

Visto el contenido del I Acuerdo Estatal de Formación Continua para el sector de Estiba y del Reglamento de funcionamiento de la Comisión paritaria sectorial de Estiba y Desestiba, suscritos el día 13 de noviembre de 1997, en desarrollo del II Acuerdo Nacional de Formación Continua (Boletín Oficial del Estado de 1 de febrero de 1997), acuerdo alcanzado de una parte por los representantes de los Puertos del Estado y Sociedades de Estiba y Desestiba y ANESCO y, de otra parte, por representantes de la Coordinadora de Trabajadores del Mar, U.G.T. y CC.OO., y de conformidad con lo establecido 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 acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del I Acuerdo Estatal de Formación Continua para el sector de Estiba y del reglamento de funcionamiento de la Comisión paritaria sectorial de Estiba y Desestiba en el correspondiente Registro de este centro directivo.

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

I ACUERDO ESTATAL DE FORMACION CONTINUA PARA EL SECTOR DE ESTIBA

Exposición de motivos

La formación profesional continua ha venido siendo objeto de constante preocupación por las organizaciones sindicales y empresariales, tanto con carácter general como en el sector de Estiba y Desestiba.

Al finalizar la vigencia del I Acuerdo Nacional de Formación Continuada, las organizaciones firmantes consideran que ha 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 los trabajadores y de las trabajadoras.

Pese a las dificultades que implicaba la tarea de poner en marcha un nuevo sistema de formación continua de gestión paritaria en el sector de Estiba, 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 y trabajadoras, tarea en la que ha desarrollado un papel trascendente la Fundación para Formación Continua (FORCEM).

Los cambios que sufre el sector de Estiba, derivados de la implantación de nuevas tecnologías en el transporte, en la manipulación y en el control de mercancías. exigen un notable esfuerzo de continua adaptación a empresarios y trabajadores. Así, la formación se constituye en instrumento imprescindible para que esta adaptación se logre manteniendo los niveles de eficacia y seguridad deseables.

Por otra parte, el nuevo acuerdo contempla una de las aspiraciones que en el anterior no pudo satisfacerse, la incorporación de determinados colectivos que entonces quedaron excluidos, de forma que ahora queden cubiertas las necesidades formativas de todos los trabajadores.

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 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.

Una función preventiva para anticipar las posibles consecuencias negativas de la realización del mercado interior y para superar las dificultades que deben afrontar los sectores y las empresas en curso de reestructuración económica o tecnológica.

La mejora de la gestión constituye otro de los objetivos de este nuevo Acuerdo, manteniendo e impulsando, en todo caso, los principios básicos del sistema: el protagonismo de los interlocutores sociales y/o de las empresas y trabajadores en la gestión de la Formación Profesional Continua, su aplicación en todo el territorio nacional, la libertad de adscripción y desarrollo de la formación y la unidad de caja.

Todo lo anterior supone dar virtualidad a las previsiones contenidas en el Estatuto de los Trabajadores, la Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores, así como en la Recomendación del Consejo de la Unión Europea de 1993 sobre acceso a la Formación Profesional Permanente.

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 I Acuerdo Sectorial Estatal sobre Formación Continua en el ámbito del sector de Estiba, al amparo del II Acuerdo Nacional de Formación Continua de 19 de diciembre de 1996, y como desarrollo del mismo en el referido ámbito.

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.º Naturaleza del Acuerdo.—1. El presente Acuerdo Estatal de Formación Continua del sector de Estiba se suscribe para desarrollar el II Acuerdo Nacional de Formación Continua (en adelante II A.N.F.C.), firmado el 19 de diciembre de 1996 (Boletín Oficial del Estado de 1 de febrero de 1997) por C.E.O.E. y CEPYME, por un lado, y las centrales sindicales U.G.T., CC.OO. y C.I.G., 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 de Convenio conferida por el artículo 83.3 de ese texto legal a los acuerdos sobre materias concretas.

3. El presente Acuerdo será de aplicación directa en los ámbitos territorial y funcional que lo delimitan, no necesitando ser insertado su contenido en los Convenios colectivos de nivel inferior que se negocien en el sector.

4. El presente Acuerdo está dotado de “eficacia personal general”, quedando sujetas a su clausulado la totalidad de organizaciones sindicales, asociaciones empresariales y empresas incluidas en su ámbito funcional que promuevan planes y proyectos formativos en los términos previstos en el artículo 4.º

Art. 2.º Concepto de formación continua.—1. 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 II A.N.F.C., 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.

2. La Comisión paritaria sectorial podrá proponer la incorporación a este Acuerdo de otras acciones formativas que hayan sido establecidas por la Comisión mixta estatal de Formación Continua, prevista en el artículo 17 del II A.N.F.C., o sean fruto de la experiencia acumulada en el sector.

Art. 3.º Ambito territorial.—El presente Acuerdo será de aplicación en las zonas de servicio de los puertos de todo el territorio español.

Art. 4.º Ambitos funcional y personal.—Quedan sujetos al campo de aplicación de este Acuerdo todas las iniciativas formativas promovidas por las organizaciones sindicales, por el ente público Puertos del Estado, por las sociedades de Estiba y Desestiba y por las asociaciones

empresariales con representatividad en el sector de Estiba, Asociación Nacional de Empresas y Consignatarias (ANESCO), así como por las empresas cuyas actividades productivas se ejerzan en éste, siempre que estén dirigidas al conjunto de los trabajadores asalariados.

Art. 5.º Ambito temporal.—El presente Acuerdo entrará en vigor el día siguiente al de su publicación.

2. El Acuerdo durará hasta el 31 de diciembre del año 2000, fecha de su expiración, sin necesidad de denuncia.

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

Art. 6.º Reglas para la solución de los conflictos de concurrencia.—1. Al amparo de lo prevenido en el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores, en relación con el párrafo primero del artículo 84, de ese mismo texto legal, los supuestos de concurrencia del presente Acuerdo con otros instrumentos contractuales colectivos (acuerdos, Convenios o pactos) de distinto ámbito se sustanciarán aplicando las reglas establecidas en el presente artículo.

2. La concurrencia del presente Acuerdo con otros instrumentos contractuales de distinto ámbito que estén en vigor o que puedan negociarse en el futuro, se resolverán reconociendo a aquel primero preferencia aplicativa durante toda su vigencia.

3. Como consecuencia de lo estipulado en el apartado anterior, no resultarán aplicables los acuerdos adoptados en la negociación de ámbito territorial menor que contradigan el contenido del acuerdo, o se separen de algún modo de él.

CAPITULO II

Iniciativas de formación

Art. 7.º Tipos de iniciativas de formación.—Con objeto del presente Acuerdo los Planes de Formación de Empresa, los Planes Agrupados, las Medidas Complementarias y de Acompañamiento a la Formación y los Permisos Individuales de Formación.

1. Planes de empresa. Son aquellos planes específicos promovidos por empresas que ocupan a cien o más trabajadores, o por los grupos de empresas que cuenten con el mismo número mínimo de trabajadores. A los efectos de este Acuerdo se entiende por grupo de empresas aquellos que consoliden balances, tengan una misma dirección efectiva común o estén formados por filiales de una misma empresa matriz.

2. Planes agrupados. Son aquellos destinados a atender necesidades derivadas de la formación continua de un conjunto de empresas que agrupen, al menos, a cien trabajadores o a empresas que, ocupando a más de cien, decidan incorporar su plan de formación a un plan agrupado. Deberán ser promovidos por organizaciones empresariales y/o sindicales representativas del sector. Se acreditará la representatividad de estas entidades, en virtud de su participación en la negociación colectiva, directamente o bien a través de las organizaciones que las integran.

3. Acciones complementarias y de acompañamiento a la formación. Son todas aquellas que contribuyan a la detección de necesidades formativas en los distintos ámbitos, a la elaboración de herramientas y/o metodologías aplicables a los Planes de Formación, a la difusión de la Formación Continua y todas aquellas otras que mejoren la eficiencia del Sistema de Formación Continua.

Art. 8.º Requisitos de los Planes de Formación.—Todos los Planes de Formación, cualquiera que sea su modalidad, deberán especificar, como mínimo, lo siguiente:

- a) Objetivos y contenidos del plan de formación y de las acciones formativas a desarrollar.
- b) Colectivo destinatario por grupos profesionales, y número de participantes.
- c) Calendario de ejecución y lugares de impartición.
- d) Instrumentos de evaluación previstos.

- e) Coste estimado de las acciones formativas desglosado por tipo de acciones y colectivos.
- f) Estimación del montante anual de la cuota de formación profesional a ingresar por la empresa o por el conjunto de empresas afectadas.

CAPITULO III

Tramitación de los Planes de Formación

Art. 9.º Planes de Formación de empresa.—Las empresas que deseen financiar con cargo a este Acuerdo su plan de formación deberán:

- a) Someter el mismo a información de la representación legal de los trabajadores, de conformidad con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

A tal efecto la empresa facilitará la siguiente documentación:

Balance de las acciones formativas desarrolladas en el ejercicio anterior.

Orientaciones generales sobre el contenido del plan formativo (objetivos, especialidades, denominación de cursos...)

Acciones formativas, denominación y contenido.

Calendario de ejecución.

Colectivos por categorías/grupos profesionales a los que se dirija el plan.

Medios pedagógicos y lugares de impartición.

Criterios de selección.

Coste estimado del plan de formación propuesto y subvención solicitada

La representación legal de los trabajadores deberá emitir su informe en el plazo de quince 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 quince días a efectos de dilucidar las mismas entre la Dirección de la empresa y la 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, que se pronunciará únicamente sobre tales discrepancias.

- b) Presentar el Plan de Formación, en el modelo de solicitud que se establezca, ante la Comisión mixta estatal de formación continua. La propuesta de aprobación y financiación del plan se realizará por esta Comisión 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.

Igualmente, la empresa, con carácter anual informará a la Comisión paritaria sectorial en los términos en que ésta reglamentariamente disponga.

Art. 10. Planes de Formación Agrupados.—a) Los Planes Agrupados habrán de presentarse para su aprobación, en el modelo de solicitud que se establezca, ante la Comisión paritaria sectorial.

La Comisión paritaria sectorial dará traslado de la propuesta de aprobación del Plan Agrupado a la Comisión mixta estatal de formación continua para su propuesta de financiación.

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 cien 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 los titulares del correspondiente plan agrupado.

CAPITULO IV

Permisos Individuales de Formación

Art. 11.—A los efectos previstos en este Acuerdo, las organizaciones firmantes establecen un régimen de Permisos Individuales de Formación en los siguientes términos:

1. Ambito objetivo. Las acciones formativas para las cuales puede solicitarse permiso de formación deberán:

a) No estar incluidas 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. Ambito subjetivo. Los trabajadores asalariados que deseen acceder a estas ayudas deberán:

a) Tener una antigüedad de, al menos, un año en la empresa en la que actualmente presten sus servicios.

b) Presentar, por escrito, ante la Dirección de la empresa la correspondiente solicitud de permiso, con una antelación mínima de tres meses, al inicio del disfrute de éste.

En dicha solicitud se hará constar el objetivo formativo que se persigue, calendario de ejecución (horario efectivo, períodos de interrupción, duración...) y lugar de impartición.

3. Resolución de solicitudes. La empresa deberá resolver en el plazo de treinta días, a partir de la recepción de la solicitud que se le presente, con arreglo a lo estipulado en este artículo.

A fin de valorar tal solicitud, la empresa podrá tener en cuenta necesidades productivas y organizativas de la misma, para lo que recabará la opinión de la representación legal de los trabajadores, así como que el disfrute de los permisos no afecte significativamente la realización del trabajo en la misma.

Tendrán prioridad para disfrutar el permiso de formación aquellos trabajadores ocupados que

cumpliendo los requisitos establecidos anteriormente, no hayan participado en una acción formativa de las contempladas en este artículo en el plazo anterior de doce meses.

No obstante, los Convenios colectivos podrán establecer los correspondientes porcentajes de afectación de la plantilla o de los grupos profesionales de la empresa.

En caso de denegación de la solicitud por parte de la empresa, aquélla habrá de ser motivada y se comunicará al trabajador.

La empresa informará a la representación legal de los trabajadores de las solicitudes recibidas y de su respuesta a la misma.

El Plan de Formación de Empresa o, en su caso, el Agrupado, establecerá prioridades a efectos del disfrute de los permisos de formación, en los supuestos de concurrencia de solicitudes de tales permisos.

4. Autorizado el permiso de formación por la empresa, el trabajador dirigirá su solicitud de financiación a la Comisión paritaria territorial correspondiente al ámbito de su centro de trabajo para su propuesta de resolución y financiación. De la solicitud se informará a la Comisión paritaria sectorial.

Si ésta se denegara, el trabajador podrá utilizar el permiso de formación sin remuneración, suspendiendo su contrato por el tiempo equivalente al del citado permiso.

5. El trabajador que haya disfrutado de un permiso de formación deberá, a la finalización del mismo, acreditar el grado de aprovechamiento obtenido mediante la correspondiente certificación.

La utilización del permiso de formación para fines distintos a los señalados, se considerará como infracción al deber laboral de buena fe.

6. Duración del permiso retribuido de formación. El permiso retribuido de formación tendrá una duración mínima de doscientas horas de jornada, en función de las características de la acción normativa a realizar.

7. 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 Comisión paritaria territorial correspondiente.

CAPITULO V

Organos de gestión

Art. 12. Comisión paritaria sectorial.—1. Constitución. Se constituirá una Comisión paritaria sectorial Estatal de Estiba, compuesta por ocho miembros titulares, de los cuales cuatro serán designados por la parte empresarial, dos por Puertos del Estado y las Sociedades de Estiba y Desestiba, y dos por la Asociación Nacional de empresas Estibadoras (ANESCO), y otros cuatro por la parte sindical, dos por Coordinadora de Trabajadores del Mar, uno por U.G.T. y uno por CC.OO., con los siguientes porcentajes de representación y de voto: 62,5 por ciento, por Coordinadora de Trabajadores del Mar; 25 por ciento, por U.G.T., y 12,5 por ciento, por CC.OO.

2. Reglamento. La Comisión aprobará su propio reglamento de funcionamiento, que preverá 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 de este Acuerdo.

b) Establecer criterios orientativos para la elaboración de los Planes de Formación del sector, tanto de empresas como agrupados, que afectarán exclusivamente a las siguientes materias:

Prioridades con respecto a las iniciativas de formación continua a desarrollar.

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

Elaboración de un censo de los centros disponibles para impartir la formación, ya sean propios, públicos, privados o asociados.

Régimen de los permisos individuales de formación.

Establecer los criterios de 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 certificación de la formación continua en el sector.

c) Acordar las propuestas de aprobación de los Planes Agrupados, así como las de Medidas Complementarias y de Acompañamiento que afecten a más de una Comunidad Autónoma, siempre en el ámbito del sector de Estiba, y elevarlas posteriormente para su propuesta de financiación la Comisión Mixta Estatal de Formación Continua.

d) Emitir informes sobre los Planes de empresa del sector y elevarlos para su propuesta de aprobación y financiación a la Comisión Mixta Estatal de Formación Continua.

e) Resolver las incidencias y discrepancias surgidas en los planes de formación contemplados en este Acuerdo, incluyendo las decisiones sobre la legitimación de las entidades que promuevan cada Plan Agrupado, conforme al artículo 9.º del II A.N.F.C.

f) Resolver las discrepancias surgidas en el trámite del artículo 15 del II A.N.F.C.

g) Colaborar con la Comisión Mixta Estatal de Formación Continua, en el seguimiento de la ejecución de las iniciativas de formación aprobadas en este sector.

h) Ejecutar los acuerdos y resoluciones de la Comisión Mixta Estatal de Formación Continua.

i) Elaborar estudios e investigaciones para el análisis y la definición de necesidades de cualificación como mejor forma de adaptar la formación profesional a la realidad de las empresas y del sector. A tal efecto, se tendrá en cuenta la información disponible tanto en el Ministerio de Trabajo, Seguridad Social y Asuntos Sociales, como en el Ministerio de Educación y Cultura, y especialmente los estudios sectoriales que sobre formación profesional hayan podido elaborarse.

j) Fomentar iniciativas para la realización de planes sectoriales de interés común para todas las empresas de los sectores afectados.

k) Formular propuestas en relación al establecimiento de niveles de formación continua, para su certificación en correspondencia con el Sistema Nacional de Cualificaciones.

l) Aprobar su reglamento de funcionamiento.

m) Realizar una memoria anual de la aplicación de este Acuerdo.

n) Cuantas otras sean necesarias para desarrollar las actividades y funciones asignadas.

CAPITULO VI

Infracciones y sanciones

Art. 13. Infracciones y sanciones.—Las infracciones y sanciones derivadas de la aplicación de este Acuerdo serán objeto de tratamiento, de conformidad con lo establecido en la Ley 8/1988, de 7 de abril, sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, así como en la normativa específica que se apruebe al efecto.

DISPOSICION 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 13.3.b) anterior, se trasladarán 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 publicación.

DISPOSICION FINAL

En todo lo no previsto en este Acuerdo, se estará a lo que disponga el II Acuerdo Nacional de Formación Continua de 19 de diciembre de 1996, y las decisiones, tanto de la Comisión Mixta Estatal de dicho Acuerdo como de la Comisión Tripartita de Formación Continua.

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

REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO DE LA COMISION PARITARIA SECTORIAL DE ESTIBA Y DESESTIBA

El presente reglamento se fundamenta en lo establecido en el artículo 18.h) del II Acuerdo Nacional de Formación Continua, de 19 de diciembre de 1996 firmado por las organizaciones empresariales C.E.O.E. y CEPYME, y las organizaciones sindicales U.G.T., CC.OO. y C.I.G.

En su virtud la Comisión paritaria sectorial de Estiba y Desestiba, como órgano de administración paritario del II Acuerdo Nacional de Formación Continua en el ámbito de su sector, aprueba el siguiente reglamento:

Artículo 1.º Sede social.—La sede social de la Comisión paritaria sectorial de Formación Continua del sector de Estiba y Desestiba se fija en la sede de la Fundación para la Formación Continua (FORCEM), sin perjuicio de que por razones operativas, a juicio del presidente, cualesquiera de las actividades que ejerza esta Comisión sea trasladada al domicilio social del ente público Puertos del Estado (avenida del Partenón, 10, 5.ª, Campo de las Naciones, Madrid).

Art. 2.º Composición.—La Comisión paritaria de Formación Continua de Estiba y Desestiba con composición paritaria, se compondrá de ocho miembros titulares, de los cuales cuatro serán designados por la parte empresarial, dos por Puertos del Estado y las Sociedades de Estiba y Desestiba, y dos por la Asociación Nacional de empresas Estibadoras (ANESCO), y otros cuatro por la parte sindical, dos por Coordinadora de Trabajadores del Mar, uno por U.G.T. y uno por CC.OO. Los porcentajes de representación y de voto de cada una de las organizaciones sindicales que integran esta Comisión paritaria son los siguientes: 62,5 por ciento, por Coordinadora de Trabajadores del Mar; 25 por ciento, por U.G.T., y 12,5 por ciento, por CC.OO.

La composición de la Comisión se modificará por la incorporación o abandono de alguna organización empresarial o sindical, preservando en todo caso la paridad existente.

Art. 3.º Sustitución.—Las organizaciones miembros de esta Comisión podrán sustituir en todo momento a las personas que les representen en la misma, asumiendo los sustitutos las mismas competencias. Dicha sustitución deberá ser notificada a la Comisión paritaria sectorial de Estiba y Desestiba, mediante acreditación ante el presidente de la Comisión.

Art. 4.º De la presidencia.—La Comisión paritaria sectorial elegirá, de entre sus miembros, a un presidente, que ostentará el cargo durante el período de un año. Este cargo tendrá carácter rotatorio, turnándose en la misma un representante de la parte empresarial y un representante de la parte sindical, por el período señalado, sin que en ningún caso pueda ejercerse el mandato presidencial, por miembros representantes de la misma organización, en dos ejercicios consecutivos.

Las funciones fundamentales del presidente serán las de:

1. Representar formalmente a la Comisión.
2. Presidir, convocar y mantener el orden de las reuniones.
3. Firmar las actas y certificaciones, junto con el Secretario, de los Acuerdos que se adopten por la Comisión.
4. Cualesquiera otras que lleve aparejada la condición de presidente y aquellas que puedan serle atribuidas por la Comisión paritaria sectorial, mediante oportuno acuerdo.

En todo caso, su voto no tendrá consideración de voto de calidad.

Art. 5.º De la Secretaría.—La Secretaría y la sede administrativa, a los efectos de notificaciones y comunicaciones de la Comisión paritaria sectorial, recaerán en Puertos del Estado, avenida del Partenón, 10, 28042 Madrid. Teléfono (91) 524 55 00. Fax (91) 524 55 05.

Las funciones fundamentales de la Secretaría serán las de:

1. Convocar las reuniones de la Comisión paritaria con el acuerdo del presidente.
2. Confeccionar las actas correspondientes de cada sesión.
3. Expedir certificaciones de los acuerdos que se adopten.
4. Custodiar las actas y toda la documentación que se reciba o remita desde dicha Comisión.
5. Llevar el archivo y depósito de toda la documentación que se genere.

El secretario como miembro de pleno derecho de la Comisión, tendrá voz y voto.

Art. 6.º De los vocales.—Corresponde a los vocales de la Comisión paritaria sectorial de Estiba y Desestiba las siguientes funciones:

1. Asistir a las reuniones.
2. Ejercer el derecho al voto en los acuerdos que se someterán a la Comisión paritaria.
3. Formular propuestas y emitir cuantas opiniones estimen necesarias.
4. Participar en los debates de la Comisión.
5. Estar puntualmente informado de cuantas cuestiones sean de competencia de la Comisión.
6. Formular ruegos y preguntas.

Art. 7.º De los asesores y grupos de trabajo.—En función de los temas objeto de debate, en cada sesión de la Comisión, las organizaciones en ella representadas podrán solicitar la presencia de determinadas personas que, en calidad de asesores, podrán asistir a las mismas, con voz pero sin voto.

El número de asesores no podrá exceder de cinco, siendo designados un máximo de uno por cada una de las organizaciones firmantes.

Asimismo, la Comisión podrá acordar para el tratamiento y análisis de cuestiones específicas, la constitución de grupos de trabajo, en los términos que en cada caso se acuerde.

Art. 8.º Reuniones.—La Comisión paritaria se reunirá, al menos, una vez al trimestre, con carácter ordinario, pudiendo celebrar tantas reuniones extraordinarias como sean precisas, a iniciativa del presidente o a petición de alguno de sus miembros integrantes.

a) Convocatoria.—La Comisión paritaria sectorial será convocada por el secretario con la antelación suficiente que requieran los temas a tratar, en todo caso, con un mínimo de siete días naturales. La convocatoria se hará mediante citación cursada al efecto por el medio más rápido y eficaz de que se disponga.

b) Orden del día.—Al hacer la convocatoria, se incluirá en la misma el orden del día, así como la documentación e información precisa para el desarrollo de la reunión.

c) Régimen de asistencia.—La Comisión quedará válidamente constituida, al objeto de celebrar cualquiera de sus sesiones, cuando asista, al menos, la mayoría de cada una de las dos representaciones.

d) Adopción de acuerdos.—La Comisión paritaria sectorial de Estiba y Desestiba, válidamente constituida, adoptará sus acuerdos por mayoría de las representaciones, empresarial y sindical, asistentes a cada sesión, conforme con los porcentajes de representación que las organizaciones integrantes de la misma ostentan en el sector. En concreto, la representación social resulta la siguiente: 62,5 por ciento, por Coordinadora de Trabajadores del Mar; 25 por ciento, por U.G.T., y 12,5 por ciento por CC.OO., y la representación empresarial la siguiente: 50 por ciento, ANESCO, y 50 por ciento, Puertos del Estado y Sociedades de Estiba y Desestiba.

En el supuesto de que existan discrepancias entre las distintas organizaciones integrantes de la Comisión paritaria sectorial, se dará traslado de éstas a la Comisión Mixta Estatal de Formación Continua, que al amparo del artículo 17 del II Acuerdo Nacional de Formación Continua decidirá sobre las controversias surgidas.

e) Acta de las reuniones.—De todas las reuniones celebradas por la Comisión Paritaria Sectorial de Estiba y Desestiba, se deberá levantar la correspondiente acta, en la que se hará constar:

Lugar de la reunión;

Día, mes y año;

Nombre, apellidos, organización y firma de los asistentes;

Existencia o no de “quorum”;

Orden del día, y

Contenido de los acuerdos.

Las actas deberán firmarse por el secretario con el visto bueno del Presidente.

Art. 9.º Funciones.—Conforme a lo establecido en el artículo 18 del II Acuerdo Nacional de Formación Continua, serán las siguientes:

a) Velar por el cumplimiento del Acuerdo en el sector de Estiba y Desestiba.

b) Establecer los criterios señalados en el artículo 10 del II ANFC para los Planes de Formación.

c) Acordar las propuestas de aprobación de las solicitudes de Planes Agrupados sectoriales de Formación, así como las de Medidas Complementarias y de Acompañamiento que afecten a más de una Comunidad Autónoma, en el ámbito de su Convenio o acuerdo estatal de referencia, y elevarlas para su propuesta de financiación a la Comisión Mixta Estatal de Formación Continua.

d) Elevar a la Comisión Mixta Estatal de Formación Continua el informe de los planes de empresa amparados por Convenio colectivo o acuerdo específico estatal de referencia.

e) Colaborar con la Comisión Mixta Estatal de Formación Continua, en el seguimiento de la ejecución de las iniciativas de formación aprobadas en su ámbito.

f) Ejecutar los acuerdos y resoluciones de la Comisión Mixta Estatal de Formación Continua.

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

h) Resolver las discrepancias surgidas en el trámite previsto en el artículo 15 del II Acuerdo Nacional sobre Formación Continua, respecto a planes de formación de empresas en este ámbito sectorial.

i) Formular propuestas en relación al establecimiento de niveles de formación continua para su certificación en correspondencia con el Sistema Nacional de Cualificaciones.

j) Realizar una memoria anual de la aplicación del Acuerdo Nacional de Formación Continua en su ámbito sectorial.