

DEPARTAMENT DE TREBALL

ACUERDO

de 28 de noviembre de 1990, por el que se ordena la inscripción y la publicación del Acuerdo interprofesional de ámbito de Cataluña.

Visto el texto del Acuerdo interprofesional de Cataluña, suscrito por el Fomento del Trabajo Nacional y los sindicatos CCOO y UGT de Cataluña el día 7 de noviembre de 1990, y conforme con lo establecido en los artículos 83.3, 90.2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los trabajadores, y los artículos 11.2 y 37.4 de la Ley orgánica 4/1979, de 18 de diciembre, del Estatuto de autonomía de Cataluña, esta Dirección General

ACUERDA:

—1 Ordenar la inscripción del Acuerdo interprofesional de ámbito Cataluña en el Registro de esta Dirección General.

—2 Disponer que el citado Acuerdo sea publicado en el DOGC.

Notifíquese esta Resolución a las partes firmantes del Acuerdo.

Barcelona, 28 de noviembre de 1990

RAFAEL ORTIZ I CERVELLÓ
Director general de Relaciones Laborales

ACUERDO

interprofesional de Cataluña suscrito por Fomento del Trabajo Nacional y los sindicatos CCOO y UGT de Cataluña

Introducción

El proceso de concertación generado en Cataluña durante el último período ha puesto de manifiesto las posibilidades de acuerdo entre los agentes sociales, sobre la base del esfuerzo mutuo para buscar los puntos de coincidencia, preservando la autonomía de cada una de las partes en aquello que les es propio y en los ámbitos ajenos a este Acuerdo.

La necesidad de ofrecer a trabajadores y empresarios un documento articulado sobre las materias que se pactan, que dé contenido y enriquezca las negociaciones colectivas del ámbito nacional de Cataluña, ha sido la razón básica de este Acuerdo interprofesional.

Las partes firmantes consideran que este Acuerdo es una valiosa contribución a la innovación y modernización de las relaciones laborales de mutación y cambio, impulsado por el desarrollo tecnológico, los retos y la realización del Mercado Único Europeo.

Es en esta dirección que se establece la creación de un instrumento de resolución de conflictos de trabajo cuya finalidad sea objetivar al máximo el conflicto laboral, buscando la proporción de razón de las posiciones de las partes y ofreciendo soluciones rápidas y eficaces. En seguridad e higiene y salud laboral la idea de fondo es acentuar las políticas preventivas para hacer frente a los riesgos laborales, acelerando a su vez el proceso de adaptación a los parámetros que establece la legislación comunitaria y especialmente la Directiva 89/391. En formación profesional, se pretende acentuar el interés de trabajadores y empresarios, teniendo en cuenta que dicha formación, ligada al desarrollo tecnológico, se convierte, cada vez más, en un instrumento insustituible para la promoción profesional de los trabajadores y la mejora de la calidad productiva.

En base a todo ello ambas partes se reconocen capacidad contractual y acuerdan:

Artículo 1

Naturaleza jurídica del Acuerdo

El presente Acuerdo interprofesional se establece a tenor de lo dispuesto en el título 3 del Estatuto de los trabajadores y el título 3 de la Ley orgánica de libertad sindical.

Constituye, por tanto, la expresión de las voluntades de las representaciones de los trabajadores y empresarios, libremente adoptada en virtud de su autonomía colectiva.

Su eficacia se deduce de lo establecido en el artículo 83.3 del propio Estatuto de los trabajadores. Su contenido total o parcial se deberá insertar en la negociación colectiva para su efectividad y desarrollo.

Artículo 2

Ámbitos territorial, personal y temporal

2.1 El presente Acuerdo interprofesional será de aplicación en la totalidad del territorio de la Comunidad Autónoma de Cataluña, en las organizaciones empresariales y sindicales y a sus afiliados incluidos en el ámbito personal.

2.2 Estarán afectadas por las disposiciones de este Acuerdo las confederaciones firmantes del mismo, sus asociaciones y entidades y las empresas y trabajadores representados.

2.3 El Acuerdo entrará en vigor el día de su firma y finalizará el 31 de diciembre de 1992, prorrogándose a partir de tal fecha, de año en año, de no mediar denuncia expresa de alguna de las partes.

Artículo 3

Conciliación, mediación y arbitraje

3.1 Ambas partes acuerdan instituir el tribunal laboral de conciliación, mediación y arbitraje, así como el cuerpo de árbitros provinciales, consensuado por las partes, con los cometidos, funciones, composición y procedimiento que se regularán en el Reglamento de funcionamiento que será desarrollado, de común acuerdo entre las representaciones intervinientes en este Acuerdo, en el plazo máximo de seis meses contados a partir de su entrada en vigor.

3.2 El tribunal laboral tendrá composición paritaria y ejercerá las funciones de conciliación, mediación y arbitraje en los conflictos colectivos que les sean sometidos, en virtud de la libre expresión de voluntades de los trabajadores y empresarios afectados por aquellos, así como en los supuestos de conflictos individuales, conforme a las previsiones contempladas en el artículo 3.3.e).

3.3 El ejercicio de las funciones asignadas al tribunal laboral únicamente será válido en virtud de la propia voluntad de las partes afectadas por un conflicto colectivo, manifestada previa y expresamente. A tal respecto, se considera:

a) El sometimiento previo y voluntario de trabajadores y empresarios afectados por un conflicto colectivo de trabajo a los procedimientos de conciliación y mediación previstos en el presente Acuerdo se considerará otorgado sin necesidad de expresa individualización cuando en el Convenio colectivo aplicable en cada caso y negociado en el ámbito territorial de la Comunidad Autónoma de Cataluña se incluya una cláusula en la que las partes negociadoras, en representación de los trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito personal de dicho Convenio, se sometan expresa y colectivamente a los procedimientos de mediación y conciliación regulados en este Acuerdo.

En cualquier caso, de forma expresa, voluntaria y de mutuo acuerdo, los empresarios y los trabajadores, así como sus representantes, en el ámbito correspondiente, podrán adherirse a lo establecido en el presente Acuerdo y acogerse por tanto a su contenido.

b) La función de arbitraje, por el contrario, requerirá en cada caso la expresa y manifiesta expresión de la voluntad de trabajadores y empresarios afectados, en virtud de la cual deberán someterse al juicio imparcial de los árbitros designados al efecto, cuyo laudo arbitral tendrá carácter de obligado cumplimiento.

c) Las partes firmantes del presente Acuerdo interprofesional dejan constancia de su voluntad de regular con precisión las funciones de conciliación, mediación y arbitraje en los conflictos individuales de trabajo, en futuros acuerdos interprofesionales, para lo cual se hace preciso, previamente, proceder a una adaptación y regularización de la actual legislación vigente en la materia.

No obstante, el tribunal laboral podrá ejercer sus funciones de conciliación, mediación y arbitraje en los conflictos individuales de carácter laboral, a petición escrita de trabajadores y empresarios afectados, respetándose, en todo caso, los trámites procesales previstos en la legislación vigente y el derecho constitucional a la tutela judicial efectiva.

d) Las formas de impugnación de sus actos, tanto en los procedimientos de mediación y conciliación como de arbitraje, se establecerán en el Reglamento de desarrollo del presente Acuerdo previsto en el artículo 3.3.

e) Los mecanismos de solución de los conflictos enunciados se regirán por los principios de gratuidad, rapidez, contradicción e imparcialidad, respetándose, en todo caso, la legislación vigente y los principios constitucionales.

Artículo 4

En el plazo y con las condiciones que prevé el apartado 3.1 sobre conciliación, mediación y arbitraje, las partes se comprometen a desarrollar, con la amplitud y eficacia necesarias, el marco de funciones y competencias que debe corresponder a las comisiones de interpretación y vigilancia de los convenios colectivos, con el fin de dotarlas de una mayor operatividad.

Artículo 5

5.1 Se constituye un Comité paritario cuyas funciones serán la de interpretación, aplicación y seguimiento de los pactos contenidos en los artículos 3 y 4 del presente Acuerdo interprofesional.

Las organizaciones firmantes acordarán un Reglamento de funcionamiento del citado Comité, cuyos acuerdos se adoptarán, en todo caso, por unanimidad.

El Comité paritario procederá al desarrollo del Reglamento de funcionamiento del tribunal laboral de conciliación, mediación y arbitraje, en el plazo máximo establecido en el apartado 3 del presente Acuerdo interprofesional.

5.2 Seguridad, higiene y salud laboral.

Principios orientadores:

a) Constituye un deber básico del empresario la protección de los trabajadores en materia de seguridad e higiene y salud laboral como responsable de la organización del trabajo.

b) Constituye un deber básico de los trabajadores la cooperación con el empresario en la aplicación de las medidas de prevención.

c) Las disposiciones legales y convencionales en materia de seguridad e higiene y salud laboral

en el lugar de trabajo deben ser compatibles con la creación y desarrollo de las PYME.

d) La mejora en la seguridad e higiene y salud laboral no debe subordinarse a consideraciones de carácter puramente económico.

Artículo 6

Planes de prevención en la empresa

6.1 Obligaciones del empresario.

6.1.1 Criterios generales de prevención.

Las empresas adoptarán las medidas necesarias para la protección de la seguridad e higiene y salud laboral de los trabajadores, incluidas las actividades de prevención de los riesgos profesionales, de información y de formación, así como de la correcta organización y medios necesarios a tal fin. En función de ello las políticas preventivas a nivel de empresa se regirán por los siguientes principios generales de prevención:

- a) Evitar los riesgos.
- b) Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
- c) Combatir los riesgos en origen.
- d) Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como la decisión de los equipos y métodos de trabajo.
- e) Tener en cuenta la evolución y posibilidades de la técnica.
- f) Sustituir lo peligroso por lo que entrañará poco o ningún peligro.
- g) Planificar la prevención buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales.
- h) Las obligaciones de los trabajadores en el ámbito de la seguridad e higiene y de la salud laboral en el trabajo no afectarán al principio de la responsabilidad del empresario.

6.1.2 Aspectos específicos de los planes de prevención.

Análisis e información de puestos de trabajo:
Como criterio general en cada empresa o centro de trabajo, se establecerán sistemas de recogida de información sobre las características y condiciones de los puestos de trabajo, de los riesgos inherentes y posibles patologías laborales asociadas y, así, establecer y desarrollar eficazmente las medidas preventivas, para lo cual se establecerán las metodologías más adecuadas a cada sector y empresa.

Agentes físicos, contaminantes químicos y biológicos:

Sobre las máximas exposiciones y concentraciones de sustancias y agentes nocivos en el ambiente de trabajo, se estará a lo establecido en la legislación vigente, en los TLV u otras prácticas preventivas aceptadas técnica y científicamente.

Protección personal:

Los equipos de protección personal y ropa de trabajo que deberá facilitar el empresario gratuitamente deberán ser adecuados a los riesgos de los que haya que protegerse, sin suponer de por sí un riesgo adicional; deberán responder a las condiciones existentes en el lugar de trabajo, deberán tener en cuenta las exigencias ergonómicas y de salud del trabajador, así como adecuarse correctamente al portador (3ª Directiva específica 89/656/CEE, artículo 4.1).

El empresario informará previamente al trabajador de los riesgos contra los que protege el hecho de llevar el equipo de protección individual (artículo 4.7 de la misma Directiva). Riesgos ambientales especialmente nocivos:

En el supuesto de que existan riesgos que no se puedan eliminar en su origen, ni reducir por vías complementarias aún aplicando toda la legislación al respecto, se establecerá en cada caso concreto una reducción de los tiempos de exposición.

En caso de desacuerdo de las partes implicadas sobre si corresponde o no aplicar dicho criterio, resolverá la autoridad laboral de acuerdo con lo establecido en los artículos 28, 29 y 30 del Real Decreto 2001/1983, sobre jornadas de trabajo.

Ventilación:

Los lugares de trabajo cerrados dispondrán de aire sano en cantidad suficiente. Si se utilizan instalaciones de ventilación deberán mantenerse en buen estado de funcionamiento y, si es preciso para la salud de los trabajadores, dotarlas de un sistema de control de averías. En todo caso se evitarán las corrientes de aire molestas.

Temperaturas:

La temperatura de los lugares de trabajo deberá ser adecuada al organismo humano durante el tiempo de trabajo, teniendo en cuenta los métodos de trabajo aplicados y las presiones físicas impuestas a los trabajadores.

Iluminación:

Los lugares de trabajo deberán tener, en la medida de lo posible, luz natural suficiente y estar equipados con una iluminación artificial adecuada para proteger la seguridad y la salud de los trabajadores. Los lugares de trabajo en que los trabajadores estén particularmente expuestos a riesgos, en caso de avería de la iluminación artificial, deberán poseer una iluminación de seguridad de una intensidad suficiente.

Suelos, paredes y tejados:

Los suelos de los locales deberán estar libres de protuberancias, agujeros o planos inclinados peligrosos y deberán ser fijos, estables y no resbaladizos.

Los lugares de trabajo en que haya puestos de trabajo deberán contar con aislamiento térmico suficiente, habida cuenta el tipo de trabajo, empresa y actividad física de los trabajadores.

El trabajo en tejados fabricados con materiales que no ofrezcan resistencia suficiente, o que, siendo resistentes, presente un importante riesgo de accidente, solamente podrá autorizarse cuando se proporcionen equipos adecuados para que el trabajo se realice de manera segura.

Zonas peligrosas:

Si los lugares de trabajo albergan zonas de peligro debidas a la índole del trabajo, con riesgos de caídas del trabajador o riesgo de caída de objetos, estos lugares deberán estar equipados en la medida de lo posible con dispositivos que impidan que los trabajadores no autorizados puedan penetrar en dichas zonas. Se deberán tomar las medidas adecuadas para proteger a los trabajadores que están autorizados a penetrar en las zonas de peligro. Las zonas de peligro deberán estar señalizadas de manera clara y visible.

Dimensiones y volumen de aire de los locales:

Los locales de trabajo deberán tener una superficie, una altura y un volumen de aire que permitan a los trabajadores realizar su trabajo sin riesgo para la seguridad, la salud o el bienestar.

Las dimensiones de la superficie libre no amueblada del puesto de trabajo permitirán la suficiente libertad de movimientos para desarrollar sus actividades. Si ello no fuera posible por razones inherentes al puesto de trabajo, el trabajador deberá disponer de otro espacio libre suficiente en las proximidades de su puesto de trabajo.

Señalización:

Aplicación obligatoria de los criterios establecidos en el Real Decreto 1403/1986, sobre normas de señalización las cuales corresponden como mínimo a los conceptos siguientes: señales de seguridad, de prohibición, de advertencia, de obligación y de emergencia.

Protección contra incendios:

Los lugares de trabajo deberán estar equipados con dispositivos adecuados para combatir incendios y, si fuere necesario, con detectores contra incendios y sistemas de alarma en función de las características físicas y químicas de las sustancias existentes, así como del número máximo de personas que puedan estar presentes.

Los dispositivos no automáticos de lucha contra los incendios deberán ser de fácil acceso y manipulación, deberán señalizarse conforme a las normas legales. Dicha señalización deberá fijarse en lugares adecuados y deberá ser duradera.

En las dependencias técnicamente consideradas con riesgo de incendio o explosión, queda terminantemente prohibido fumar o introducir cerillas, mecheros o útiles de ignición. Esta prohibición se indicará con carteles visibles a la entrada y en los espacios libres de las paredes de tales dependencias.

Plan de evacuación:

Las vías y salidas de emergencia deberán permanecer expeditas y desembocar lo más directamente posible en el exterior o en una zona de seguridad. En caso de peligro, los trabajadores deberán poder evacuar todos los lugares de trabajo rápidamente y en condiciones de máxima seguridad.

Las puertas de emergencia no deberán estar bloqueadas y deberán abrirse hacia el exterior.

Las vías y salidas específicas de emergencia deberán realizarse conforme a las normas legales establecidas; la señalización deberá fijarse en lugares adecuados y ser duradera.

Primeros auxilios:

Según las dimensiones de los locales o centros de trabajo, el tipo de actividad con riesgo que en ellos se desarrolle y/o la frecuencia de los accidentes, se determinará la necesidad de uno o varios locales de primeros auxilios. Estos deberán estar equipados con las instalaciones y el material indispensable, como mínimo, un botiquín completo, y ser de fácil acceso para las camillas. Deberán señalizarse según las normas legales vigentes.

Reconocimientos médicos:

En los programas de prevención de accidentes y enfermedades profesionales que realicen las empresas se incluirá la realización de reconocimientos médicos específicos en función de los diversos riesgos existentes, con periodicidad variable según la gravedad de dichos riesgos. Tales reconocimientos se utilizarán como mecanismos preventivos para la detección precoz de las enfermedades profesionales.

6.1.3 Información, consulta y participación de los trabajadores.

Las actuaciones de los comités de seguridad e higiene, salud laboral y vigilantes de seguridad en los centros de trabajo se realizarán de forma coordinada con los servicios de protección propios o externos de las empresas, única manera de conseguir una acción preventiva y de protección eficaz e integrada en la organización formal del trabajo.

Los trabajadores y sus representantes en el Comité de seguridad e higiene y salud laboral o, en su caso, el de vigilantes de seguridad, serán

informados de los riesgos para su seguridad y salud existentes en el centro de trabajo, puesto de trabajo y/o función que desarrollen, así como de las medidas necesarias y estudios o informes realizados para reducir o suprimir estos riesgos.

Igualmente, serán informados de los accidentes con o sin baja ocurridos en el centro de trabajo. A nivel individual tendrán acceso completo a su expediente médico.

Los empresarios tienen la obligación de informarse de los progresos técnicos y ergonómicos relativos a los riesgos de los puestos de trabajo en sus empresas, para organizar los programas y actuaciones de prevención en las mismas.

La incorporación de nuevas tecnologías y las modificaciones industriales substanciales serán objeto de consulta con los trabajadores y sus representantes en el Comité de seguridad e higiene o vigilantes de seguridad, en lo relacionado con las medidas de prevención a adoptar.

Los trabajadores y sus representantes que tengan una función específica en prevención tendrán derecho a solicitar medidas preventivas, formular propuestas y colaborar en los programas que en este sentido realice el empresario.

El empresario procurará que la información sea entendida al máximo por los trabajadores. En el caso de riesgos ya identificados y evaluados la información se facilitará por escrito.

En los casos de primer empleo, cambio de puesto de trabajo o función que implique un riesgo desconocido para los trabajadores, éstos realizarán prácticas y recibirán formación adecuada junto a una persona experimentada, para asimilar el método operativo de trabajo y los posibles riesgos que comporte.

Los trabajadores y sus representantes en el Comité de seguridad e higiene o vigilantes de seguridad serán informados previamente para que puedan efectuar las propuestas o aportaciones que crean convenientes antes de variarse algún aspecto o elemento de su trabajo que afecte o innove las condiciones de seguridad y salud que se estuviesen aplicando.

Igualmente serán informados, con carácter previo, sobre la designación de trabajadores para los servicios de prevención y protección, y sobre la determinación de medidas y material de protección.

6.1.4 Formación de los trabajadores.

La formación en materia de seguridad e higiene y salud laboral de los trabajadores y sus representantes con función específica sobre la misma correrá a cargo del empresario. Se efectuará durante el tiempo de trabajo y será suficiente y adecuada para garantizar la seguridad y salud de cada trabajador.

Las instrucciones e informaciones formativas se referirán especialmente al puesto de trabajo o función a desarrollar, revisándose periódicamente si fuera necesario y adaptándose a la evolución de los riesgos o aparición de otros nuevos.

En los supuestos de contratación con terceras empresas, el empresario de la principal informará y dará las instrucciones pertinentes a los trabajadores de las contratadas sobre los riesgos que para la salud y la seguridad puedan existir en su empresa, en relación con su proceso productivo.

Los miembros de los comités de seguridad e higiene y salud laboral y los vigilantes de seguridad tendrán derecho a una formación adecuada en los términos previstos en el primer párrafo de este artículo, la cual podrá realizarse dentro de la empresa o fuera de ella si así lo estimara conveniente el Comité de seguridad e hi-

giene y salud laboral. En ambos casos los gastos derivados de dicha formación correrán a cargo de la empresa, una vez hayan sido aprobados por la misma.

Los comités de seguridad e higiene y salud laboral, así como los vigilantes de seguridad, determinarán las necesidades de formación en materia de prevención de sus componentes, que serán expuestas regularmente al empresario de acuerdo con lo establecido en el punto anterior.

Para asistir a las clases, cursos, o seminarios correspondientes, los comités de seguridad e higiene, salud laboral y los vigilantes de seguridad, en su caso, dispondrán de un crédito de horas al mes que podrá ser computable dentro de lo previsto en el artículo 6.3 del presente Acuerdo sobre seguridad e higiene.

6.2 Obligaciones de los trabajadores.

6.2.1 Competerá a cada trabajador velar, según sus posibilidades, por su seguridad y su salud, así como por las de las demás personas afectadas, a causa de sus actos u omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones de su empresario.

6.2.2 A fin de realizar dichos objetivos, los trabajadores, con arreglo a su formación y a las instrucciones de su empresario, deberán, en particular:

a) Utilizar correctamente las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y otros medios.

b) Utilizar correctamente el equipo de protección individual puesto a su disposición y, después de su utilización, colocarlo en su sitio.

c) No poner fuera de funcionamiento, ni cambiar o desplazar arbitrariamente los correspondientes dispositivos de seguridad de las máquinas, aparatos, herramientas, instalaciones y edificios, y utilizar tales dispositivos de seguridad correctamente.

d) Indicar inmediatamente al empresario y/o a los trabajadores que tengan una función específica en materia de protección de la seguridad y de la salud de los trabajadores toda situación laboral que, por un motivo razonable, consideren que entraña un peligro grave e inminente para la seguridad y la salud, así como todo defecto que se haya comprobado en los sistemas de protección.

e) Contribuir, de conformidad con la legislación vigente, durante el tiempo que sea necesario, con el empresario y/o sus trabajadores que tengan una función específica en materia de protección de la seguridad y de la salud de los trabajadores, al hecho que el empresario pueda garantizar que el medio y las condiciones de trabajo sean seguros y no presenten riesgos para la seguridad y la salud dentro de su ámbito de actividad.

f) Contribuir, de conformidad con la legislación vigente y durante el tiempo que fuere necesario, junto con el empresario y/o los trabajadores que tengan una función específica en materia de protección de la seguridad y de la salud de los trabajadores, a que el empresario pueda garantizar que el medio y las condiciones de trabajo sean seguros y no presenten riesgos para la seguridad y la salud dentro de su ámbito de actividad.

6.3 Ámbito, comités de seguridad e higiene y salud laboral.

Las partes firmantes del presente Acuerdo reconocen la necesidad de creación de comités de seguridad e higiene y salud laboral en los centros de trabajo, como coadyuvantes destinados a mejorar la prevención en las empresas.

Corresponde a la negociación colectiva, en función de los riesgos objetivos del sector y del tamaño de la plantilla de los centros de trabajo, la concreción en cuanto al establecimiento de los citados comités.

En este momento y dadas las actuales circunstancias del tejido empresarial de Cataluña, las partes firmantes consideran necesario hacer un esfuerzo importante para instituir los comités de seguridad e higiene y salud laboral en aquellos centros de trabajo cuya plantilla sea superior a los 50 trabajadores.

Los miembros de los comités de seguridad e higiene y vigilantes de seguridad, para ejercer su función, dispondrán del tiempo suficiente dentro de la jornada de trabajo. La concreción y cuantificación de dicho tiempo se estipulará en la negociación colectiva sectorial y de empresa.

Garantías de los comités y vigilantes de seguridad y salud laboral:

Los trabajadores que formen parte de los comités y vigilantes de seguridad y salud laboral no podrán sufrir perjuicio alguno derivado de sus actividades y funciones de protección y prevención de los riesgos laborales y profesionales. Formación profesional:

Las partes firmantes consideran que la formación profesional es un factor decisivo para la promoción personal y profesional de los trabajadores y para aumentar la competitividad de las empresas, así como para afrontar el reto que supone la realización del mercado interior europeo.

Todo trabajador debe poder acceder a la formación profesional y beneficiarse de la misma durante toda su vida activa.

La aceleración de los cambios técnicos, económicos e industriales, en un contexto de competencia creciente y en la perspectiva del mercado interior, exigen en la actualidad la intensificación de las funciones de anticipación y de adaptación inherentes a la formación profesional continuada.

Las partes firmantes de este Acuerdo coinciden con el Consejo de las Comunidades Europeas en que la formación profesional permanente desempeña un papel importante en la estrategia de realización del mercado interior, incluida su dimensión social, y de la cohesión económica y social como factor determinante de una política económica y social; y consideran que todos los trabajadores, en función de sus necesidades, deberían poder acceder a la formación profesional continuada y beneficiarse de la misma.

Artículo 7

De acuerdo con lo que dispone el artículo anterior, ambas partes establecen:

a) Establecer de forma permanente en las empresas acciones de formación, considerándose éstas como una verdadera inversión. Se promoverá el acceso del conjunto de plantillas a acciones formativas, así como una mayor inversión en formación.

b) Adecuar tanto la formación inicial como la continuada o de reciclaje a la evolución de las profesiones, del empleo y de los cambios tecnológicos. Para ello, se asegurará el carácter polivalente en el contenido de la formación como medida para garantizar la adaptabilidad de los trabajadores a las necesidades actuales y futuras del mercado de trabajo.

c) Equiparar la formación profesional al nivel mínimo exigido por la CEE para la homologación de títulos y profesiones, dotando al con-

junto de plantillas de un nivel de cualificación mínima establecido por la CEE. Se afrontarán las necesidades formativas existentes procurando que cualquier trabajador asuma el nivel de cualificación 1 de la CEE.

d) Atender preferentemente aquellos colectivos con mayor riesgo de no adaptación a los cambios tecnológicos, como jóvenes con baja cualificación y formación, mayores de 45 años, mujeres, etc. Para el colectivo de mujeres se tendrá presente, además de las especiales características en el acceso a acciones formativas, la realidad de la subrepresentación de determinadas profesiones.

e) Actualizar y potenciar la capacidad de gestión de los mandos medios, cuadros directivos y empresarios.

Artículo 8

Los trabajadores tienen derecho a la formación profesional en los términos previstos en el Estatuto de los trabajadores. Por ello, todos los trabajadores podrán tener acceso y beneficiarse de la formación profesional a lo largo de toda la vida activa.

Las empresas realizarán cursos de reciclaje profesional cuando se constate su necesidad como consecuencia de cambios tecnológicos o de puesto de trabajo. Los trabajadores afectados recibirán dicha formación dentro de la jornada laboral.

Mediante convenio colectivo de empresa o pacto de empresa se negociará un cupo de horas dentro de la jornada de trabajo para que los trabajadores seleccionados puedan participar en los planes de formación vinculados a la promoción personal, profesional y cultural.

Artículo 9

Se promoverán planes de formación dentro de las empresas para abrir vías de promoción personal y profesional, adecuando los itinerarios formativos a los puestos de trabajo.

Dichos planes identificarán las necesidades formativas de las empresas y su contenido será adecuado a los objetivos de gestión.

Ambas partes consideran que un plan de formación, entre otros, debe incluir los siguientes aspectos:

Situación de la actual plantilla y su previsible evolución.

Cuantificación de necesidades formativas. Descripción de los puestos de trabajo e itinerarios formativos para cada uno de ellos, en aquellos casos en que se constaten carencias formativas.

Módulos formativos necesarios y su correlación con los puestos de trabajo afectados.

Criterios objetivos para el acceso de personal a acciones formativas. Estos criterios objetivos deben contemplar los siguientes aspectos:

a) En los casos de reciclajes profesionales tendrán total prioridad los trabajadores directamente afectados por la innovación o cambios organizativos en el puesto de trabajo.

b) En los planes formativos vinculados a unas determinadas categorías y profesiones tendrán preferencia los trabajadores incluidos dentro de las mismas.

c) En los planes formativos vinculados a la promoción profesional tendrán prioridad los trabajadores pertenecientes a la categoría inmediatamente anterior.

d) Para los planes de formación que tienen por objetivo equiparar la formación profesional al nivel de cualificación 1 de la CEE, tendrán

prioridad los trabajadores con más déficits formativos.

e) Comunicar la oferta formativa a la totalidad de la plantilla, abriéndose un plazo de inscripción voluntaria.

Artículo 10

En aquellas empresas donde se lleven a término planes formativos, se impulsará la creación de comisiones de formación profesional integrada por representantes de los trabajadores y de la empresa, que asumirán las siguientes funciones:

a) Iniciativa en la detección de necesidades formativas y proposición de medidas a tal efecto.

b) Conocer los planes de formación y emitir informe previo a tenor de lo previsto en el artículo 64.1 del Estatuto de los trabajadores y en el plan FIP, aplicándose a todos los planes subvenciones con fondos públicos.

c) La Comisión de formación analizará el total de solicitudes y, de éstas, realizará una propuesta a la dirección de la empresa que en última instancia resolverá.

d) Tener a su disposición la información suficiente para realizar el seguimiento periódico de los planes formativos.

e) Verificar que la selección de aspirantes a los planes formativos se realiza en función de los criterios objetivos establecidos en el punto anterior.

f) Evaluar los planes formativos realizados.

Artículo 11

En el ámbito de la negociación colectiva se favorecerá e impulsará la creación de asociaciones o fundaciones sectoriales, que llevarán a cabo planes formativos en su ámbito. Se priorizarán aquellos sectores donde existan más necesidades en tal sentido.

De esta manera se propiciará la formación profesional en aquellas pequeñas y medianas empresas con especiales dificultades en medios personales, materiales y económicos, para realizar acciones de esta índole. Estas funciones sectoriales tendrán como finalidad planificar, programar, gestionar y evaluar conjuntamente las acciones formativas, partiendo de un análisis previo de las necesidades de su ámbito.

DISPOSICIONES FINALES

—1 Ambas partes establecen que cualquier modificación legal que afecte a los contenidos pactados será debatida entre las mismas, con el fin de efectuar las correspondientes adaptaciones y adecuaciones.

—2 Se creará una Comisión paritaria que ejercerá funciones de seguimiento para el desarrollo y aplicación del Acuerdo, así como de órgano consultivo en cuanto a posibles interpretaciones de lo pactado. Será competente para introducir cualquier modificación que crea necesaria, siempre que los acuerdos sean adoptados por unanimidad.

(90.338.011)

*

DEPARTAMENT DE COMERÇ, CONSUM I TURISME

EDICTO

de 29 de diciembre de 1990, sobre acuerdos de la Comisión de Precios de Cataluña.

La Comisión de Precios de Cataluña, de acuerdo con la normativa reguladora del Decreto 149/1988 y con las atribuciones conferidas por el artículo 1 del Decreto 113/1986, en sesión de 28 de diciembre de 1990, ha tomado los siguientes acuerdos:

Vistos los informes de los servicios territoriales de los departamentos competentes en esta materia, así como el informe técnico emitido por la Secretaría de la Comisión, y examinado, si procede, el informe preceptivo emitido por la correspondiente corporación local, se resolvió lo siguiente:

Exp.: B-93/90.

Junta de Aguas de Cataluña. Suministro de agua en alta a municipios del Vallès Occidental, Anoia, Vallès Oriental, Maestría, y del ámbito de la EMSHTR, desde la red básica de abastecimiento definida en la Ley 4/1990.

—1 Autorizar a la Junta de Aguas la aplicación de los siguientes precios máximos de venta de agua en alta, que serán de aplicación a partir del día 1 de abril de 1991.

Tarifa de explotación: se aplicará sobre los volúmenes suministrados desde las plantas de tratamiento de Abrera y Cardedeu, y será el resultado de la adición de los siguientes conceptos:

Componente general de explotación a razón de 9,04 Pta/m³.

Componente por coste de impulsión, según detalle del anexo.

Tarifa de inversión: se aplicará sobre los caudales suministrados desde las plantas de tratamiento de Abrera, Cardedeu, Sant Joan Despí y Mina Pública de Aguas de Terrassa, y será el resultado de la aplicación de los siguientes conceptos:

Cuota fija mensual en Pta./mes, que se detalla en el anexo.

Componente variable en función de los volúmenes suministrados desde las mencionadas plantas de tratamiento a razón de 3,82 Pta/m³.

El coste de los componentes de la tarifa de inversión podrá ser repercutido por los distribuidores separadamente dentro de los conceptos de la tarifa por suministro de agua de los abonados, y tomando como base los m³ facturados en el recibo del usuario.

—2 Autorizar a la Junta de Aguas la aplicación de la siguiente tarifa, que será de aplicación desde el 1 de enero al 31 de marzo de 1991, ambos incluidos.

Tarifa transitoria de explotación: se aplicará sobre los caudales suministrados desde las plantas de tratamiento de Abrera y Cardedeu, y es la que se detalla en Pta./m³ suministrado en el anexo.

Componente transitorio de inversión: se aplicará en forma de cuota fija en Pta./mes a los distribuidores de los siguientes municipios:

| Municipio | Pta./mes |
|------------------------|-----------|
| Sabadell | 3.520.000 |
| Rubí | 1.200.000 |
| Sant Quirze del Vallès | 120.000 |
| Terrassa | 3.820.000 |
| Martorell | 640.000 |
| Castellbisbal | 460.000 |