

programas. Bajo su dependencia se encuentran aquellos trabajadores que teniendo categoría laboral de Administrativos, tienen asignado el plus de especialidad, auxiliándole en dicha tarea.

Jefe de 1.^a Es el empleado capacitado, provisto o no de poderes, que actúa a las órdenes inmediatas del jefe superior, si lo hubiere y lleva la responsabilidad directa de uno o más servicios. Queda adscrito a esta categoría, aquellos trabajadores que realicen funciones informáticas de especial complejidad, poniendo a punto programas, completando los expedientes técnicos de los mismos.

Administrativo.—Es aquel empleado que actúa a las órdenes de un jefe, si lo hubiere, y que bajo su propia responsabilidad realiza trabajos que requieren iniciativa. Quedan adscritos a esta categoría los cajeros sin firma, secretarios/as de dirección, así como las telefonistas-recepcionistas, capacitadas para expresarse en dos o más idiomas extranjeros.

Visitador.—Es aquel empleado que realiza inventarios de los inmuebles, mecanizándolos informáticamente, verificando su ubicación, estado e instalaciones. Acompaña a los posibles beneficiarios en la visita a los inmuebles, seleccionando los grupos en función de las solicitudes previas. Verifica el estado de la vivienda, una vez ha sido ésta desalojada, negociando con los propietarios las condiciones de dicha devolución. Asimismo, informa a los posibles beneficiarios en función del Programa al que queda adscrito.

Auxiliar Administrativo.—Es el empleado que se dedica a operaciones elementales administrativas y en general a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina o despacho. Quedan adscritos a esta categoría los telefonistas-recepcionistas y cobradores.

Sección 4. Subalternos.

Categorías.

Limpiador.—Es el trabajador encargado de la limpieza de los pisos y locales de la empresa.

Botones.—Es el trabajador que realiza recados, repartos y otras funciones de carácter elemental.

Ordenanza.—Es el trabajador que realiza recados dentro o fuera de la oficina, recoge y entrega correspondencia, así como otros trabajos secundarios ordenados por su responsable.

Las categorías y niveles salariales asignados a las mismas se aplicarán a partir del día 1 de enero de 2.003. No obstante, no se verán afectados los niveles salariales que figuran en los contratos de trabajo suscritos y vigentes a la fecha de entrada en vigor del presente Convenio Colectivo.

Categoría	Nivel salarial
<i>Personal directivo</i>	
Gerentes	1
<i>Titulados</i>	
Personal titulado de Grado Superior:	
Grupo A	2
Grupo B	4
Personal titulado de Grado Medio	5
<i>Personal Administrativo</i>	
Responsable de Departamento	2
Coordinador	3
Coordinador de captación	3
Jefe de 1. ^a	4
Administrativo	5
Visitador	5
Auxiliar Administrativo	6
<i>Subalternos</i>	
Limpiador	6
Botones	6
Ordenanza	6

ANEXO

Tabla económica ejercicio 2003

Punto 1. Año 2003

Niveles	Salario base — Euros/mes	Plus transporte — Euros/mes
1	1.864,04	100,92
2	1.560,77	100,92
3	1.257,52	100,92
4	1.050,50	100,92
5	983,22	100,92
6	696,96	100,92

Punto 2. Año 2003

Cada kilómetro: 0,22 €

16657 RESOLUCIÓN de 30 de julio de 2003, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del III Acuerdo Sectorial de Formación Continua para el Sector de Mediación en Seguros Privados, suscrito el 10 de junio de 2003, en desarrollo del III Acuerdo Nacional de Formación Continua.

Visto el contenido del III Acuerdo Sectorial de Formación Continua para el Sector de Mediación en Seguros Privados, que fue suscrito el día 10 de junio de 2003 en desarrollo del III Acuerdo Nacional de Formación Continua (BOE 23 de febrero de 2001), acuerdo alcanzado de una parte por la Asociación Nacional de Agentes y Corredores de Seguros Empresarios (ANACSE), y, de otra parte, por las Organizaciones Sindicales CC.OO., Fes-UGT y Fasga-SPS, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 83.3 en relación con el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

Primero: Ordenar la inscripción del citado Acuerdo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo.

Segundo: Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 30 de julio de 2003.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

ACUERDO ESTATAL DE FORMACIÓN CONTINUA PARA EL SECTOR DE LA MEDIACIÓN EN SEGUROS PRIVADOS

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La Formación Profesional Continua ha venido siendo objeto de constante preocupación por las Organizaciones Empresariales y Sindicales, tanto con carácter general como en el sector de Mediación en Seguros Privados.

Al finalizar la vigencia del II Acuerdo Sectorial Estatal de Formación Continua en el ámbito de la Mediación de Seguros Privados, las Organizaciones firmantes consideran que han venido contribuyendo decisivamente a que la Formación sea un aspecto clave de los procesos de cambio económico, tecnológico y social, y de la mejora de la cualificación de todos los trabajadores.

Pese a las dificultades que implicaba la tarea de poner en marcha y desarrollar un nuevo sistema de Formación Continua de gestión paritaria en el sector de Mediación de Seguros Privados, los resultados obtenidos animan a continuar en este esfuerzo. La Formación Continua es hoy una realidad consolidada y extendida en este sector, sus empresas y sus trabajadores, tarea en la que ha desarrollado un papel transcendente la Fundación para la Formación Continua FORCEM.

Las empresas de la Mediación en Seguros Privados, tanto Agentes y Corredores Personas Físicas, como las Sociedades de Agencias y Corredurías de Seguros, desarrollan su actividad en el seno de un mercado

cada vez más competitivo, en el que han surgido distintos canales de distribución.

En este marco tan competitivo, el factor diferenciador debe ser la calidad en la prestación de los servicios, especialmente los de asistencia y asesoramiento al asegurado, ya que, la diferencia entre el Sector de la Mediación profesional, y los otros canales de distribución siempre ha sido, una mayor preparación, mayor capacidad de servicio, mas proximidad al cliente y por lo tanto una mejor defensa de sus intereses, por lo que para seguir manteniendo y actualizando esta calidad del servicio es imprescindible que la formación, pase a ser un factor estratégico clave en el citado Sector.

Por otro lado la Ley 30/92, de 30 de abril, de Mediación en Seguros Privados, impone en su artículo decimoquinto como requisito necesario para ejercer la actividad de Correduría de Seguros, presentar para su aprobación por la Dirección General de Seguros, un programa de actividades, que incluirá el programa de formación que la Sociedad se comprometa a aplicar, a aquellas personas que, como empleados o colaboradores de la misma, hayan de asumir funciones que supongan una relación más directa con los posibles tomadores del seguro y asegurados en materia de asesoramiento y mediación.

Asimismo, la aprobación por parte del Consejo de Ministros de la UE el 30 de septiembre de la Directiva de Mediación en Seguros, la cual obligará a adaptar nuestra normativa y nuestro mercado aún si cabe más a las exigencias del mercado europeo, dedica el apartado primero de su artículo cuarto, a las condiciones de formación y competencia profesional que deben contar, para el asesoramiento en materia de seguros, las personas que realicen dicha actividad de intermediación.

El nuevo Acuerdo alcanzado se enfoca pues, desde una visión amplia de la Formación Continua de la población ocupada como factor de integración y cohesión social, y como instrumento que refuerza la competitividad y el cumplimiento de la normativa de Mediación por parte de las empresas, orientándose fundamentalmente, a potenciar la calidad de las acciones formativas. Para ello, la Formación Continua debe cumplir las siguientes funciones:

Una función de adaptación permanente a la evolución de las profesiones y del contenido de los puestos de trabajo y, por tanto, de mejora de las competencias y cualificaciones indispensables para fortalecer la situación competitiva de las empresas y de su personal.

Una función de promoción social que permita a muchos trabajadores evitar el estancamiento en su cualificación profesional y mejorar su situación. Así como fomentar el empleo y garantizar su estabilidad.

Una función de actualización de la formación de los representantes de los trabajadores en sus ámbitos específicos que facilite una mayor profesionalidad y una mejor integración y cohesión social en las empresas.

El nuevo Acuerdo mantiene los principios básicos del sistema: el protagonismo de los interlocutores sociales y/o de las empresas y trabajadores en el desarrollo del subsistema de Formación Profesional Continua, su aplicación en todo el territorio español, la libertad de la adscripción y desarrollo de la formación y la unidad de caja. Al mismo tiempo presenta algunas novedades, tanto en sus contenidos como en la gestión, resultado de la experiencia de estos años. Uno de estos aspectos es la inclusión de una nueva modalidad de iniciativas formativas dirigida a las empresas de la economía social, dadas las especiales características que tienen en su modelo organizativo, lo que venía siendo una aspiración de este sector que ahora se satisface.

La otra novedad significativa se encuentra en el cambio del modelo de gestión, que ahora se modifica al encomendarse la gestión de la Formación Continua a una nueva Fundación de carácter tripartito, en la que junto a las Organizaciones Sindicales y Empresariales más representativas, esté también presente la Administración, y ello es así por la necesidad de simplificar y agilizar el proceso y la tramitación de las iniciativas formativas mediante la aplicación de los criterios y requisitos propios del procedimiento administrativo.

El III Acuerdo Nacional de Formación Continua también quiere reforzar la formación de demanda, porque así se mejorará la calidad de la formación y el rigor de su ejecución, aunque también mantener la formación de oferta de Planes Intersectoriales que trasciendan el ámbito sectorial, los cuales pueden cubrir transversalmente las necesidades del tejido productivo español, en consonancia con las directrices europeas.

Por ello las Organizaciones firmantes, conscientes de la necesidad de mantener el esfuerzo ya realizado en materia de Formación Continua, como factor de indudable importancia de cara a la competitividad de las empresas del sector, suscriben este nuevo Acuerdo Sectorial Estatal sobre Formación Continua en el ámbito de las Empresas de Mediación de Seguros Privados, al amparo del III Acuerdo Nacional de Formación Continua de 19 de Diciembre de 2000, y como desarrollo del mismo en el referido ámbito.

CAPÍTULO I

Disposiciones Generales

Artículo 1. *Naturaleza del Acuerdo.*

1. El presente Acuerdo Estatal de Formación Continua para el Sector de Mediación en Seguros Privados se suscribe para desarrollar el III Acuerdo Nacional de Formación Continua (en adelante III ANFC), firmado el 19 de Diciembre de 2000 (BOE 47 de 23 de febrero de 2001) por CEOE y CEPYME, por un lado, y las centrales sindicales UGT, CCOO y CIG, por otro.

2. Negociado en el marco del Título III del Estatuto de los Trabajadores, el presente Acuerdo, al versar sobre la formación continua de los trabajadores, tendrá la naturaleza conferida por el artículo 83.3 de este texto legal a los acuerdos sobre materias concretas.

Artículo 2. *Concepto de Formación Continua.*

A los efectos del presente Acuerdo, se entenderá por Formación Continua el conjunto de acciones formativas que se desarrollen por las empresas, los trabajadores o sus respectivas Organizaciones, a través de las modalidades previstas en el III ANFC, dirigidas tanto a la mejora de competencias y cualificaciones como a la recualificación de los trabajadores ocupados, que permitan compatibilizar la mayor competitividad de las empresas con la formación individual del trabajador.

Artículo 3. *Ámbito territorial y sectorial.*

El presente Acuerdo será de aplicación a todo el territorio nacional en cumplimiento de los principios que informan la unidad de mercado del trabajo, la libertad de circulación y establecimiento, así como la concurrencia de acciones formativas.

Se entiende por sector de Mediación en Seguros Privados el referido a las empresas que comercializan los productos de las Entidades Aseguradoras, y que pueden ser Agentes personas físicas o Sociedades de Agencia, que son aquellas que distribuyen los productos de una única Compañía, o Corredores personas físicas o Sociedades de Correduría, que son aquellas empresas que, en representación del asegurado, estudian en el mercado asegurador las coberturas que mejor se adaptan a las necesidades de su cliente, entre las ofertadas por las distintas Entidades Aseguradoras, y prestan asesoramiento permanente durante la vida del contrato.

Artículo 4. *Ámbitos funcional y personal.*

Quedan sujetos al campo de aplicación de este Acuerdo todas las iniciativas formativas desarrolladas por las Organizaciones Sindicales y por la Asociación Empresarial con representatividad en la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Trabajo de Mediación en Seguros Privados así como por las empresas cuyas actividades productivas se ejerzan en éste, siempre que estén dirigidas al conjunto de los trabajadores asalariados que satisfagan cuota de Formación Profesional, y a aquellos colectivos a los que se refiere la Disposición Adicional Segunda del III ANFC, en concreto los afiliados al Régimen Especial de Autónomos, los trabajadores a tiempo parcial (fijos discontinuos y fijos periódicos en sus períodos de no ocupación), los trabajadores que accedan a situación de desempleo cuando se encuentren en período formativo y los acogidos a regulación de empleo en sus períodos de suspensión de empleo por expediente automatizado.

Artículo 5. *Ámbito temporal.*

1. El presente Acuerdo entrará en vigor el día siguiente al de su publicación, y durará hasta el 31 de Diciembre del año 2004, fecha de su expiración sin necesidad de denuncia.

2. No obstante lo previsto en el apartado anterior, las partes podrán acordar de manera expresa la prórroga o prórrogas del mismo en los términos que se negocien. La prórroga del III ANFC producirá automáticamente la del presente Acuerdo.

CAPÍTULO II

Iniciativas de Formación

Artículo 6. *Tipos de iniciativas de formación.*

Son objeto del presente Acuerdo los Planes de Formación de Empresa, los Planes Agrupados Sectoriales, las Medidas Complementarias y de Acompañamiento a la Formación y los Permisos Individuales de Formación.

1. Planes de Empresa: Son aquellos Planes específicos elaborados por empresas que cuenten, al menos, con 100 trabajadores, o por los Grupos de Empresa que cuenten con el mismo número mínimo de trabajadores. A los efectos de este Acuerdo se entiende por Grupo de Empresas aquéllos que consoliden balances, tengan una misma dirección efectiva común o estén formados por filiales de una misma empresa matriz.

2. Planes Agrupados Sectoriales: Son aquellos destinados a atender necesidades derivadas de la formación continua de un conjunto de empresas que agrupen, en su conjunto, al número mínimo y máximo de participantes que, en su caso, se establezca en la correspondiente Convocatoria.

3. Acciones Complementarias y de Acompañamiento a la Formación. Son todas aquéllas que contribuyan a la detección de necesidades formativas en los distintos ámbitos, a la elaboración de herramientas y/o metodologías aplicables a la Formación Continua, y todas aquéllas otras que mejoren la eficiencia del sistema.

4. Permisos Individuales de Formación. Son aquellos dirigidos a trabajadores asalariados que pretendan el desarrollo o adaptación de sus cualificaciones técnico-profesionales o su formación personal, cuando dichas formaciones estén reconocidas en una titulación oficial.

CAPÍTULO III

Requisitos y Tramitación de los Planes de Formación

Artículo 7. *Requisitos y Tramitación de los Planes de Empresa.*

1. Requisitos:

La empresa que desee financiar, según lo establecido en el III ANFC, su plan de Formación deberá elaborar un Plan de Formación, en el que se deberán especificar los siguientes extremos:

- Objetivos y contenidos del Plan de Formación y denominación y descripción de las acciones a desarrollar.
- Colectivos destinatarios por categorías o grupos profesionales, y número de participantes por acciones a los que se dirija el Plan.
- Calendario previsto de ejecución.
- Medios pedagógicos.
- Criterios de selección de los participantes.
- Coste estimado de las acciones formativas desglosado por tipo de acciones y colectivos y subvención solicitada.
- Cuota de formación profesional ingresada por la empresa en los doce meses anteriores a la presentación de la solicitud.
- Lugar previsto de impartición de las acciones formativas. A tal efecto deberá tenerse en cuenta el idóneo aprovechamiento de los centros actualmente existentes, según lo especificado en el Artículo 18 del III ANFC.

2. Tramitación:

Las empresas que deseen financiar con cargo a este Acuerdo su Plan de Formación deberán:

- Someter el mismo a información de la Representación Legal de los Trabajadores, de conformidad con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, adjuntando a tal efecto toda la documentación descrita en el artículo anterior, así como el Balance de las Acciones Formativas desarrolladas en el ejercicio precedente.

La Representación Legal de los Trabajadores deberá emitir su informe en el plazo de 15 días desde la recepción de toda la documentación anteriormente enumerada, transcurridos los cuales se entenderá cumplimentado el requisito.

Si surgieran discrepancias respecto al contenido del Plan de Formación se abrirá un plazo de 15 días a efectos de dilucidar las mismas entre la Dirección de la Empresa y Representación legal de los Trabajadores.

De mantenerse las discrepancias transcurrido dicho plazo, cualquiera de las partes podrá requerir la mediación de la Comisión Paritaria Sectorial de Mediación en Seguros Privados, que se pronunciará únicamente sobre tales discrepancias, o en su caso, de la Comisión Mixta Estatal, recogiendo el resultado de tal mediación en el correspondiente Informe.

b) Presentar el Plan de Formación, en los términos y condiciones que se establezcan en las correspondientes Convocatorias ante la Fundación Tripartita de Formación Continua que se constituya. La propuesta de resolución y, en su caso, financiación del Plan se realizará por esta Fundación previo informe de la Comisión Paritaria Sectorial.

c) Antes de iniciarse las Acciones Formativas deberá remitirse a la Representación Legal de los Trabajadores en la empresa la lista de los participantes en las mismas, así como las posibles modificaciones en su fecha de inicio, lugar de impartición u horarios, en relación al Plan presentado inicialmente.

Asimismo, si la resolución recaída implicara modificaciones en el Plan de formación, la empresa informará de éstas a la Representación legal de los trabajadores.

Con periodicidad trimestral la Empresa informará a la Representación legal de los trabajadores de la ejecución del Plan de formación.

Artículo 8. *Planes de Formación Agrupados Sectoriales.*

1. Requisitos: Los Planes Agrupados, cualquiera que sea su ámbito de aplicación, habrán de presentarse para su aprobación, en el modelo de solicitud que se establezca, ante la Fundación Tripartita.

Dicha solicitud contendrá al menos los siguientes extremos:

- Objetivos y contenido del Plan de Formación y denominación y descripción de las acciones a desarrollar.
- Empresas que integran el Plan Formativo y trabajadores de las mismas que vayan a participar en las acciones formativas, en los términos y condiciones que se establezcan en la Convocatoria.
- Calendario previsto de ejecución.
- Coste estimado de las acciones formativas y financiación solicitada.
- Medios pedagógicos
- Lugar previsto de impartición de las acciones formativas. A tal efecto deberá tenerse en cuenta el idóneo aprovechamiento de los centros de formación actualmente existentes, según lo especificado en el Artículo 18 del III ANFC.

2. Tramitación:

a) Los Planes Agrupados habrán de presentarse para su aprobación, en los términos y condiciones que se establezcan en las correspondientes Convocatorias ante la Fundación Tripartita de Formación Continua que se constituya.

La Comisión Paritaria Sectorial emitirá informe respecto del Plan Agrupado a la citada Fundación, en orden a que ésta elabore la propuesta de resolución.

b) De las acciones formativas solicitadas se informará a la Representación Legal de los Trabajadores de la Empresa correspondiente.

En el caso de que la Empresa tenga 100 o más trabajadores la información proporcionada incluirá:

El calendario de ejecución.

Los medios pedagógicos.

Los lugares de impartición.

Los colectivos a que se dirija el Plan.

Los criterios de selección de participantes.

Las modificaciones a que dé lugar en estos aspectos la resolución recaída.

De igual forma y previo al inicio de las acciones, se facilitará la relación de trabajadores participantes.

c) La ejecución de las acciones aprobadas de conformidad con el procedimiento señalado serán desarrolladas bien directamente, bien mediante conciertos, por el solicitante del correspondiente Plan Agrupado.

CAPÍTULO IV

Acciones Complementarias y de Acompañamiento

Artículo 9. *Acciones Complementarias y de Acompañamiento.*

Podrán financiarse, de conformidad con las condiciones y requisitos que en su momento se establezcan, y en el marco de este Acuerdo, aquellas Medidas Complementarias y de Acompañamiento a la Formación que pretendan la realización de estudios de detección de necesidades formativas, la elaboración de herramientas y/o metodologías aplicables a la Formación Continua. Anualmente se realizará una convocatoria pública en la que se determinen cuáles son las necesidades formativas y metodológicas cuyo estudio y ejecución se considere necesario para el mejor funcionamiento y eficacia de la Formación Continua. En este sentido, se tendrán en consideración las propuestas que puedan realizar al respecto las distintas Comisiones Paritarias Sectoriales.

1. Requisitos: Podrán ser solicitantes de las ayudas para financiar las medidas complementarias y de acompañamiento cualquier empresa, entidad u organización que, observando las bases y criterios para su concesión se ajuste a los objetivos exigidos para este tipo de iniciativas.

2. Tramitación: La Comisión Paritaria de Mediación en Seguros Privados emitirá informe respecto de los Proyectos de Acciones Complementarias y de Acompañamiento a la Formación, en el momento procedimental que se establezca dentro de la tramitación llevada a cabo por la Fundación Tripartita.

CAPÍTULO V

Permisos Individuales de FormaciónArtículo 10. *Permisos Individuales de Formación:*

A los efectos previstos en este Acuerdo, las Organizaciones firmantes establecen un régimen de Permisos Individuales de Formación en los siguientes términos:

1. **Ámbito Objetivo.**

Las acciones formativas para las cuales pueden solicitarse Permiso de Formación deberán:

- a) No estar incluidas en las acciones financiadas en el Plan de Formación de la Empresa o Agrupado.
- b) Estar dirigidas al desarrollo o adaptación de las cualificaciones técnico-profesionales del trabajador y/o a su formación personal.
- c) Estar reconocidas por una titulación oficial.
- d) Quedan excluidas del Permiso de Formación las Acciones Formativas que no se correspondan con la formación presencial. No obstante, se admitirá la parte presencial de los realizados mediante la modalidad a distancia.

2. **Ámbito subjetivo.**

Los trabajadores asalariados que deseen acceder a estas ayudas deberán:

- a) Haber prestado al menos un año de servicio en la empresa.
- b) Obtener la correspondiente autorización por parte de la empresa para el disfrute del Permiso Individual de Formación solicitado, y según el procedimiento establecido en Convocatoria.

3. **Tramitación y Resolución de solicitudes.**

El trabajador deberá solicitar a su empresa autorización para el disfrute del Permiso Individual de Formación.

La empresa con arreglo a lo estipulado en la correspondiente Convocatoria, deberá resolver en el plazo de un mes desde la solicitud de autorización y teniendo en cuenta, si así se hubiera establecido en el convenio colectivo aplicable, los correspondientes porcentajes de afectación de la plantilla o de las categoría/grupos profesionales de la empresa.

Si por la empresa se denegara la autorización para el disfrute del Permiso Individual de Formación, deberá motivarlo y comunicarlo al trabajador.

La empresa informará a la Representación Legal de los Trabajadores sobre las solicitudes recibidas y su respuesta a las mismas.

Obtenida la correspondiente autorización por la empresa, el trabajador presentará ante la Fundación Tripartita la solicitud de Permiso Individual de Formación en la que se hará constar el objetivo formativo que se persigue, calendario de ejecución y lugar de impartición.

La Comisión Paritaria de Mediación en Seguros Privados emitirá informe respecto de los Permisos Individuales de Formación, en el momento procedimental que se establezca dentro de la tramitación llevada a cabo por la Fundación Tripartita.

Si la Fundación Tripartita denegara la solicitud de Permiso, el trabajador podrá utilizar la autorización de la empresa para el disfrute del Permiso Individual de Formación sin remuneración, suspendiendo su contrato por el tiempo equivalente al citado permiso.

4. La utilización del Permiso de Formación para fines distintos a los señalados, se considerará como infracción al deber laboral de la buena fe.

5. **Duración del Permiso retribuido de Formación.**

El Permiso retribuido de Formación tendrá una duración máxima de 200 horas de jornada, en función de las características de la acción formativa a realizar.

6. **Remuneración.**

El trabajador que disfrute de un Permiso retribuido de formación, con arreglo a lo previsto en este artículo, percibirá durante el mismo una cantidad igual a su salario, así como las cotizaciones devengadas a la Seguridad Social durante el período correspondiente. El salario estará constituido por el salario base, antigüedad y complementos fijos, en función de lo recogido en el correspondiente convenio colectivo.

Dicha cantidad, así como las cotizaciones devengadas por el trabajador y la empresa durante el período correspondiente, serán financiadas a través de la Fundación Tripartita.

CAPÍTULO VI

Órganos de gestiónArtículo 11. *Comisión Paritaria Sectorial.*

1. **Constitución.**—Se constituirá una Comisión Paritaria Sectorial Estatal de Mediación en Seguros Privados, compuesta por cuatro representantes de las Organizaciones Sindicales y cuatro representantes de la Organización Empresarial firmantes de este Acuerdo.

2. **Reglamento.**—La Comisión aprobará su propio Reglamento de funcionamiento, que podrá prever la existencia de una Comisión Permanente, con las funciones que el propio Reglamento le asigne.

3. **Funciones.**—La Comisión Paritaria Sectorial tendrá, entre otras, las siguientes funciones:

a) Velar por el cumplimiento del Acuerdo en el sector de Mediación en Seguros Privados.

b) Establecer los criterios orientativos para la elaboración de los Planes de Formación correspondientes a su ámbito, y que afectarán exclusivamente a las siguientes materias:

I) Prioridades con respecto a las iniciativas de Formación Continua a desarrollar en el sector.

II) Orientación respecto a los colectivos de trabajadores destinatarios de las acciones.

III) Enumeración de los Centros disponibles de impartición de la Formación. A tal efecto deberá tenerse en cuenta el idóneo aprovechamiento de los Centros de Formación actualmente existentes (Centros propios, Centros públicos, Centros privados, o Centros asociados, entendiéndose por tales aquellos promovidos conjuntamente por las correspondientes Organizaciones Empresariales y Sindicales y con participación de las distintas Administraciones Públicas).

IV) Criterios que faciliten la vinculación de la Formación Continua Sectorial con el sistema de clasificación profesional y su conexión con el Sistema Nacional de Cualificaciones, a los efectos de determinar los niveles de la Formación Continua del Sector y su correspondencia con las modalidades de certificación que determine el Sistema Nacional de Cualificaciones.

c) Proponer la realización de estudios de detección de necesidades formativas y la elaboración de herramientas y/o metodologías aplicables a la Formación Continua en su sector, a efectos de su consideración en la correspondiente convocatoria de Medidas Complementarias y de Acompañamiento a la Formación.

d) Emitir informe sobre los Planes Agrupados Sectoriales de Formación, así como sobre las Medidas Complementarias y de Acompañamiento que afecten a más de una Comunidad Autónoma, en el ámbito de su Convenio o Acuerdo Estatal de referencia, elevándolos a la Fundación Tripartita para que ésta elabore la propuesta de resolución.

e) Trasladar a la Fundación Tripartita informe sobre los Planes de Empresa amparados por Convenio Colectivo o Acuerdo Específico Estatal de referencia en los plazos y condiciones establecidos en la correspondiente Convocatoria.

f) Emitir informe en relación con los Permisos Individuales de Formación cuando el Convenio Colectivo aplicable al solicitante sea de Empresa de ámbito Estatal y contemple esta competencia.

g) Atender y dar cumplimiento a las solicitudes y requerimientos que le puedan ser trasladados por la Fundación Tripartita.

h) Elaborar estudios e investigaciones. A tal efecto, se tendrá en cuenta la información disponible tanto en el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, como en el Ministerio de Educación y Cultura, y especialmente los Estudios Sectoriales que sobre Formación Profesional hayan podido elaborarse.

i) Aprobar su Reglamento de funcionamiento, que deberá adecuarse a lo dispuesto en el III ANFC.

j) Intervenir en el supuesto de discrepancias surgidas en relación con lo dispuesto en el Artículo 14.2 del III ANFC.

k) Formular propuestas en relación con el establecimiento de niveles de Formación Continua a efectos de su correspondencia con las modalidades de certificación que determine el Sistema Nacional de Cualificaciones.

l) Realizar una Memoria anual de la aplicación del Acuerdo, así como de evaluación de las acciones formativas desarrolladas en su ámbito correspondiente.

CAPÍTULO VII

Infracciones y SancionesArtículo 12. *Infracciones y sanciones.*

Las infracciones y sanciones derivadas de la aplicación de este Acuerdo serán objeto de tratamiento de conformidad con lo establecido en el Real Decreto Legislativo 5/2000 de 4 de Agosto, sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, así como en la normativa específica que se apruebe al efecto.

Disposición adicional primera.

Las decisiones que adopte la Comisión Paritaria relativas al establecimiento de criterios orientativos para la elaboración de los Planes de Formación del sector, a que se refiere el Artículo 12.3 b) anterior, se trasladará a las partes firmantes del presente Acuerdo para su posterior tramitación y aprobación conforme al Artículo 83.3 del Estatuto de los Trabajadores. El Acuerdo complementario así suscrito tendrá la misma eficacia y vigencia que el presente, a cuyo fin se remitirá a la Autoridad Laboral para su aplicación y publicación.

Disposiciones final primera.

En todo lo no previsto en este Acuerdo, se estará a lo que disponga el III ANFC de 19 de Diciembre de 2000, y las decisiones tanto de la Comisión Mixta Estatal, como de la Comisión Tripartita de Formación Continua.

Disposición final segunda.

Las partes firmantes remitirán el presente Acuerdo a la Autoridad Laboral competente para su registro y publicación. Igualmente, lo remitirá a la Comisión Mixta Estatal de Formación Continua, a los efectos oportunos.

REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN PARITARIA SECTORIAL DE FORMACIÓN DEL SECTOR DE LA MEDIACIÓN EN SEGUROS PRIVADOS

Artículo 1. *Constitución de la Comisión Paritaria Sectorial de Formación.*

La Comisión Paritaria Sectorial de Formación en la Mediación de Seguros Privados (en lo sucesivo la CPS) quedó constituida el 8-04-2003, en el acto de la firma del Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito estatal, que regula las relaciones laborales de las Empresas de Mediación en Seguros Privados, años 2002-2003.

Artículo 2. *Reglamento.*

El presente Reglamento se redacta, para su aprobación por la CPS, de conformidad con lo previsto por el art. 18 del III Acuerdo Nacional de Formación Continua, firmado el 19-12-2000, adecuando su contenido a lo dispuesto en este Acuerdo Nacional y en el Sectorial correspondiente.

Artículo 3. *Fines de la CPS.*

La CPS desarrollará las competencias que reconoce a estas Comisiones el III Acuerdo Nacional de Formación Continua, con arreglo a las funciones que se señalan a continuación.

Artículo 4. *Funciones a desarrollar.*

La CPS llevará a efecto las siguientes funciones:

- a) Velar por el cumplimiento del Acuerdo Nacional en su ámbito correspondiente.
- b) Establecer los criterios orientativos para la elaboración de los Planes de Formación, dentro del marco de la negociación colectiva, y que afectarán exclusivamente a las siguientes materias:

Prioridades con respecto a las iniciativas de formación continua a desarrollar en el Sector.

Orientación respecto a los colectivos de trabajadores destinatarios de las acciones (trabajadores por cuenta ajena de las empresas de mediación en seguros privados).

Enumeración de los Centros disponibles de impartición de la formación. A tal efecto deberá tenerse en cuenta el idóneo aprovechamiento de los Centros de Formación actualmente existentes.

Criterios que faciliten la vinculación de la Formación Continua Sectorial con el Sistema de Clasificación Profesional y su conexión con el Sistema Nacional de Cualificaciones, a los efectos de determinar los niveles de la formación continua del Sector y su correspondencia con las modalidades de certificación que determine el Sistema Nacional de Cualificaciones.

c) Proponer la realización de estudios de detección de necesidades formativas y la elaboración de metodologías aplicables a la formación continua en el Sector, a efectos de su consideración en la correspondiente Convocatoria de Medidas Complementarias y de Acompañamiento a la formación

d) Emitir informe sobre los Planes de la Comunidad Europea o internacionales, susceptibles de aplicación al Sector, así como sobre los Planes Agrupados, Sectoriales e Intersectoriales, de Formación Continua, y sobre las Medidas Complementarias y de Acompañamiento que afecten a más de una Comunidad Autónoma, en el ámbito del respectivo Convenio de Trabajo, elevándolos a la Comisión Tripartita para la Formación Continua para que ésta elabore la propuesta de resolución.

e) Trasladar a la Comisión Tripartita para la Formación Continua informe sobre los Planes de Empresa amparados por el respectivo Convenio Colectivo de Trabajo, en los plazos y condiciones establecidos en la correspondiente Convocatoria.

f) Atender y dar cumplimiento a las solicitudes y requerimientos que le puedan ser trasladados por la Comisión Tripartita para la Formación Continua.

g) Elaborar estudios e investigaciones. A tal efecto se tendrá en cuenta la información disponible, tanto en el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales como en el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, y especialmente los estudios sectoriales que sobre formación profesional hayan podido elaborarse.

h) Intervenir en el supuesto de discrepancias surgidas en relación con lo dispuesto en el art. 14.2 del III Acuerdo Nacional para la Formación Continua.

i) Formular propuestas en relación con el establecimiento de niveles de formación continua a efectos de su correspondencia con las modalidades de certificación que determine el Sistema Nacional de Cualificaciones.

j) Realizar una Memoria Anual de la aplicación del Acuerdo, así como de evaluación de las acciones formativas desarrolladas en su ámbito correspondiente.

Artículo 5. *Estructura de la CPS.*

1. Composición.—La CPS estará compuesta por ocho vocales, cuatro en representación de las Organizaciones Sindicales, y cuatro en representación de la Organización Empresarial (ANACSE), que hayan participado en la negociación del respectivo Convenio Colectivo de Trabajo.

2. Vocales.—Los Vocales de la CPS ejercerán su representación durante la vigencia temporal, o prorrogada, del Convenio Colectivo de Trabajo señalado en el artículo 1.º del presente Reglamento. En caso de cesar en su cargo por libre revocación de las Organizaciones que los designaran, por renuncia, o por cualquier otra causa, se procederá a la sustitución del Vocal en cuestión, a cuyo efecto, dentro de los quince días siguientes a la fecha de notificación del cese, la Organización correspondiente comunicará la nueva designación.

Las funciones de los Vocales serán las siguientes:

- a) Asistir a las reuniones.
- b) Ejercer el derecho de voto en los acuerdos que se sometan a la CPS, en los términos previstos en el número 7 del presente artículo, cuando así sea necesario.
- c) Formular propuestas y emitir cuantas opiniones estimen necesarias.
- d) Participar en los debates de la CPS.
- e) Estar puntualmente informados de cuantas cuestiones sean de competencia de la CPS.
- f) Formular ruegos y preguntas.

3. Domicilio social.—La CPS tendrá su domicilio en el de la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo, c/ Albacete número 5, de Madrid.

4. Secretaría Permanente.—La Comisión designará una Secretaría permanente, cuyo domicilio estará ubicado en la calle Núñez de Balboa, número 116, 3.º, oficina 1, de Madrid.

Las funciones de esta Secretaría serán las siguientes:

- a) Convocar a las partes para las reuniones de la CPS y encargarse de la preparación de las mismas.
- b) Dar entrada e instruir a los miembros de la Comisión las solicitudes, consultas y notificaciones recibidas.
- c) Llevar los registros de Actas, expedientes y cuantos otros sean necesarios.
- d) Expedir las certificaciones oportunas.

e) Cuantas le sean encomendadas por la CPS, para su mejor funcionamiento.

5. Reuniones de la Comisión Paritaria Sectorial.—La CPS se reunirá mediante convocatoria efectuada por la Secretaría Permanente, a instancia de cualquiera de las Representaciones, Sindical o Empresarial, de la CPS.

Las convocatorias deberán ser realizadas con la antelación suficiente que requieran los temas a tratar, a través de citación cursada al efecto, mediante carta certificada, telefax o el medio más rápido y eficaz de que se disponga, que acredite fehacientemente el envío y recepción de las mismas.

En la convocatoria deberá figurar el día, hora y lugar de la reunión, así como los asuntos a tratar y la documentación e información precisa para el desarrollo de la reunión.

La CPS se considerará válidamente constituida cuando concurra, al menos, en primera Convocatoria, la mitad de cada una de las dos representaciones, y en segunda Convocatoria, que se señalará media hora más tarde, cualquiera que sea el número de asistentes siempre que estén presentes al menos un miembro de cada Representación (Sindical y Empresarial).

A las reuniones de la CPS podrán asistir los Asesores que tengan designados las Organizaciones representadas en la CPS.

Para cada reunión serán elegidos un moderador y dos Secretarios —uno por cada representación— los cuales levantarán Acta conjuntamente, del contenido de dicha reunión y de los Acuerdos adoptados en el transcurso de la misma.

6. Permisos laborales.—Los trabajadores miembros de la CPS tendrán derecho a permisos laborales retribuidos, en su respectivas Empresas, hasta el límite de treinta y dos horas mensuales, en tanto desarrollen su función como miembros de esta Comisión. Los trabajadores que formen parte, simultáneamente, de la Comisión Mixta de Interpretación, Vigilancia y Seguimiento del Convenio y de esta CPS, mantendrán su crédito horario derivado de sus funciones en la Comisión Mixta, y tendrán derecho, así mismo, a permisos laborales retribuidos por el Mediador Empresarial con el que estén vinculados, por el tiempo que justificadamente dediquen al desarrollo de las funciones de la CPS.

7. Adopción de Acuerdos.—Los Acuerdos de la Comisión requerirán, en cualquier caso, el voto favorable del 50% de cada una de las dos Representaciones.

A estos efectos, el voto de cada Organización Sindical tendrá el valor equivalente a la cuota de representatividad acreditada por la misma en la negociación del respectivo Convenio Colectivo de Trabajo.

16658 *RESOLUCIÓN de 31 de julio de 2003, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del XX Convenio Colectivo de la empresa Agfa Gevaert, S.A.U.*

Visto el texto del XX Convenio Colectivo de la empresa Agfa Gevaert, S.A.U. (Código de Convenio n.º 9000182), que fue suscrito con fecha 26 de mayo de 2003 de una parte por los designados por la Dirección de la Empresa en representación de la misma y de otra por el Comité de Empresa y Delegados de Personal en representación de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 31 de julio de 2003.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

XX CONVENIO COLECTIVO 2003-2004 DE LA EMPRESA AGFA-GEVAERT, S.A.U.

CAPÍTULO PRIMERO

Disposiciones Generales

SECCIÓN PRIMERA

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio será de aplicación en todos los centros de trabajo que la Empresa Agfa-Gevaert, S.A.U. tiene establecidos en todo el territorio

estatal en el momento de su entrada en vigor, así como los que pueda crear con posterioridad a la fecha del presente acuerdo.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

Se registrá por las normas y pactos del presente Convenio todo el personal de la Empresa Agfa-Gevaert, S.A.U. que ostente la condición de trabajador por cuenta ajena, de conformidad con lo establecido en la Ley del Estatuto de los Trabajadores, artículo primero punto uno, con la excepción del personal Directivo y/ o asimilado a éste que, de forma expresa y escrita, ha solicitado su exclusión.

En el supuesto de que alguna de las personas excluidas desee su inclusión en futuros Convenios Colectivos, deberá de hacerlo por escrito a la Dirección de la Empresa con la antelación de, al menos, un mes a la fecha del término de la vigencia del Convenio que, temporalmente, esté vigente.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio tendrá una duración de dos años, y estará comprendido entre los días 1 de Enero del 2003 y 31 de Diciembre del 2004, ambos inclusive.

Por consiguiente, y con independencia de su entrada en vigor, sus efectos se retrotraen al día 1 de Enero del 2003, salvo expresión concreta de efectividades y cantidades correspondientes.

Esta retroacción no surtirá efectos para las personas que hayan causado baja en la Empresa con anterioridad a la fecha de la firma del Convenio.

Artículo 4. *Denuncia y revisión.*

El presente Convenio, en relación directa con el contenido de los distintos aspectos de su articulado, se prorrogará al término de su vigencia, de año en año, tácita reconducción, si no mediare denuncia expresa del mismo por cualquiera de ambas partes con una antelación mínima de, al menos, un mes respecto al término de vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

La parte denunciante deberá comunicarlo a la otra por escrito, acusando recibo de la misma en un plazo no superior a quince días naturales, contados a partir del inmediato siguiente de su entrega. De esta comunicación, la parte denunciante remitirá copia a la Dirección General de Trabajo.

SECCIÓN SEGUNDA

Artículo 5. *Compensación y absorción.*

Los salarios y demás condiciones sociales o retributivas pactadas en el presente Convenio, podrán ser absorbidos y compensados cuando, en cómputo anual y en su conjunto, sean más favorables para los trabajadores que las mejoras que pudieran resultar en el futuro de disposiciones legales, acuerdos administrativos, actos judiciales, Convenio Colectivo o cualquiera otra causa.

Artículo 6. *Eficacia real de las mejoras convenidas.*

No obstante lo dispuesto en el artículo anterior, las partes negociadoras del mismo convienen expresamente que el mayor salario que se refleja en la columna de salarios del Anexo 1, en relación con el importe de los salarios que para cada categoría se señalaba en el anterior Convenio, no tendrá el carácter de absorbible ni compensable con las retribuciones que perciban los trabajadores afectados por el mismo en el momento de su firma, cualquiera que fuera la naturaleza o forma que revistieren esas percepciones.

Artículo 7. *Garantías individuales.*

Se respetarán a título individual «ad personam», las condiciones y situaciones personales que, en su conjunto sean, desde el punto de vista de la percepción u otros, más beneficiosas que las fijadas en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente a título individual.

Por la Comisión Paritaria Mixta se procederá, en su caso, al establecimiento de lo previsto en el artículo anterior y a la interpretación de éste.