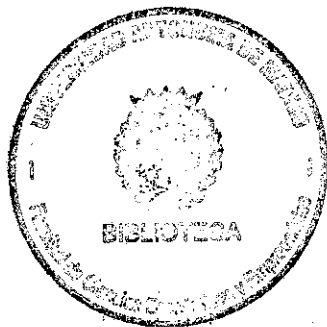


Tesis 148/2

Universidad Autónoma de Madrid  
Facultad de CC. Economicas y Empresariales

CONCERTACION SOCIAL  
Y  
POLITICA PRESUPUESTARIA  
VOL. 2



R<sup>o</sup>. FEE. 51871  
M

José Folgado Blanco

1989

TEXTO INTEGRO DE LOS PACTOS SOCIALES EN ESPAÑA

---

(1.979-1.986)

TEXTO INTEGRO DE LOS PACTOS SOCIALES EN ESPAÑA

(1.979-1.986)

I.	ACUERDO BASICO INTERCONFEDERAL (10-7-1979) .....	1
II.	ACUERDO MARCO INTERCONFEDERAL (5-1-1980) .....	14
	ACTA DE FIRMA DEL AMI .....	15
	TEXTO DEL AMI SOBRE NEGOCIACION COLECTIVA	
	* INTRODUCCION .....	18
	* NATURALEZA DEL AMI .....	20
	* DURACION DEL ACUERDO .....	21
	* SALARIOS .....	21
	* REVISION SALARIAL .....	21
	* JORNADA .....	21
	* HORAS EXTRAORDINARIAS .....	22
	* PRODUCTIVIDAD Y ABSENTISMO	
	PRODUCTIVIDAD .....	23
	ABSENTISMO .....	27
	* CONTRATACION COLECTIVA .....	31
	* MEDIACION, CONCILIACION Y ARBITRAJE .....	35
	* DE LOS SINDICATOS Y LOS COMITES DE EMPRESA	
	DE LOS SINDICATOS .....	36
	DE LOS COMITES DE EMPRESA .....	41
	* DISPOSICION FINAL .....	46
	* DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA .....	47
	* DISPOSICION ADICIONAL SEGUNDA SOBRE PROPUES- TA AL GOBIERNO EN RELACION CON LA JUBILACION ORDINARIA DE LOS TRABAJADORES .....	47
III.	ACTA DE REVISION DEL ACUERDO MARCO INTERCONFEDER- AL PARA LA NEGOCIACION COLECTIVA (3-2-1981) .....	48
	DOCUMENTOS ANEXOS AL ACTA DE REVISION DEL AMI .....	53
	* ANEXO 1. CAPITULO IV. SALARIOS .....	54
	* ANEXO 2. CAPITULO V. CLAUSULA DE REVISION .....	56
	* ANEXO 3. JUBILACION ANTICIPADA (MOCION QUE UGT Y CEOE ELEVAN AL GOBIERNO SOBRE JUBILA- CION ANTICIPADA) .....	59
	* ANEXO 4. REPRESENTACION EN LA JUNTA SUPERIOR DE PRECIOS (MOCION QUE ELEVAN AL GOBIERNO UGT Y CEOE RESPECTO DE LA JUNTA SUPERIOR DE PRECIOS) .....	61
	* ANEXO 5. EMPLEO .....	62
IV.	ACUERDO NACIONAL SOBRE EL EMPLEO (9-6-1981) .....	65
	ACTA .....	66
	COMPROMISO DE EMPLEO .....	68
	CRECIMIENTOS SALARIALES EN 1.982	
	* BANDA DE CRECIMIENTO SALARIAL .....	69
	* CONDICIONES DE APLICACION .....	69
	* CLAUSULA DE REVISION SALARIAL .....	71
	* RETRIBUCIONES DE FUNCIONARIOS Y PERSONAL NO LABORAL AL SERVICIO DEL ESTADO, DE LOS ORGA- NOS AUTONOMOS Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL, ACTI- VOS Y PASIVOS .....	72
	* REVISION SALARIAL DE LAS EMPRESAS ESTATALES DE SERVICIOS PUBLICOS .....	72

* PENSIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL .....	73
* SALARIO MINIMO .....	73
* CRITERIOS SALARIALES EN EMPRESAS EN RECONVER- SION .....	73
COBERTURA DE DESEMPLEO	
* SUBSIDIO COMPLEMENTARIO .....	74
* MEDIDAS EXTRAORDINARIAS DE PROTECCION O DES- EMPLEADOS .....	74
* SEGURO DE DESEMPLEO PARA TRABAJADORES FIJOS DEL CAMPO .....	76
* EMPLEO COMUNITARIO Y PROTECCION A LOS DESEM- PLEADOS DEL CAMPO .....	76
* PRESTACIONES MEDICO-FARMACEUTICAS PARA LOS DESEMPLEADOS QUE HAYAN AGOTADO LA PRESTACION POR DESEMPLEO .....	77
* LUCHA CONTRA EL FRAUDE EN LA PERCEPCION DEL SEGURO DE DESEMPLEO .....	78
* VIGILANCIA Y REVISION DEL SEGURO DE DES- EMPLEO .....	78
* OFERTA ADECUADA DE EMPLEO .....	78
MEDIDAS DE FOMENTO DEL EMPLEO	
* FOMENTO DE EMPLEO PARA DETERMINADOS COLEC- TIVOS .....	80
* EMPLEO JUVENIL .....	80
* SISTEMA ESPECIAL DE JUBILACIONES PACTADAS EN CONVENIOS .....	81
* COTIZACION POR HORAS EXTRAORDINARIAS .....	81
* PLURIEMPLEO .....	82
* APORTACION DEL ESTADO A LA FINANCIACION DE LA SEGURIDAD SOCIAL .....	83
SEGURIDAD SOCIAL	
* CUOTAS Y BASE REGULADORA DE LAS PENSIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL .....	85
* COMISION TRIPARTITA .....	85
CONSOLIDACION SINDICAL	
* CUOTA SINDICAL .....	87
* REGLAMENTO DEL INEM Y PARTICIPACION INSTITU- CIONAL .....	87
* AYUDA A LA FORMACION .....	88
* INSTITUTO SOCIAL DEL TIEMPO LIBRE .....	89
OTROS ACUERDOS	
* REGULACION DE EMPLEO .....	90
* DESARROLLO DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES ....	90
COMISION DE SEGUIMIENTO Y CONTROL DEL ACUERDO .....	92
DISPOSICION FINAL .....	94
V. ACUERDO INTERCONFEDERAL 1.983 (15-2-1.983) .....	95
ACTA DE LA FIRMA DEL ACUERDO INTERCONFEDE- RAL 1.983 .....	96
TEXTO DEL ACUERDO INTERCONFEDERAL 1.983 .....	99
* CAPITULO I. NATURALEZA JURIDICA DEL ACUERDO INTERCONFEDERAL .....	100
* CAPITULO II. AMBITO DEL ACUERDO INTERCONFED- ERAL .....	100
* CAPITULO III. SALARIOS .....	101
* CAPITULO IV. JORNADA LABORAL .....	105

* CAPITULO V. CONTRATACION COLECTIVA .....	106
* CAPITULO VI. MEDIDAS RELACIONADAS CON EL FO- MENTO DE EMPLEO .....	109
* CAPITULO VII. PRODUCTIVIDAD Y ABSENTISMO. SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO .....	113
* CAPITULO VIII. DERECHOS SINDICALES .....	116
* CAPITULO IX MEDIACION, ARBITRAJE Y SEGUIMIENTO DEL ACUER- DO INTERCONFEDERAL .....	116
DISPOSICION ADICIONAL .....	118
DISPOSICION FINAL PRIMERA .....	118
DISPOSICION FINAL SEGUNDA .....	119
VI. ACUERDO ECONOMICO Y SOCIAL 1.985/86 (9-10-1984) ....	120
ACTA .....	121
DECLARACION DEL GOBIERNO .....	123
ACUERDO ECONOMICO Y SOCIAL .....	125
PREAMBULO .....	126
TITULO PRELIMINAR. CAPITULO UNICO .....	128
TITULO I. ACUERDOS TRIPARTITOS	
* CAPITULO PRIMERO: DE CARACTER FISCAL .....	130
* CAPITULO SEGUNDO: DE CARACTER ECONOMICO .....	133
* CAPITULO TERCERO: RETRIBUCIONES DEL PERSO- NAL AL SERVICIO DE LAS ADMINISTRACIONES PU- BLICAS .....	137
* CAPITULO CUARTO: DESEMPLEO .....	139
* CAPITULO QUINTO: SEGURIDAD SOCIAL Y SEGURI- DAD E HIGIENE EN EL TRABAJO .....	140
* CAPITULO SEXTO: CONTRATACION LABORAL Y FORMA- CION PROFESIONAL .....	145
* CAPITULO SEPTIMO: LEGISLACION LABORAL .....	151
* CAPITULO OCTAVO: PARTICIPACION .....	152
* CAPITULO NOVENO: EMPRESA PUBLICA .....	153
* CAPITULO DECIMO: PATRIMONIO SINDICAL ACUMU- LADO .....	154
* CAPITULO UNDECIMO: COMISION DE SEGUIMIENTO DEL A.E.S. ....	155
TITULO II. ACUERDO INTERCONFEDERAL	
* CAPITULO PRIMERO: NATURALEZA JURIDICA Y AMBI- TO APLICACION DEL ACUERDO INTERCONFEDERAL .....	156
* CAPITULO SEGUNDO: SALARIOS .....	157
* CAPITULO TERCERO: OTRAS CONDICIONES DE TRABAJO .....	162
* CAPITULO CUARTO: MEDIDAS RELACIONADAS CON EL FOMENTO DEL EMPLEO .....	172
* CAPITULO QUINTO: ESTRUCTURA DE LA NEGOCIA- CION COLECTIVA .....	175
* CAPITULO SEXTO: PROCEDIMIENTOS VOLUNTARIOS PARA LA SOLUCION DE LOS CONFLICTOS .....	178
* CAPITULO SEPTIMO: COMITE PARITARIO INTERCON- FEDERAL .....	181
CUADROS SINOPTICOS .....	183

ACUERDO BASICO

(10-7-1.979)

## ACUERDO BASICO. UGT-CEOE de 10 de julio de 1979

Después de celebradas varias reuniones, entre la Unión General de Trabajadores (UGT) y la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE), parece oportuno resumir el amplio debate producido en las siguientes ideas de principio susceptibles de ser traducidas en disposiciones legales o acuerdos interconfederales, en breve plazo de tiempo.

Estas son las siguientes:

1. El análisis de la situación política y socioeconómica que afecta a nuestro país y la debilidad inherente a las diversas instituciones del Estado, afectado por el proceso de cambio político, aconsejan que las principales fuerzas sociales en defensa de sus respectivos intereses traten de ajustar, mediante acuerdo, sus posibles coincidencias, para plantear seguidamente las modificaciones necesarias del sistema en el que deben desenvolverse las relaciones laborales.

2. Ambas partes, tienen el convencimiento de que en la elaboración de las líneas que han de desarrollar los derechos sindicales y laborales contenidos en la Constitución y que, en definitiva, han de configurar el marco de relaciones laborales, es necesario recoger los criterios de las fuerzas sociales que protagonizan estas relaciones, agotando todos los medios posibles para tratar de llegar a puntos de coincidencia que eviten tensiones y enfrentamientos innecesarios y con el objetivo de que la legislación que en su día se apruebe responda a las realidades que pretende

regular y tenga de esta manera garantizado un índice de aplicabilidad práctica que la haga eficaz.

3. Así, en relación con el Estatuto de los Trabajadores, UGT y CEOE, a lo largo de estas conversaciones no han tratado de llegar a un acuerdo que se plasme en una redacción alternativa al Proyecto de Ley presentado por el Gobierno. Ambas partes son conscientes de la imposibilidad de conseguir una coincidencia global sobre todo el contenido del Estatuto de los Trabajadores, por lo que han limitado sus conversaciones acerca de los criterios generales y determinados puntos conflictivos en el Proyecto de Ley.

4. Para la CEOE y UGT, todo modelo de marco normativo de relaciones laborales pasa necesariamente por dos principios básicos:

a) Reconocimiento del más amplio y más profundo juego de la autonomía de las partes interlocutoras en las relaciones laborales.

b) Reconocimiento de la presencia y actuación de las Organizaciones sindicales y empresariales en todos los ámbitos de las relaciones laborales.

Estos principios generales deben traducirse en una serie de criterios que han de reflejarse en el Estatuto de los Trabajadores y demás leyes que conformen el nuevo marco de relaciones laborales.

5. Los Convenios Colectivos constituyen el cauce fundamental a través del cual y mediante la concertación de las condiciones de trabajo, debe producirse el necesario diálogo y negociación entre las Organizaciones representativas



de los trabajadores y empresarios a todos los niveles. Sólo es posible pactar con quien represente a la mayoría y esté en condiciones de hacer cumplir lo pactado a las distintas unidades de producción afectadas por el Convenio respectivo.

En los Convenios de Empresa o centro de trabajo podrán ser interlocutores los Comités de Empresa, Delegados de Personal, en su caso, o las representaciones sindicales, si las hubiere, y ambas partes se reconociesen como interlocutores, y siempre que la representación sindical constituya la mayoría de los miembros del Comité.

Es fundamental a la seguridad jurídica y al principio de unidad de Empresa, y a los efectos de evitar al mismo tiempo la indefensión de grandes colectivos de trabajadores, que los Convenios estén en condiciones de obtener capacidad para ser aplicados a las Empresas y trabajadores de una rama de producción; es decir, las normas del Estado deben hacer posible que los Convenios Colectivos dispongan de eficacia general, cuando éstos reúnan las adecuadas condiciones de legitimidad de los interlocutores y suficiente representación de los mismos.

CEOE y UGT manifiestan la necesidad de tender, en el próximo futuro, a reducir el número de unidades de contratación, ampliando el ámbito de las existentes, a fin de reducir tensiones sociales innecesarias. Asimismo, en tales Convenios deberá procurarse agotar los temas objeto de negociación, dejando a otros ámbitos inferiores y singularmente al ámbito de la Empresa la fijación de las condiciones técnicas u objetivas con las que se presta el trabajo, así como la aplicación y la adaptación del Convenio de rama o sector.

En el supuesto de que los Convenios afectaran a una rama o sector de la producción y revistieran carácter de generalidad, podrán las partes establecer pactos o acuerdos a aplicar en unidades inferiores de contratación, que quedarán enmarcadas dentro del principio de autonomía colectiva de las partes. Asimismo, la posible concurrencia de Convenios deberá ser entendida en función del principio antedicho, sin perjuicio de la seguridad jurídica.

Por lo que se refiere al contenido de los Convenios Colectivos ha de partirse del reconocimiento del principio de libertad de las partes para fijarlo. En consecuencia, los Convenios Colectivos podrán regular materias de índole económica, laboral, sindical y asistencial, dentro del ámbito de lo dispuesto en las leyes.

Ambas partes entienden que la intervención del Gobierno en la negociación colectiva, debe asegurar el cumplimiento del principio de autonomía de las partes, y la protección del interés público. A tal efecto, la homologación administrativa de los Convenios habría de quedar sustituida por el registro de aquéllos.

Si la Autoridad laboral estimase que algún Convenio Colectivo conculca la legalidad vigente o lesiona gravemente el interés de terceros, se dirigirá de oficio a la Administración de Justicia, quien podrá suspender su aplicación, al objeto de subsanar las supuestas anomalías, si las hubiere, previa audiencia de las partes.

6. En consonancia con el principio de autonomía de las partes, habrá que suprimir la posibilidad generalizada de los arbitrajes o laudos obligatorios. Sólo en supuestos excepcionales, expresamente tasados en la propia Ley.

Es necesario y así lo asumen las partes como compromiso, potenciar órganos propios de comunicación, conciliación, mediación y arbitrajes voluntarios entre las partes a nivel intersectorial a fin de facilitar la resolución de toda clase de tensiones y conflictos. Como aplicación práctica de ello, UGT y CEOE se comprometen a proseguir en una política de no violencia, tanto sobre las personas como sobre los bienes, que, de producirse, originará en todos los casos en que ambas partes comprueben su existencia, la inmediata suspensión de las negociaciones en curso, hasta la desaparición de aquélla.

7. Evidentemente, las relaciones laborales se apoyan, de modo necesario, en el protagonismo de las Organizaciones representativas de los trabajadores y empresarios. CEOE y UGT, además de reconocerse como los necesarios interlocutores, manifiestan su deseo de atribuir, cada una a la otra parte, la necesaria importancia y la exigencia de su concurso en el tratamiento de todos aquellos problemas que, como tales fuerzas sociales, les competen.

De otra parte, es forzoso recabar la existencia de determinada base representativa para constituirse en interlocutor, a los efectos de negociar Convenios Colectivos o ser llamada a la parte en defensa de los intereses representados por la Administración Pública u otras Entidades y Corporaciones. A estos efectos, se entenderá que gozan de esta capacidad representativa las Centrales obreras que posean el 10 por 100 ó más de los miembros de los Comités de Empresa y Delegados de Personal, sin cláusulas coyunturales que reduzcan o limiten este principio, y las Organizaciones empresariales que cuenten con el 50 por 100 ó más de las respectivas plantillas.

Sin embargo, a nivel de Empresa, coinciden en la realidad práctica y diaria, órganos representativos de los intereses de los trabajadores con la real militancia de las Centrales obreras más representativas.

UGT y CEOE hacen expreso reconocimiento de la realidad sociológica de los Comités de Empresa y de su importante papel. Por ello, ambas partes, se comprometen a seguir negociando en el futuro sobre esta materia, buscando siempre el adecuado equilibrio entre las funciones de tan importantes órganos y la militancia de los trabajadores en las Centrales Sindicales en cada Empresa.

A los efectos de legitimar y reconocer la presencia de la UGT a nivel de Empresa, CEOE manifiesta que, en las unidades de producción a través de ella representada, será reconocida y legitimada la presencia de un Delegado de la Unión General de Trabajadores, que, inexcusablemente, habrá de ser trabajador en activo de las respectivas Empresas, cuando las plantilla de estas últimas excedan de 250 trabajadores por centro de trabajo, y siempre que el nivel de afiliación de dicha Central supere el 15 por 100 de las mismas.

Los Delegados sindicales de UGT, podrán ser oídos por las Empresas en el tratamiento de aquellos problemas que afecten a sus afiliados y, en general, a los trabajadores; asistirán a los Comités de Empresa con voz y sin voto, siempre que éstos, por mayoría admitan su presencia, y servirán de instrumento de mediación y comunicación entre la UGT y las Empresas.

Asimismo, podrán mantener reuniones, cobrar cuotas a los afiliados y repartirles propaganda sindical, todo ello

fuera de las horas efectivas de trabajo, así como ser informados y oídos acerca de los despidos y sanciones que afecten a dichos afiliados.

Se procurará que los Delegados de UGT sean miembros del Comité de Empresa y, en el supuesto de no serlo, les serán extendidas las mismas garantías que a estos efectos corresponden.

El reconocimiento de las funciones señaladas a los Delegados de UGT implica que su ejercicio se circunscriba de modo exclusivo al ámbito sindical.

Los Convenios Colectivos podrán desarrollar lo expresado en los párrafos anteriores y adecuarlo o ajustarlo en función de la realidad de cada una de las Empresas. UGT y CEOE estudiarán esta materia respecto de Empresa y sectores de singulares características.

De otra parte, CEOE y UGT consideran que en los textos legales han de quedar eliminados todos los aspectos que puedan dar pie a prácticas antisindicales y prohibidas aquellas otras acciones que atenten a derechos o libertades fundamentales recogidos en la Constitución (coacción a la afiliación, discriminaciones pro razones sindicales, etc.).

A fin de traducir en términos legales lo acordado ambas partes favorecerán su regulación por vía normativa y, en tal sentido, urgirán al Gobierno la remisión a las Cortes, en el más breve plazo de tiempo posible del correspondiente Proyecto de Ley, que desarrolle lo dispuesto en el artículo 28.1 de la Constitución, acerca de las libertades sindicales y derecho de sindicación.

8. CEOE y UGT reconocen que la defensa del empleo constituye hoy objetivo prioritario para todos. Pero, a no dudar, sólo puede defenderse realmente el empleo creciendo y multiplicando el número de los mismos. En las actuales circunstancias, no sólo no aumenta el número de puestos de trabajo, sino que disminuye a ojos vista. Entre 1974 y 1978, el empleo total ha disminuido en 700.000 personas aproximadamente, lo que supone una tasa anual acumulativa del 1,4 por 100.

La iniciativa pública puede contribuir a la resolución de la crisis, generando inversiones de los sectores con enorme efecto multiplicador, tales como construcción de viviendas, obras públicas, etc. Pero es claramente incapaz de crear los más de 200.000 puestos de trabajo necesarios para absorber el crecimiento vegetativo de la población, y aspirar a reducir a medio plazo la gran bolsa de paro hoy existente.

Producir confianza es preocupación de todos. A estos efectos, CEOE y Unión General de Trabajadores coinciden en la necesidad de agilizar las normas por las que se regula el empleo, con los controles e indemnizaciones correspondiente, y aportando las Empresas y trabajadores activos un mayor subsidio que el actual, si resulta necesario. Se trata de evitar el desespero que significa no disponer de puesto de trabajo alguno y, al mismo tiempo, ver sensiblemente reducido el salario de que se disfrutaba en situación de actividad laboral o incluso sin este medio de subsidio, a escasos meses de la jubilación y perteneciendo en potencia a una Empresa sin recursos económicos, para abordar planes de jubilación anticipada o subsidios complementarios, capaces de alcanzar el 100 por 100 del salario real por el que se cotizaba.

En orden a concretar un "modus operandi" en materia administrativa laboral, ambas Confederaciones entienden que:

1) Los expedientes de regulación de empleo han de tener tratamiento diferenciado según que su fundamento tenga origen en fuerza mayor, en motivaciones tecnológicas o en causas económicas.

2) Se establecerá un período de información previa y suficiente por parte del empresario en el que el expediente será sometido a discusión con los representantes de los trabajadores, a los que se facilitará la información y documentación necesaria. Posteriormente podrán constituirse como interesados en la totalidad de la tramitación del expediente.

3) Los plazos de resolución por la Administración laboral no podrán ser suspendidos ni prorrogados. Si transcurrido el plazo de resolución, dentro del cual la Autoridad laboral deba resolver, y ésta no lo hubiere hecho, se establecerá un plazo de recurso, jugando en esta instancia el silencio administrativo positivo.

4) En los supuestos en que la regulación afecte a pequeñas Empresas o tenga un alcance o efectos limitados, se reducirán los plazos y los trámites administrativos en aras de una mayor celeridad.

5) A los efectos de prever la insuficiencia económica de múltiples Empresas para afrontar las indemnizaciones que se establezcan, con motivo de regulaciones de empleo y obtener la extensión del subsidio de desempleo en su cuantía del 100 por 100 a los trabajadores afectados, se incrementará la contribución del Estado en la cobertura del

Seguro y la cotización por este concepto en la cuantía que resulte precisa en función de las reformas que se introduzcan en el Seguro de Desempleo, Fondo de Garantía Salarial y demás medidas que inciden en la política de empleo actualmente en vigor.

6) La Administración deberá tomar las consiguientes medidas para asegurar la participación de las Centrales y la CEOE, en la administración y control del Instituto Nacional de Empleo, a fin de velar por la buena aplicación de los principios, terminar con las infracciones existentes en la actualidad, verificar los censos de parados, y estar en condiciones de facilitar, mes a mes, a las fuerzas sociales un balance real de la situación que permita adoptar otras medidas cuando la gravedad de la situación así lo requiera. Asimismo, deberá ser afrontada la reforma de la regulación del subsidio de desempleo, de manera que, se eviten infracciones y abusos y queden asegurados el riguroso control y la buena administración del mismo.

9. Asimismo, CEOE y UGT creen urgente e irremediable clarificar la infraestructura de la Seguridad Social, y participar en la formulación de criterios de actuación en tan decisiva materia, así como en las reformas que ineludiblemente tendrá que afrontar.

Para lograrlo, el Gobierno deberá asegurar la participación de las Organizaciones empresariales y de las Centrales obreras en el control y vigilancia de la gestión de la Seguridad Social, confiriendo a los correspondientes órganos colegiados capacidad suficiente al efecto.

10. CEOE y UGT, contemplan, a su vez, la urgencia de un Proyecto de Ley a fin de constituir el Consejo Económi-



co-social previsto en la Constitución, para que las distintas fuerzas sociales dispongan de un terreno común en el que pueda producirse el diálogo y la negociación que pudiera afectar a los grandes temas económico-sociales.

11. Las conclusiones aceptadas por ambas partes deberían ser asumidas por el Gobierno y, en consecuencia, reflejadas en el Estatuto de los Trabajadores y en las restantes disposiciones que integrarán el nuevo marco de relaciones laborales.

Por ello, UGT y CEOE consideran urgente que el Gobierno mantenga conversaciones con ambas partes a fin de discutir una serie de puntos conflictivos cuya solución depende del propio Gobierno, buena parte de los cuales se recogen en este documento, en tanto que otros serán objeto de planteamientos diferenciados por cada parte.

12. UGT y CEOE, a través de una Comisión Técnica desarrollarán y formularán los puntos de coincidencia relativos al Estatuto y que han quedado enunciados en este documento.

13. El clima y espíritu de negociación que ha presidido estas conversaciones entre UGT y CEOE y que se ha traducido en las precedentes estipulaciones, podrá ser desarrollado en el futuro en Convenios interconfederales sucesivos.

14. Finalmente, CEOE y UGT, ante el delicado problema originado por el proceso inflacionario aceptan formular como recomendación a sus respectivas Organizaciones las siguientes consideraciones:

- Asumir las consecuencias derivadas de que el índice de precios al consumo supere el 6,5 por 100, previs-

to en el Real Decreto-Ley 49/78, de 26 de diciembre, sobre Política de Rentas y Empleo.

- Considerar conveniente que se evite la renegociación de innumerables Convenios Colectivos, eliminando así las tensiones que de tal hecho, lógicamente, se derivarían.

- Ante la situación excepcional que representa la superación del 6,5 por 100 del IPC, la CEOE recomendará que en el segundo semestre de 1979 se realice la revisión automática de los salarios reales en función del alza de los precios y de los criterios que pueda adoptar el Gobierno previa consulta con la CEOE y las Centrales Sindicales.

En conformidad a cuanto antecede firman el presente documento el Presidente de la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) y el Secretario General de la Unión de Trabajadores (UGT), en Madrid a 10 de julio de 1979.

ACUERDO MARCO INTERCONFEDERAL

(5-1-1.980)

ACTA DE FIRMA DEL AMI

(5-1-1980)

ACUERDO MARCO INTERCONFEDERAL

ACTA DE FIRMA DEL ACUERDO MARCO INTERCONFEDERAL PARA LA NEGOCIACION COLECTIVA SUSCRITO POR LA UNION GENERAL DE TRABAJADORES (UGT) Y LA CONFEDERACION ESPAÑOLA DE ORGANIZACIONES EMPRESARIALES (CEOE)

(5 de enero de 1980)

## COMISION NEGOCIADORA

José María Romero (UGT), José María Zufiaur (UGT), Manuel Chaves (UGT), José Luis Corcuera (UGT), César Braña (UGT), Matilde Fernández (UGT), José María Cuevas Salvador (CEOE), Arturo Gil Pérez Andújar (CEOE), José Antonio Segurado García (CEOE), Javier Ferrer Dufol (CEOE) y Julio San Miguel Arribas (CEOE).

## ASESORES TECNICOS

José Loira (UGT), Fernando Méndez de Andes (UGT), Julio Rodríguez (UGT), Alvaro Espina (UGT), Luis Fabián Márquez Sánchez (CEOE) y Julio Sánchez Fierro (CEOE).

En Madrid, a 5 de enero de 1980, en el Instituto de Estudios Sociales y siendo las 12 horas, se reúne la Comisión negociadora, asistida de sus respectivos asesores técnicos, todos ellos relacionados anteriormente, del Acuerdo Marco Interconfederal para la negociación colectiva. La referida Comisión negociadora, en representación de la Unión General de Trabajadores (UGT) y de la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE), unánimemente.

## ACUERDA:

Que examinando en toda su integridad el texto del Acuerdo Interconfederal para la negociación colectiva que se adjunta a la presente Acta, ambas representaciones consideran totalmente conforme el mismo con lo convenido en las negociaciones llevadas a cabo desde el pasado día 22 de noviembre de 1979 y, en consecuencia, aprueban el referido texto con toda su integridad.

Y en prueba de conformidad, ambas partes firman la presente Acta, así como diez ejemplares del texto que se adjunta del Acuerdo Marco Interconfederal para la negociación colectiva, remitiéndose uno de ellos al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 19, apartado 1, letra c) del Real Decreto 2756/79, de 23 de noviembre, por el que el señalado Instituto asume parte de las funciones que tiene encomendadas, en el lugar y fecha supraindicados.

Por UGT

Por CEOE

El Secretario General

El Presidente

Fdo.: Nicolás Redondo

Fdo.: Carlos Ferrer Salat

Comisión Negociadora

Comisión Negociadora

Fdo.: José M<sup>e</sup> ZufiaurFdo.: José M<sup>e</sup> Cuevas SalvadorFdo.: José M<sup>e</sup> Romero

Fdo.: Arturo Gil Andújar

Fdo.: César Braña

Fdo.: José Antonio Segurado G.

Fdo.: Matilde Fernández

Fdo.: Javier Ferrer Dufol

Fdo.: José Luis Corcuera

Fdo.: Julio San Miguel Arribas

## TEXTO DEL ACUERDO MARCO INTERCONFEDERAL SOBRE NEGOCIACION COLECTIVA

### I. INTRODUCCION

Las Organizaciones firmantes del presente Acuerdo han desarrollado y concluido su negociación con pleno conocimiento de su incidencia positiva en el actual panorama socio-económico español.

La UGT y la CEOE son conscientes de que un Acuerdo de esta naturaleza tiene un carácter de excepcionalidad en la negociación colectiva, excepcionalidad que viene dada por la grave crisis económica que atraviesa nuestro país, así como por la urgente necesidad de establecer una nueva dinámica en las relaciones laborales acorde con la democracia.

Ambas partes coinciden en la necesidad de despejar el vacío y la incertidumbre que todavía pesan sobre el marco legal de las relaciones laborales, que tiene una incidencia negativa, como un factor más, en el desarrollo de nuestra economía y en el propio comportamiento de las fuerzas sociales. En este sentido, UGT y CEOE consideran que resulta necesario incidir desde el ámbito de la negociación colectiva en el proceso que se ha iniciado también desde el Parlamento para construir unos cauces por donde discurran las relaciones laborales con menos traumas y desajustes que hasta el presente.

En este línea, la CEOE y la UGT estiman que es un dato positivo y esperanzador que, tras décadas de intervencionismo estatal en las relaciones obrero-patronales, las Organizaciones sindicales y empresariales asuman todo el protagonismo que les corresponde, logrando establecer a través de

la autonomía de las partes las pautas de comportamiento laboral, sentando con ello unas bases sólidas para el desarrollo económico y social de nuestro país. Más allá de su contenido concreto, enumerado en los apartados correspondientes, este Acuerdo Marco Interconfederal tiene una clara virtualidad para abordar cuestiones que resultan importantes para los trabajadores y las empresas, tales como el empleo, la competitividad de las empresas, la ordenación de las relaciones laborales y el fortalecimiento de los Sindicatos y Organizaciones Empresariales.

La UGT y la CEOE están convencidas de que los compromisos contemplados en este Acuerdo sobre jornada, horas extraordinarias, jubilación y productividad, son medidas que van a tener una incidencia inmediata en el mantenimiento y creación de puestos de trabajo, objetivo primordial en la actualidad.

Por otra parte, se ha abordado en toda su dimensión el tema, tabú hasta el momento, de la productividad y el absentismo, cuyo adecuado tratamiento resulta imprescindible para alcanzar un nivel de competitividad que hoy no tienen las empresas, así como para lograr mayores niveles de inversión capaces de generar una mayor seguridad en el empleo de los trabajadores.

La consecución de este Acuerdo Marco Interconfederal tiene asimismo, como un objetivo esencial, una mayor racionalización y ordenación del proceso de la negociación colectiva tendentes a crear un clima de confianza mutua y de mayor transparencia en las relaciones laborales, evitando, de esta manera, la conflictividad innecesaria que se deriva de la atomización de los convenios, de la repetición de todos los temas contractuales anualmente, de las prácticas



obstruccionistas a la negociación o del incumplimiento de lo pactado, con quebranto para la actividad productiva y para la economía de los trabajadores.

En este sentido, este Acuerdo contempla la creación de Comisiones Paritarias que institucionalicen la relación y el diálogo entre empresarios y trabajadores, lo que redundará en beneficio de los intereses de ambos.

Por último, CEOE y UGT coinciden en que el fortalecimiento de las Organizaciones Empresariales y Sindicales que se deriva de las cláusulas contempladas en este Acuerdo es consustancial al objetivo de lograr unas relaciones laborales basadas en la negociación de intereses contrapuestos en un marco de estabilidad y responsabilidad de las partes.

A los efectos de conseguir los objetivos antes señalados, las Organizaciones firmantes ajustarán su comportamiento al cumplimiento de lo pactado en este Acuerdo Marco Interconfederal.

## II. NATURALEZA DEL ACUERDO MARCO INTERCONFEDERAL

Las Organizaciones firmantes asumen las presentes estipulaciones y compromisos. En todo caso, lo acordado tendrá naturaleza contractual, y, por tanto, generará obligaciones para ambas partes.

El presente Acuerdo Marco Interconfederal queda abierto a la adhesión de otras Organizaciones Sindicales o Empresariales, previo acuerdo de las partes signatarias.

### III. DURACION DEL ACUERDO MARCO

La duración será de dos años, admitiéndose vigencias diferenciales para temas concretos que por su naturaleza así lo quieren, y que quedan especificados en los epígrafes correspondientes a Salarios y a Sindicatos y Comités de Empresa.

### IV. SALARIOS

Sustituido el texto de 1980 por el que figura como anexo I en el Acta de revisión firmada el 3 de febrero de 1981 (\*).

### V. REVISION SALARIAL

Sustituido el texto de 1980 por el que figura como anexo I en el Acta de revisión firmada el 3 de febrero de 1981 (\*).

### VI. JORNADA

Sobre la jornada máxima legal, que representan 2.006 horas de trabajo efecto al año, se reducirán, en 1980, veintiséis horas en cómputo anual, quedando, por tanto, fijado en dicho año el tiempo de trabajo efectivo anual en 1.980 horas.

En enero de 1982 la jornada laboral alcanzará las 1.880 horas de trabajo anual, permaneciendo su vigencia durante dicho año, haciéndose esta reducción, en principio, a razón de 50 horas año. No obstante, durante 1981, en los convenios colectivos, se podrá negociar el ritmo de reducción señalado en función de las circunstancias que concurran en

-----  
(\* ) Ver página 54.

cada caso, para llegar al cómputo de las 1.880 horas anuales.

Dentro del concepto trabajo efectivo se entenderán comprendidos los tiempos horarios empleados en las jornadas continuadas como descanso ("el bocadillo") u otras interrupciones cuando mediante normativa legal, o acuerdo entre partes o por la propia organización del trabajo, se entiendan integradas en la jornada diaria de trabajo.

#### VII. HORAS EXTRAORDINARIAS

Ante la grave situación de paro existente, y con el objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias con arreglo a los siguientes criterios:

1. Horas extraordinarias habituales: supresión.
2. Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas: realización.
3. Horas extraordinarias por pedidos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate: mantenimiento, siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas en la ley.

La Dirección de la Empresa informará periódicamente al Comité de Empresa, a los Delegados de Personal y Delegados sindicales sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones. Asimismo, en función de esta información y de los criterios más arriba señalados, la Empresa y los representantes legales de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.

#### VIII. PRODUCTIVIDAD Y ABSENTISMO

##### A) Productividad

Conscientes las partes de la necesidad de una mejora general de la eficacia del sistema productivo y de conseguir de ello la incorporación de todos los agentes de la producción y la adecuación del marco social e institucional a la consecución de tales mejoras, las Organizaciones firmantes consideran imprescindible clarificar los objetivos a alcanzar, así como los factores que inciden sobre los mismos y los instrumentos básicos para lograrlo, de cara a orientar y facilitar las negociaciones en los distintos niveles

Los objetivos a alcanzar son:

- Elevar la competitividad y la rentabilidad de las Empresas.
- Optimizar la capacidad productiva de acuerdo con las orientaciones del mercado, con la finalidad de maximizar la riqueza y el bienestar de todos los agentes de la producción y de la sociedad en su conjunto.
- Maximizar el empleo.
- Mejorar las condiciones de trabajo.

Las partes consideran que sobre la consecución de estos objetivos influyen distintos órdenes de factores internos y externos al sistema productivo. Entre los segundos es imprescindible señalar la situación de crisis económica mundial y el nivel y la forma de desarrollo alcanzado por el país, así como el clima social relativo a los problemas de la productividad.

Por eso mismo, las partes están de acuerdo en llamar la atención de la Administración sobre la necesidad de abordar de forma permanente la sensibilización de la opinión pública sobre los factores que influyen en la productividad, afrontando con la intensidad necesaria la recogida de medidas concretas en orden a la consecución de los objetivos, contando para ello con la opinión y la colaboración de las partes firmantes.

Las partes consideran que los principales factores que inciden sobre la productividad son:

- La política de inversiones.
- La racionalización de la organización productiva.
- La mejora tecnológica.
- La programación empresarial de la producción y la productividad.
- El clima y la situación de las relaciones laborales.
- Las condiciones y la calidad de la vida en el trabajo.
- La política salarial y de incentivación material.
- La cualificación y adaptación de la mano de obra.
- El absentismo.

En consecuencia, es necesario arbitrar, mediante el establecimiento de compromisos concretos, mecanismos y procedimientos instrumentales para generar un proceso que dé lugar a

la mejora de la productividad y permita alcanzar los objetivos señalados, teniendo en cuenta, entre otros, la aplicación de los siguientes instrumentos y criterios:

1. Negociación de los asuntos relacionados con la productividad en los Convenios y/o cuando ambas partes lo consideren oportuno a través de acuerdos específicos a nivel de Empresa. La introducción de estos temas se realizará de forma progresiva y tomando en consideración las circunstancias que concurran en cada caso.

Cuando a juicio de las partes resulte conveniente, por la homogeneidad de los sistemas o por desbordar el marco de la empresa, el tratamiento de tales problemas se hará a escala territorial o sectorial.

2. Establecimiento de sistemas de medición de la productividad, adecuados a las circunstancias sectoriales y/o de Empresa, que permitan hacer el seguimiento de la misma. Estos sistemas contemplarán al menos dos niveles: el de la Empresa en su conjunto y el del grupo de trabajadores que lleve a cabo una operación o proceso diferenciado.

La medición a escala de Empresa se hará a través de un índice de productividad total de los factores productivos.

3. Establecimiento, con la participación de los representantes de los trabajadores, del nivel del índice de productividad que se considerará como normal, o período base para las comparaciones.

4. Participación de los representantes de los trabajadores en el seguimiento de las mediciones de productividad.

5. Receptividad de las Empresas a las peticiones de corrección de aquellos obstáculos que frenen los avances de productividad emitida por los trabajadores.

6. Establecimiento de garantías acerca de la distribución de las mejoras de rentabilidad obtenidas por aumentos de productividad, aplicándolas al restablecimiento y/o incremento del excedente empresarial, inversiones que creen puestos de trabajo e incentivos salariales vinculados a la mejora de la productividad.

Durante el período de vigencia de este Acuerdo Marco Interconfederal se establece el siguiente orden de prioridades en los supuestos en que ello sea posible, para tal distribución:

- a) Restablecimiento del excedente empresarial para aquellas Empresas en situación de crisis cuyo nivel no alcance el considerado como normal.
- b) Inversiones que creen puestos de trabajo
- c) Incentivos salariales vinculados a la mejora de la productividad. Para la distribución de los mismos se tendrán en cuenta tanto el índice general como los índices de productividad de cada grupo de trabajadores.

7. Los niveles normales de productividad se remuneran a través del salario pactado y son exigibles a cambio del mismo, excepto cuando no se alcanzan por circunstancias no imputables al trabajador.

8. Los planes de mejora de productividad, a los que se aplicará lo establecido en el apartado 6, se implantarán teniendo en cuenta los siguientes criterios:

- a) Información previa de los mismos a los trabajadores.
- b) Que objetivamente tales planes no supongan discriminación de unos trabajadores sobre otros.
- c) Establecimiento de períodos de prueba y de adaptación, cuando se introduzcan nuevos sistemas, garantizándose durante los mismos a los trabajadores que se vean afectados por el cambio las percepciones habituales que les vinieran siendo abonadas con anterioridad.

#### B) Absentismo

Las partes firmantes reconocen el grave problema que para nuestra sociedad supone el absentismo y entienden que su reducción implica tanto un aumento de la presencia del trabajador en el puesto de trabajo como la correcta organización de la medicina de empresa y de la Seguridad Social, junto con unas adecuadas condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo, en orden a una efectiva protección de la salud física y mental de los trabajadores.

De igual forma, las partes son conscientes del grave quebranto que en la economía produce el absentismo cuando se superan determinados niveles, así como de la necesidad de reducirlo, dada su negativa incidencia en la productividad.

Para conseguir adecuadamente estos objetivos



## A C U E R D A N

1. Requerir de las autoridades competentes que se tomen medidas eficaces tendentes a eliminar las circunstancias externas a la Empresa favorecedoras del absentismo y, en particular, abrir el proceso de elaboración de una normativa que dé sentido y operatividad a lo señalado en el preámbulo de este epígrafe B).

2. Hacer todo lo posible para suprimir el absentismo debido a causas relacionadas con el ambiente de trabajo, en orden a una efectiva mejora de las condiciones de trabajo, según los procedimientos previstos en la normativa aplicable en cada caso. En este sentido se aplicarán los convenios de la OIT.

3. Los representantes legales de los trabajadores deberán ser consultados en todas aquellas decisiones relativas a tecnología, organización del trabajo y utilización de materias primas que tengan repercusión sobre la salud física y/o mental del trabajador.

4. Necesidad de cuantificar y catalogar las causas del absentismo, entendido como la no presencia del trabajador en el puesto de trabajo. No serán computables a efectos de tal cuantificación los siguientes supuestos:

Las ausencias, previa y debidamente justificadas, dentro de lo establecido legalmente, en los siguientes casos:

- Matrimonio.
- Nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

- Traslado de domicilio habitual.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal.
- Realización de funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses.
- Las ausencias derivadas de hospitalización.
- Las ausencias debidas a accidente laboral.
- Las ausencias ocasionadas por la suspensión de la actividad en caso de riesgo de accidente, cuando así se decreta por la Autoridad Laboral o lo decida el propio empresario, sea o no a instancia de los representantes legales de los trabajadores.
- Los permisos de maternidad de la trabajadora.
- Los supuestos de suspensión de contrato de trabajo por causas legalmente establecidas.

5. En las unidades de contratación se negociarán medidas correctoras del absentismo en función de circunstancias sectoriales, territoriales o de Empresa, partiendo de criterios objetivos para su medición, para corregir el nivel de absentismo y alcanzar un coeficiente normal.

6. Para reducir el absentismo injustificado (entendiendo por tal tanto el debido a causas injustificadas como los supuestos fraudulentos) se negociará libremente este tema cuando las partes así lo acuerden, o bien cuando se sobrepasen determinados niveles acordados a nivel sectorial, territorial o de Empresa.

A efectos de tal negociación se tendrán en cuenta como criterios básicos, entre otros, los siguientes:

- Reducción de las causas que lo generan.
- Instrumentación de campañas de explicación sobre los efectos negativos que el absentismo tiene tanto para la Empresa como para los trabajadores.
- Renegociación de los complementos económicos en situaciones de Incapacidad Laboral Transitoria (ILT) a cargo del empresario, de acuerdo con los siguientes criterios:
  - a) Con el importe de dichos complementos se buscará la adecuada aplicación para cubrir efectivas necesidades de los trabajadores enfermos y evitar asignaciones que fomenten situaciones fraudulentas. El destino que se dé al importe de estos fondos se decidirá con la participación de la representación de los trabajadores.
  - b) Para renegociar estos complementos en un ámbito superior al de Empresa será condición necesaria que se den en tal ámbito circunstancias homogéneas generadoras de absentismo.
  - c) Para medir el absentismo se establecerán dos bloques de causas diferenciales: 1), aquellas sobre las que no está al alcance de las partes actuar con plena eficacia en su disminución, y 2), aquellas en las que una actuación realista y negociada de las partes puede conseguir su reducción a corto y medio plazo.

Tanto unas como otras se definirán y cuantificarán en cada ámbito de negociación en función de cuanto ha quedado antes señalado.

d) En orden a la reducción y control del absentismo por causas injustificadas y fraudulentas, los representantes legales de los trabajadores y la Empresa actuarán conjuntamente en la aplicación de cualquier tipo de medidas.

e) Establecimiento de gradaciones en función de los supuestos.

7. Recabar de la Administración la aplicación de las medidas legales de control y comprobación correspondientes.

8. Las partes firmantes acuerdan la necesidad del seguimiento de la problemática del absentismo a través de las respectivas Comisiones Mixtas de los Convenios.

#### IX. CONTRATACION COLECTIVA

Los Convenios Colectivos constituyen el cauce fundamental a través del cual, y mediante la concertación de las condiciones de trabajo, debe producirse el necesario diálogo y negociación entre las Organizaciones representativas de los trabajadores y empresarios.

Poseerán capacidad para constituirse como interlocutores en los Convenios Colectivos los Sindicatos u Organizaciones empresariales que afilien un 10 por 100 de los Delegados de Personal o miembros de los Comités de las Empresas afectadas por el ámbito de obligar de los respectivos Convenios.

La capacidad de otorgar a lo pactado eficacia general vendrá determinada por la ley.

Analiza la estructura social de la negociación colectiva en la totalidad del país, las partes signatarias del presente Acuerdo Marco Interconfederal, ante la atomización de unidades de contratación, manifiestan su deseo y coinciden en la necesidad de tender en el futuro a superar tal situación.

Para ello, las partes firmantes fomentarán durante la vigencia del presente Acuerdo Marco Interconfederal un proceso de concentración de Convenios de Centro, a fin de alcanzar racionalmente como ámbito menor el de la Empresa.

Sin perjuicio de considerar necesario el mantenimiento de los actuales marcos de contratación por ramas territoriales y de Empresa, y a los efectos de conseguir el objetivo antes dicho, las Confederaciones firmantes del presente Acuerdo Marco Interconfederal promoverán durante la vigencia del mismo en sus respectivas estrategias la unidad sectorial de ámbito nacional, pero dejando siempre a salvo el pleno respeto a la voluntad de las partes en cada unidad de contratación y atendiendo en todo caso a las exigencias de la seguridad jurídica y el cumplimiento de los requisitos legales sobre la legitimidad y representación de las partes negociadoras.

Los Convenios sectoriales cuyo ámbito abarque a la totalidad del territorio nacional irán absorbiendo el contenido de las Reglamentaciones de Trabajo y Ordenanzas Laborales, graduándose en el tiempo tal proceso.

Las Confederaciones firmantes estiman fundamental abordar el análisis de la actual estructura de la negociación colec-

tiva, a los efectos de propiciar el establecimiento de otra más adecuada, atendidas las circunstancias que concurran en cada caso. En este sentido, las partes, respetando los principios de autonomía colectiva, representatividad y seguridad jurídica, podrán mantener o abrogar unidades de contratación o reenviar y aplicar compromisos suscritos en las unidades superiores a otras de ámbito más reducido. Asimismo, las unidades inferiores, en función de iguales principios, podrán recibir o aceptar reenvíos de las superiores o referir parte de sus contenidos a lo que pudiera negociarse en unidades de contratación que excedan de su propio ámbito.

Deberá tenderse a agotar las materias que por su propia naturaleza pueden ser objeto de negociación sectorializada, y específicamente aquellas encargadas de configurar un marco de condiciones sociolaborales que, sin dificultades económicas o de costo, pueda ser implantado para la totalidad de los trabajadores de un sector o rama de producción.

Los Convenios sectoriales, en sus distintos ámbitos, excluirán aquellas materias en las que, por su complejidad, no pudiesen adoptarse acuerdos o compromisos que racionalmente pudieran vincular a todos los trabajadores y Empresas. En tales supuestos, dos son las alternativas por las que las partes signatarias de los respectivos Convenios pueden optar:

- a) Exceptuar literalmente tales materias
- b) Referir la negociación de dichas materias a unidades inferiores o al nivel de la Empresa, pero estableciendo en el Convenio sectorial vías o crite-

rios que de algún modo encaucen la negociación de tales factores o extremos en los niveles inferiores.

#### Modo de operar

A los efectos de instrumentar operativamente lo antes dicho, las Confederaciones signatarias del presente Acuerdo Marco Interconfederal se comprometen a mantener las consiguientes conversaciones o contactos con las Organizaciones federadas de rama o sector respectivas, en sus distintos niveles nacional o territorial.

#### Duración de los Convenios

En función del espíritu que anima al presente Acuerdo Marco Interconfederal, del común deseo de conseguir una mayor racionalidad en la estructura de la negociación colectiva y de la necesidad de contar con un plazo suficiente que permita valorar adecuadamente los resultados que se alcancen, las Organizaciones firmantes están de acuerdo en que es oportuno y conviene recomendar que los Convenios Colectivos tengan una vigencia no inferior a dos años, excepto en los aspectos salariales, que serán objeto de negociación anual. Todo ello se entiende sin perjuicio de lo establecido en el Capítulo IV sobre SINDICATOS Y COMITES DE EMPRESA.

#### Cláusula de no violencia

Las Confederaciones firmantes se comprometen a coadyuvar a la realización práctica de una política de no violencia, tanto sobre las personas como sobre los bienes, que, de incumplirse, originará en todos los casos en que ambas partes comprueben su existencia la inmediata suspensión de

las negociaciones en curso, hasta la desaparición de aquélla.

#### X. MEDIACION, CONCILIACION Y ARBITRAJE

Con independencia de la competencia de los Organismos públicos constituidos a fin de ofrecer sistemas de mediación, conciliación y arbitraje, las partes firmantes.

#### A C U E R D A N :

1. Constituir un Comité Paritario Interconfederal de Mediación, Arbitraje y Conciliación. El citado órgano cumplirá asimismo las funciones de interpretación y aplicación de lo pactado y de seguimiento de aquellos acuerdos cuyo desarrollo deba producirse en el tiempo y durante la totalidad de la vigencia de los mismos. Por su especial importancia e incidencia en las relaciones laborales velará por el desarrollo de las establecidas en el Capítulo IX.
2. Las Confederaciones firmantes acordarán el reglamento de funcionamiento del citado Comité.
3. Mediante acuerdo subsiguiente, podrán constituirse Comités Paritarios Interfederativos que reproducirán en su esquema de funcionamiento las competencias y atribuciones del Comité Paritario Interconfederal. Asimismo, podrán constituirse mediante acuerdos Comités Paritarios Territoriales.
4. En supuesto de conflictos de carácter colectivo, y dentro del contexto de lo pactado en el presente Acuerdo Marco Interconfederal, a instancia de una de las partes



podrá solicitarse la inmediata reunión del Comité Paritario Interconfederal, a los efectos de interponer su mediación, interpretar lo acordado y ofrecer su arbitraje.

## XI. DE LOS SINDICATOS Y DE LOS COMITES DE EMPRESA

### A) De los sindicatos

Las partes firmantes, por las presentes estipulaciones ratifican una vez más su condición de interlocutores válidos, y se reconocen asimismo como tales, en orden a instrumentar a través de sus organizaciones, unas relaciones laborales racionales, basadas en el respeto mutuo, y tendentes a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas suscite nuestra dinámica social.

CEOE admite la conveniencia de que todas las Empresas afiliadas a sus Organizaciones consideren a los sindicatos debidamente implantados en los sectores y plantillas como elementos básicos y consustanciales para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones entre trabajadores y empresarios. Todo ello sin demérito de las atribuciones conferidas por la Ley y de desarrolladas en los presentes acuerdos, a los Comités de Empresa.

A los efectos anteriores, las Empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente; admitirán que los trabajadores afiliados a un Sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de las Empresas; no podrán sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despe-

dir a un trabajador o perjudicarlo de cualquier otra forma, a causa de su afiliación o actividad sindical. Los sindicatos podrán remitir información a todas aquellas Empresas en las que dispongan de suficiente y apreciable afiliación, a fin de que ésta sea distribuida, fuera de las horas de trabajo, y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo. En los centros de trabajo que posean una plantilla superior a 100 trabajadores existirán tableros de anuncios en los que los sindicatos debidamente implantados podrán insertar comunicaciones, a cuyo efecto dirigirán copias de las mismas previamente a la Dirección o titularidad del centro.

En aquellos centros de trabajo con plantilla que exceda de 250 trabajadores, y cuando los Sindicatos o Centrales posean en los mismos una afiliación superior al 15 por 100 de aquélla, la representación del Sindicato o Central será ostentada por un Delegado.

El Sindicato que alegue poseer derecho a hallarse representado mediante titularidad personal en cualquier Empresa, deberá acreditarlo ante la misma de modo fehaciente, reconociendo ésta, acto seguido, al citado Delegado su condición de representante del sindicato a todos los efectos.

El Delegado Sindical deberá de ser trabajador en activo de las respectivas Empresas, y designado de acuerdo con los Estatutos de la Central o Sindicato a quien represente. Será preferentemente miembro del Comité de Empresa.

## Funciones de los Delegados sindicales

1. Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representa, y de los afiliados del mismo en la Empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su Central sindical o Sindicato y la Dirección de las respectivas Empresas.
2. Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comités de seguridad e higiene en el trabajo y Comités paritarios de interpretación, con voz y sin voto, y siempre que tales órganos admitan previamente su presencia.
3. Tendrán acceso a la misma información y documentación que la Empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerá las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley, convenios colectivos y por el presente Acuerdo Marco Interconfederal a los miembros de los Comités de Empresa.
4. Serán oídos por la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al sindicato.
5. Serán asimismo informados y oídos por la Empresa con carácter previo:
  - a) Acerca de los despidos y sanciones que afectan a los afiliados al sindicato.

b) En materia de reestructuraciones de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo o del centro de trabajo general, y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

c) La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

6. Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.

7. Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados al sindicato y a los trabajadores en general, la Empresa pondrá a disposición del sindicato cuya representación ostente el Delegado un tablón de anuncios que deberá establecerse dentro de la Empresa y en lugar donde se garantice, en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo por todos los trabajadores.

8. En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiere, ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

9. En aquellos centros en los que ello sea materialmente factible, y en los que posean una plantilla superior a 1.000 trabajadores, la Dirección de la Empresa facilitará la utilización de un local, a fin de que el Delegado representante del sindicato ejerza las funciones y tareas que como tal le corresponden.

10. Los Delegados ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que les son propias.

11. Cuota sindical. A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales o Sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, las Empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de Caja de Ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. Las Empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año.

La Dirección de la Empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la Empresa si la hubiere.

12. Excedencias. Podrá solicitar la situación de excedencia aquel trabajador en activo que ostentara cargo sindical de relevancia provincial, a nivel de secretario del Sindicato respectivo, y nacional en cualquiera de sus modalidades. Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a su Empresa si lo solicitara en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo. En las Empresas con plantilla inferior a 50 trabajadores, los afectados por el término de su excedencia cubrirán la primera vacante que de su grupo profesional se produzca en su plantilla de pertenencia, salvo pacto individual en contrario.

13. Participación en las negociaciones de convenios colectivos. A los Delegados Sindicales o cargos de relevancia nacional de las Centrales reconocidas en el contexto del presente Acuerdo Marco Interconfederal, implantadas nacionalmente y que participen en las Comisiones negociadoras de convenios colectivos, manteniendo su vinculación como trabajadores en activo de alguna Empresa, les serán concedidos permisos retribuidos por las mismas, a fin de facilitarles su labor como negociadores y durante el transcurso de la antedicha negociación, siempre que la Empresa esté afectada por la negociación en cuestión.

B) De los Comités de Empresa

1. Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las Leyes, se reconoce a los Comités de Empresa las siguientes funciones:

A) Ser informado por la Dirección de la Empresa:

a) Trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la Empresa.

b) Anualmente, conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la Empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, cuantos documentos se den a conocer a los socios.

c) Con carácter previo a su ejecución por la Empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales

o parciales, definitivos o temporales, y las reducciones de jornada; sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la Empresa.

d) En función de la materia de que se trata:

- 1) Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias: estudios de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.
- 2) Sobre la fusión, absorción o modificación del "status" jurídico de la Empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.
- 3) El empresario facilitará al Comité de Empresa el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el Comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la Empresa y, en su caso, la Autoridad Laboral competente.
- 4) Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves, y en especial en supuestos de despido.
- 5) En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ingresos y ceses y los ascensos.

B) Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

a) Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de Empresa en vigor, formulando en su caso las acciones legales oportunas ante la Empresa y los organismos o tribunales competentes.

b) La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación de la Empresa.

c) Las condiciones de seguridad de higiene en el desarrollo del trabajo en la Empresa.

C) Participar, como reglamentariamente se determine, en la gestión de obras sociales establecidas en la Empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

D) Colaborar con la Dirección de la Empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad de la Empresa.

E) Se reconoce al Comité de Empresa capacidad procesal, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

F) Los miembros del Comité de Empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados a) y c) del punto A) de este artículo, aun después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.



G) El Comité velará no sólo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o paccionada, sino también por los principios de no discriminación, igualmente de sexo, y fomento de una política racional de empleo.

2. Garantías. a) Ningún miembro del Comité de Empresa o Delegado de personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa o restantes Delegados de personal y el Delegado del sindicato al que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la Empresa.

Poseerán prioridad de permanencia en la Empresa o centro de trabajo, respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

b) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o razón del desempeño de su representación.

c) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la Empresa, en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas

publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la Empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto.

d) Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determina.

En los convenios colectivos se establecerán pactos o sistemas de acumulación de horas de los distintos miembros del Comité y Delegados de personal, en uno o en varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total que determina la Ley, pudiendo quedar relevado o relevados de los trabajos, sin perjuicio de su remuneración.

Asimismo, no se computará dentro del máximo legal de horas el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de Delegados de personal o miembros de Comités como componentes de Comisiones negociadoras de convenios colectivos en los que sean afectados, y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales, a través de las cuales transcurran tales negociaciones y cuando la Empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

e) Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros de Comités o Delegados de personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a Cursos de Formación organizados por sus Sindicatos, Institutos de Formación u otras Entidades.

### C) Prácticas antisindicales

En cuanto a los supuestos de prácticas que a juicio de alguna de las partes quepa calificar de antisindicales, se estará a lo dispuesto en las Leyes.

### D) Vigencia

Lo aquí pactado mantendrá la vigencia general de dos años, salvo que en el transcurso de dicho período medie una Ley acerca de este tema, en cuyo caso las partes deberán realizar las acomodaciones y reajustes correspondientes mediante nuevo pacto acerca de esta materia.

## XII. DISPOSICION FINAL

Las presentes estipulaciones serán insertadas, a través de las negociaciones colectivas a llevar a cabo por las Organizaciones miembros de las Confederaciones signatarias del presente Acuerdo Marco Interconfederal y por las que posteriormente se adhieran al mismo, en los respectivos Convenios Colectivos, constituyendo a estos efectos lo acordado en todo, y correlacionándose las obligaciones asumidas por una y otra parte.

Otros supuestos contractuales no contemplados en este Acuerdo Marco Interconfederal quedan a la libre negociación de las partes.

**XIII. DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA**

(Sin efecto en 1981)

El contenido de esta cláusula hacía referencia a la revisión correspondiente al segundo semestre de 1979, en función del Real Decreto 1955/1979, de 3 de agosto.

**XIV. DISPOSICION ADICIONAL SEGUNDA SOBRE PROPUESTA AL GOBIERNO EN RELACION CON LA JUBILACION ORDINARIA DE LOS TRABAJADORES**

Ambas partes están de acuerdo en presentar al Gobierno, para su posible consideración, una propuesta que permita establecer las condiciones jurídicas, económicas y asistenciales necesarias para conseguir que la jubilación ordinaria pueda practicarse a los 64 años.

En el estudio de las consecuencias económicas de esta medida deberá considerarse el aspecto positivo que la misma ha de tener para ampliar la contratación de nuevos trabajadores.

En conformidad con cuanto antecede, firman en Madrid, a 5 de enero de 1980.

ACTA DE REVISION DEL ACUERDO MARCO INTERCONFEDERAL PARA  
LA NEGOCIACION COLECTIVA

(3-2-1.981)

ACTA DE REVISION DEL ACUERDO MARCO INTERCONFEDERAL PARA LA  
NEGOCIACION COLECTIVA SUSCRITO POR LA UNION GENERAL DE  
TRABAJADORES Y LA CONFEDERACION ESPAÑOLA DE ORGANIZACIONES  
EMPRESARIALES

(3 de febrero de 1981)

COMISION NEGOCIADORA

POR UGT

José Ma Zufiaur, Manuel Chaves, José Luis Corcuera, Fernando Méndez de Andes, César Braña, Matilde Fernández y Antonio Puerta.

POR CEOE

Arturo Gil Pérez-Andujar, Manuel Aguirre Bellver, José Ma Berrenechea Fano, Guillermo Bueno Hencke, José Ma Cañiellas, Juan Jiménez Aguilar y Emilio Meses de Orozco.

ASESORES:

Julio Rodríguez (UGT), Luis Fabián Márquez Sánchez (CEOE), Julio Sánchez Fierro (CEOE) y José Folgado Blanco (CEOE).

En Madrid, a 3 de febrero de 1981, en los locales de la Unión General de Trabajadores, y siendo las 11,00 horas, se reúne la Comisión Negociadora encargada de la revisión salarial dentro del Acuerdo Marco Interconfederal para la Negociación Colectiva, suscrito por la Unión General de Trabajadores (UGT) y la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) el 5 de enero de 1980.

La referida Comisión Negociadora ha partido del hecho de que el párrafo cuarto del capítulo IV del Acuerdo Marco Interconfederal preceptúa que los criterios salariales allí pactados se aplicarán con vigencia de un año a los Convenios Colectivos revisados o negociados durante 1980 y, al considerar que subsisten en 1981 las causas que justificaron la firma del AMI, en función de la representación que a tal efecto les ha sido conferida por las respectivas Organizaciones, unánimemente.

#### A C U E R D A

- 1º El capítulo IV del AMI quedará sustituido por el documento que se adjunta al presente Acta bajo la denominación ANEXO 1, integrándose en el AMI como nuevo capítulo IV, y con una vigencia anual.
- 2º El capítulo V del AMI quedará sustituido por el documento que se adjunta a la presente Acta con la denominación de ANEXO 2 y que se integrará en el AMI en sustitución de su capítulo V.
- 3º Que, examinados íntegramente los textos de los Anexos 1 y 2, ambas representaciones consideran totalmente conforme los mismos con lo convenido en las negociaciones llevadas a cabo desde el pasado día 7 de enero de 1981, y, en consecuencia, deciden aprobar los referidos Anexos en toda su integridad.

De otra parte, CEOE y UGT, con ocasión de estas negociaciones, acuerdan manifestar lo siguiente:

- a) Que el AMI tiene una duración de dos años, constituye un Acuerdo global y surte sus plenos efectos con inci-

dencia sobre los Convenios Colectivos que negocien y suscriban las Entidades dependientes de ambas Organizaciones, de acuerdo con lo que establece al respecto su Disposición Final. Ello es especialmente importante para aquellos Convenios suscritos en 1980 con vigencia de un año o para aquellos Convenios nuevos a negociar en 1981.

- b) Que UGT y CEOE han observado que Organizaciones miembro con Convenios suscritos por más de un año no han aprovechado, por diversas circunstancias y en su plenitud, las virtualidades del AMI y sus posibilidades en relación con el objetivo de contribuir a conformar una nueva filosofía y modelo de comportamiento en cuanto al contenido y estructura de la negociación colectiva. Por ello, instan a sus Entidades afiliadas a que, sin perjuicio del cumplimiento estricto de lo establecido en los citados Convenios y previo respeto a los principios de seguridad jurídica y autonomía colectiva, y siempre que medie libre y mutuo acuerdo, amplíen el abanico de materias susceptibles de ser objeto de negociación, no limitándose al campo estrictamente salarial. Todo ello dentro del contenido y en los términos del AMI y con referencia a extremos o materias no agotados o que hasta ahora no hayan sido objeto de contratación colectiva (en particular, productividad -incluidos los aspectos relacionados con seguridad e higiene en el trabajo-, absentismo y horas extraordinarias).
- c) Que se incorporan a la presente Acta como documentos ANEXOS 3, 4 y 5 los relativos a jubilación ordinaria anticipada a los sesenta y cuatro años, representación en la Junta Superior de Precios y Empleo.



Y en prueba de conformidad, ambas partes firman la presente Acta y los expresados documentos Anexos, por triplicado ejemplar, remitiéndose uno de ellos al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo primero, apartado uno, letra c, del Real Decreto 2.756/79, de 23 de noviembre, en el lugar y fecha supraindicados.

POR UGT

POR CEOE

EL SECRETARIO GENERAL

EL PRESIDENTE

Fdo.: NICOLAS REDONDO

Fdo.: CARLOS FERRER

COMISION NEGOCIADORA

COMISION NEGOCIADORA

Fdo.: José Ma Zufiaur

Fdo.: Arturo Gil Pérez Andujar

Fdo.: Manuel Chaves

Fdo.: Manuel Aguirre Bellver

Fdo.: José Luis Corcuera

Fdo.: José Ma Barrenechea Fano

Fdo.: Fernando Méndez de A.

Fdo.: Guillermo Bueno Hencke

Fdo.: César Braña

Fdo.: José Ma Cañiellas

Fdo.: Matilde Fernández

Fdo.: Juan Jiménez Aguilar

Fdo.: Antonio Puerta

Fdo.: Emilio Meneses de Orozco

DOCUMENTOS ANEXOS  
AL ACTA DE  
REVISION DEL AMI

## ANEXO 1

## CAPITULO IV. SALARIOS.

19) Las Comisiones Negociadoras representativas de UGT y CEOE han tenido en cuenta, en el momento de enfrentarse con la necesidad de establecer criterios salariales de referencia capaces de guiar la negociación colectiva a iniciar en 1981, o las revisiones salariales previstas en el contexto de los Convenios suscritos en 1980 con vigencia para dos años la necesidad de que los aumentos salariales se ajusten a la grave situación económica y, al mismo tiempo, defiendan la capacidad adquisitiva de los trabajadores.

Los incrementos salariales a aplicar en los Convenios Colectivos negociados o por negociar en los términos del AMI serán establecidos entre el 11 por 100 como mínimo y el 15 por 100 como máximo, de acuerdo con las condiciones que más adelante se estipulan.

Para la negociación dentro de esta banda salarial en los Convenios con vigencia superior a un año se estará a lo pactado. En los demás Convenios afectados por el AMI se tendrá en cuenta factores como la situación económica de las empresas, la creación de empleo, la vigencia de los Convenios Colectivos, así como la aplicación del acuerdo global sobre productividad y absentismo pactados en el Acuerdo Marco Interconfederal.

Los Convenios negociados en 1980 fuera del contexto que supone el AMI y aquellos sectores o empresas que regularon sus relaciones colectivas por laudos, si en 1981, motu

proprio, o por el imperativo obligacional que supone su pertenencia a las Confederaciones CEOE y UGT, afrontaran la revisión o nueva negociación de sus respectivos Convenios, estarán obligados a hacerlo teniendo en cuenta el más estricto respeto a la totalidad de lo estipulado en el AMI.

29) El porcentaje que se establezca se aplicará de forma proporcional, remitiéndose el análisis de situaciones excepcionales al Comité Paritario Interconfederal previsto en el capítulo X de este Acuerdo.

A tal efecto, dichos aumentos se practicarán sobre todos los conceptos que han venido operando a efectos retributivos en los modelos salariales (masas salariales, tablas salariales, salarios reales, etc.) empleados en las distintas unidades de contratación colectiva afectadas por el presente Acuerdo Marco. En este punto quedan a salvo las modificaciones que libremente acuerden las partes.

Se excluye de lo dispuesto en el párrafo anterior las comisiones sobre ventas y cualquier otra percepción salarial de igual naturaleza que esté vinculada a elementos de cálculo variable.

30) Los porcentajes de incremento salarial establecidos en el apartado primero no serán de necesaria u obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los ejercicios contables de 1979 y 1980. Asimismo, se tendrán en cuenta las previsiones para 1981.

En estos casos se trasladará a las partes la fijación del aumento de salarios.

Para valorar esta situación se tendrán en cuenta circunstancias, tales como el insuficiente nivel de producción y ventas y se atenderán los datos que resulten de la contabilidad de las empresas, de sus balances y de sus cuentas de resultados.

En caso de discrepancia sobre la valoración de dichos datos podrán utilizarse informes de auditores o censores de cuentas, atendiendo las circunstancias y dimensión de las empresas.

En función de la unidad de contratación en la que se encuentran comprendidas, las empresas que aleguen dichas circunstancias deberán presentar ante la representación de los trabajadores la documentación precisa (balances, cuentas de resultados y, en su caso, informe de auditores o de censores de cuentas) que justifique un tratamiento salarial diferenciado.

En este sentido, en las de menos de veinticinco trabajadores, y en función de los costos económicos que ello implica, se sustituirá el informe de auditores o censores jurados de cuentas por la documentación que resulte precisa dentro de la señalada en los párrafos anteriores para demostrar fehacientemente la situación de pérdidas.

Los representantes legales de los trabajadores están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando, por consiguiente, respecto de todo ello, sigilo profesional.

En todo caso, debe entenderse que lo establecido en los párrafos precedentes sólo afecta al concepto salarial, hallándose obligadas las empresas afectadas por el contenido del resto del Acuerdo Marco Interconfederal.

49) Por razones obvias, las empresas incluidas en sectores en proceso de una reestructuración sectorial que a la fecha de la firma de este Acuerdo esté en proceso de negociación con la presencia de Organizaciones sindicales suficientemente representativas, y siempre y cuando los incrementos salariales formen parte de la misma, serán objeto de un tratamiento específico y, por tanto, diferenciado de los criterios salariales establecidos en este capítulo IV.

## ANEXO 2

## CAPITULO V. CLAUSULA DE REVISION

En el caso de que el índice de precios al consumo (IPC) superare al 30 de junio de 1981 la cifra del 6,60 por 100 se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra, computándose el doble de tal exceso, a fin de prever el comportamiento del IPC en el conjunto de los doce meses (enero-diciembre 1981), teniendo como tope el mismo IPC.

Tal incremento se abonará con efectos del 1 de enero de 1981 y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizados para realizar los aumentos pactados para 1981.

Esta cláusula no será de aplicación en aquellos Convenios en los que los aumentos pactados excedan en cómputo anual del nivel que registre el incremento del IPC en los términos previstos en el párrafo 1º, es decir, extrapolado a los indicados doce meses.

## ANEXO 3

## JUBILACION ANTICIPADA

MOCION QUE UGT Y CEOE ELEVAN AL GOBIERNO SOBRE JUBILACION  
ANTICIPADA

El Acuerdo Marco Interconfederal sobre Negociación Colectiva, suscrito el pasado 5 de enero de 1980, recoge una cláusula (Disposición Adicional Segunda), según la cual se propone al Gobierno que se establezcan las condiciones jurídicas, económicas y asistenciales necesarias para conseguir que la jubilación ordinaria pueda practicarse a los sesenta y cuatro años.

Al propio tiempo, la citada Disposición Adicional Segunda indicaba que "en el estudio de las consecuencias económicas de esta medida deberá considerarse el aspecto positivo que la misma ha de tener para ampliar la contratación de nuevos trabajadores".

Transcurrido 1980, la jubilación anticipada a los sesenta y cuatro años no ha sido puesta en aplicación y, consiguientemente, las expectativas generadas por el Acuerdo Marco se han visto frustradas sin que las posibilidades de contratación de nuevos trabajadores que, en su caso, pudieran haber surgido hayan podido traducirse en resultados operativos.

Por consiguiente, UGT y CEOE piden al Gobierno:



PRIMERO. Que se ultimen con urgencia los estudios económicos, de financiación y jurídicos precisos para la puesta en aplicación de la jubilación anticipada a los sesenta y cuatro años, ya que lo actuado a este respecto durante 1980 ha constituido sólo una aproximación insuficiente.

SEGUNDO. Que ultimados dichos estudios, se dé conocimiento de los mismos a las partes firmantes del AMI, a fin de conocer la forma exacta en que quedaría articulada esta medida.

TERCERO. Que se promulgue la disposición correspondiente, tras la inmediata realización de dichos estudios y previas las consultas correspondientes con los firmantes de este acuerdo.

CUARTO. Que en apoyo de la finalidad básica perseguida por esta medida, asegurar la creación de empleo, las empresas y trabajadores, de común acuerdo, podrán acogerse a la medida de jubilación anticipada a los sesenta y cuatro años, de acuerdo con la regulación y financiación establecida en la normativa que sea aplicable. Tales empresas sustituirán al trabajador o trabajadores afectados por nuevas contrataciones.

QUINTO. En la línea de fomentar nuevas posibilidades de empleo, las partes urgen al Gobierno a que se promulguen, de modo inmediato, las normas reguladoras de las diversas modalidades de contratación laboral previstas en el Estatuto de los Trabajadores, previas las consultas adecuadas al efecto con las partes signatarias de este Acuerdo.

## ANEXO 4

## REPRESENTACION EN LA JUNTA SUPERIOR DE PRECIOS

MOCION QUE ELEVAN AL GOBIERNO UGT Y CEOE RESPECTO DE LA  
JUNTA SUPERIOR DE PRECIOS

Ambas partes firmantes recaban del Gobierno que se reconozca y ponga en práctica un sistema que garantice la participación de los Sindicatos representativos y de la CEOE en la Junta Superior de Precios, en orden a potenciar así la presencia de los interlocutores sociales, complementando la de las Organizaciones que representen a los consumidores. De esta forma, se articularía el conocimiento y participación de aquéllos en las decisiones sobre precios de este Organismo.

## ANEXO 5

## EMPLEO

Las partes firmantes del Acuerdo Marco Interconfederal han coincidido en valorar la situación de desempleo como el problema socio-económico más grave que afecta a los trabajadores y a toda la sociedad española.

En este sentido, tanto UGT como CEOE han estimado imprescindible abordar el tema del empleo a la hora de negociar la revisión salarial del Acuerdo Marco Interconfederal, llegando a las siguientes conclusiones:

- 19) El Acuerdo Marco Interconfederal contempla diversas medidas orientadas a tener un efecto beneficioso sobre el empleo: reducción de la inflación; consideración de la situación económica de las empresas a la hora de negociar los incrementos salariales; propuesta de reducción de la edad de jubilación, sustituyendo estas jubilaciones por nuevas contrataciones de trabajadores; reducción de la jornada de trabajo; reducción de las horas extraordinarias; puesta en práctica de nuestras modalidades de contratación laboral. Siendo ello importante de cara a una política de empleo, no podemos dejar de señalar la insuficiencia del ámbito de la contratación colectiva para abordar en profundidad una política de esta naturaleza. Ello requiere, inevitablemente, la adopción de medidas normativas y de política económica cuya responsabilidad es del Gobierno.

29) Siendo la política de empleo, desde un punto de vista social y económico, el objetivo prioritario, ambas partes consideran que las medidas adoptadas hasta el momento han resultado insuficientes, agravándose año tras año la tasa de desempleo.

30) En consecuencia, las Organizaciones firmantes del Acuerdo Marco consideran necesario el establecimiento de un Acuerdo Nacional sobre el Empleo entre las Organizaciones sindicales representativas, el Gobierno y la CEOE, que permita abordar de una manera global las medidas económicas, normativas y laborales necesarias para afrontar en profundidad una política de empleo.

A este efecto UGT y CEOE acuerdan formar una comisión de trabajo para profundizar en la temática de empleo en torno a las materias siguientes:

- Acuerdos sectoriales para la creación de empleo a partir de nuevas modalidades de contratación.
- Análisis de las medidas que favorezcan la inversión y el mantenimiento y creación de empresas y puestos de trabajo.
- Iniciativas en materia de Formación Profesional.
- Ordenación adecuada del empleo comunitario.
- Seguimiento de la puesta en práctica de la reducción de la edad de jubilación.
- Discusión sobre los posibles contenidos de un Acuerdo Nacional sobre Empleo.

Los abajo firmantes tras la elaboración de los estudios oportunos, acuerdan, asimismo, dirigirse a las fuerzas

sociales representativas y al Gobierno de la nación a los efectos de asegurar la ejecución de lo antes dicho.

ACUERDO NACIONAL SOBRE EL EMPLEO

(9-6-1.981)

A C T APOR EL GOBIERNO:

El Ministro de Trabajo, Sanidad y Seguridad Social

Excmo. Sr. D. Jesús Sancho Rof

El Ministro de Economía y Comercio

Excmo. Sr. D. Juan Antonio  
García Díez

POR LA CONFEDERACION ESPAÑOLA  
DE ORGANIZACIONES EMPRESARIALES:

D. Carlos Ferrer  
D. Arturo Gil  
D. José M. Cuevas

POR LA CONFEDERACION SINDICAL  
DE COMISIONES OBRERAS:

D. Marcelino Camacho  
D. Nicolás Sartorius  
D. Julian Ariza  
D. José M. Corell  
D. Agustín Moreno  
D. Adolfo Pinedo

POR LA UNION GENERAL DE  
TRABAJADORES:

D. Nicolás Redondo  
D. José L. Corcuera  
D. José M. Zufiaur  
D. Manuel Chaves  
D. Miguel Ordóñez

En Madrid, a 9 de Junio de 1981, en la sede del Ministerio de Economía y Comercio, y siendo las horas, se reúnen las partes que han negociado el presente Acuerdo Nacional sobre Empleo cuyos representantes se relacionan al margen, y unánimemente acuerdan:

Examinando en su integridad el texto del Acuerdo, que se adjunta a la presente Acta, consideran totalmente conforme el mismo con lo convenido en las negociaciones llevada a efecto y, en consecuencia, aprueban dicho texto.

Y, en prueba de conformidad las partes firman la presente Acta, así como cuatro ejemplares del Acuerdo.



## I. COMPROMISO DE EMPLEO

I.1. El Gobierno establecerá en virtud de este Acuerdo, una política económica que haga efectivo el compromiso de mantener, al final de 1.982, la misma población asalariada ocupada global que la existente en el momento de la firma de este Acuerdo.

Este compromiso supone la estimación de crear del orden de 350.000 nuevos puestos de trabajo al objeto de recuperar la posible caída de empleo en este período.

## II. CRECIMIENTOS SALARIALES EN 1.982

### II.1. Banda de crecimiento salarial.

La CEOE y las Centrales Sindicales firmantes de este Acuerdo han acordado que los incrementos salariales a aplicar en los convenios colectivos a negociar durante 1.982 serán establecidos entre el 9 por 100 como mínimo y el 11 por 100 como máximo, de acuerdo con las condiciones que más adelante se estipulan.

### II.2. Condiciones de aplicación.

1ª Para la negociación dentro de la banda salarial específica en II.1. en los convenios con vigencia superior a un año, se estará a lo pactado. En los demás convenios afectados por este Acuerdo, se tendrán en cuenta factores como la situación económica de las empresas, la creación de empleo, la vigencia de los convenios colectivos, así como la aplicación del acuerdo global sobre productividad y absentismo pactados en el Acuerdo Marco Interconfederal.

2ª El porcentaje que se establezca se aplicará de forma proporcional, remitiéndose el análisis de situaciones excepcionales al Comité u Organismos Paritarios que pudieran constituirse en aplicación de este Acuerdo.

A tal efecto, tales aumentos se practicarán sobre todos los conceptos que han venido operando a los efectos retributivos en los modelos salariales (masas salariales, tablas salariales, salarios reales, etc.) empleados en las distintas unidades de contratación colectiva afectadas por

el presente Acuerdo. En este punto quedan a salvo las modificaciones que libremente acuerden las partes.

Se excluyen de lo dispuesto en el párrafo anterior las comisiones sobre ventas y cualquier otra percepción salarial de igual naturaleza que esté vinculada a elementos de cálculo variable.

3ª Los porcentajes de incremento salarial establecidos en el apartado II.1. no serán de necesaria u obligatoria aplicación para aquellas empresas que acrediten, objetiva y fehacientemente, situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los ejercicios contables de 1980 y 1981. Asimismo, se tendrán en cuenta las precisiones para 1982.

En estos casos se trasladará a las partes la fijación del aumento de salarios. Para valorar esta situación se tendrán en cuenta circunstancias tales como el insuficiente nivel de producción y ventas y se atenderán los datos que resulten de la contabilidad de las empresas, de sus balances y de sus cuentas de resultados.

En caso de discrepancia sobre la valoración de dichos datos, podrán utilizarse informes de auditores o censores de cuentas, atendiendo las circunstancias y dimensión de las empresas.

En función de la unidad de contratación en la que se encuentran comprendidas, las empresas que aleguen dichas circunstancias deberán presentar ante la representación de los trabajadores la documentación precisa (balances, cuentas de resultados y, en su caso, informe de auditores o de censores de cuentas) que justifique un tratamiento salarial diferenciado.

En este sentido, en las de menos de veinticinco trabajadores, y en función de los costos económicos que ello implica, se sustituirá el informe de auditores o censores jurados de cuentas por la documentación que resulte precisa dentro de la señalada en los párrafos anteriores para demostrar, fehacientemente, la situación de pérdidas.

Los representantes legales de los trabajadores están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando, por consiguiente, respecto de todo ello, sigilo profesional.

### II.3. Cláusula de revisión salarial.

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el INE, registrase al 30 de junio de 1982 un incremento respecto al 31 de diciembre de 1981 superior al 6,09 por 100, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra, computándose el doble de tal exceso a fin de prever el comportamiento del IPC en el conjunto de los doce meses (enero-diciembre de 1982); teniendo como tope el mismo IPC menos dos puntos. Tal incremento se abonará con efectos de 1º de enero de 1982 y, para llevarlo a cabo, se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizados para realizar los aumentos pactados para 1982.

Esta cláusula se insertará en todos los convenios que se firmen en 1982 o aquellos que teniendo vigencia para 1982 no tuvieran ya acordadas las condiciones salariales.

II.4. Retribuciones de funcionarios y personal no laboral al servicio del Estado, de los Organismos Autónomos y de la Seguridad Social, Activos y Pasivos.

a) La tasa de revisión para las retribuciones básicas y complementarias de los funcionarios en los Presupuestos Generales del Estado para 1982 y la tasa de revisión para las retribuciones del personal eventual, interino y contratado en régimen de derecho administrativo en los Presupuestos Generales del Estado para 1982, serán del 8 por 100 más 1 punto en concepto de productividad y homogeneización.

La distribución de este concepto de productividad y homogeneización se efectuará tras la oportuna consulta y negociación con las Organizaciones Sindicales representativas en la Administración.

b) La tasa de revalorización de pensiones para el personal pasivo en los Presupuestos Generales del Estado de 1982 será del 9 por 100.

II.5. Revisión salarial en las empresas estatales de Servicios Públicos.

La tasa de crecimiento salarial en las empresas estatales de Servicios Públicos cuyos precios de prestación de los mismos o cuyas tarifas vengán fijadas a nivel inferior al del coste por la Administración, será la misma que la señalada en los Presupuestos Generales del Estado para los funcionarios y personal no laboral al servicio de la Administración, es decir, el 9 por 100. Asimismo, le será de aplicación la cláusula de revisión salarial establecida en el apartado II.3.

## II.6. Pensiones de la Seguridad Social.

La tasa de revalorización de pensiones en el sistema de la Seguridad Social será del 10 por 100, entendiéndose que este porcentaje es el de la revalorización en base homogénea con 1981, es decir, sin tener en cuenta el incremento en el número de las pensiones.

Los criterios para la distribución de este incremento global serán los utilizados en la revalorización aprobada para 1981.

## II.7. Salario mínimo.

El salario mínimo interprofesional se revisará en enero de 1982, de acuerdo con lo establecido en el Artículo 27 del Estatuto de los Trabajadores y sin considerar lo prevenido en el apartado II.1. de este Acuerdo.

El salario mínimo interprofesional de 1981 se revisará con efectos de 1º de abril.

## II.8. Criterios salariales en empresas en reconversión.

Las empresas acogidas a planes de reconversión ya negociados o que se negocien y produzcan efectos durante 1982 y que incluyan acuerdos salariales para ese año, estarán por lo que respecta a la revisión salarial de 1982 a lo que dispongan los citados planes.

### III. COBERTURA DE DESEMPLEO:

#### III.1. Subsidio complementario.

Sin perjuicio de los derechos que de acuerdo con lo establecido en la Ley Básica de Empleo y en el Reglamento de Prestaciones por Desempleo, aprobado por Real Decreto 920/1.981, de 24 de Abril puedan corresponder a los trabajadores a los que se refiere el artículo 25 de la citada Ley, el Gobierno se compromete a reconocer y regularizar, en el plazo de 2 meses, las percepciones complementarias a todos los trabajadores con derecho a las mismas y que tengan debidamente formalizada la documentación oportuna.

A los efectos de la percepción del subsidio complementario del artículo 25 de la Ley Básica de Empleo, se entenderá por "responsabilidades familiares" el tener al menos un familiar a su cargo por parte del perceptor, en los términos establecidos en el artículo 20.5 del Reglamento antes citado.

Este subsidio tendrá la duración máxima prevista en el artículo 26 de la Ley Básica de Empleo.

#### III.2. Medidas extraordinarias de protección a desempleados.

A) Con carácter extraordinario se dotará un fondo de 15.000 millones de pesetas para atenciones extraordinarias y urgentes en materia de ayuda a desempleados, financiado en un 40 por 100 a través de aportaciones del Gobierno y en un 60 por 100 de los cargos de cuotas empresariales.

El Fondo Especial será administrado tripartitamente por un Consejo que será designado por el INEM y que será nutrido por terceras partes por representantes de CC.OO. y UGT, CEOE y el Gobierno. El Presidente de dicho Consejo será designado por el Ministro de Trabajo, disponiendo a su favor de voto de calidad. El Consejo elaborará el Reglamento de Funciones del mismo y el procedimiento a seguir. Este Fondo, dado su carácter excepcional, se extinguirá el 31 de Diciembre de 1.982.

B) Con independencia de lo anterior y como consecuencia de este Acuerdo, con carácter excepcional, aquellos trabajadores que hayan agotado la prestación por desempleo regulada en el Artículo 173.1.a) del texto refundido de la Ley General de Seguridad Social, aprobado por Decreto 2.075 / 1.974, de 30 de Mayo, y que reúnan idénticos requisitos que los trabajadores a que se refiere el artículo 20.a) del Reglamento de Prestaciones por Desempleo, tendrán derecho al subsidio por desempleo del número 1.a) del artículo 19 del citado Reglamento en la extensión señalada en el apartado III.1. A estos efectos, se entiende cumplido el número 2 del apartado a) del Artículo 20 citado para los que se encuentren inscritos en demanda de empleo en el momento de la firma de este Acuerdo. Excepcionalmente se concederá este subsidio a quienes sin reunir este requisito, y si todos los anteriores, acreditasen carecer de trabajo y haber estado en demanda del mismo en una Oficina de Empleo. La autoridad laboral resolverá lo que en cada caso proceda, previo informe de la Comisión Provincial del INEM. Las reclamaciones contra la decisión de dicha autoridad se resolverán previo informe de la Comisión Ejecutiva del INEM.

Aquellos trabajadores que reúnan los citados requisitos y hubiesen agotado la prestación con anterioridad a la





entrada en vigor de la Ley Básica de Empleo, habrán de reunir, además, el requisito de encontrarse inscritos en demanda de empleo desde, al menos, 3 meses antes de la firma de este Acuerdo.

### III.3. Seguro de Desempleo para trabajadores fijos del campo.

Las partes firmantes coinciden en la necesidad de promulgar, de forma inmediata, la normativa adecuada que regule el sistema de Seguro de Desempleo para los trabajadores fijos del campo.

### III.4. Empleo comunitario y protección a los desempleados del campo.

A) Las partes firmantes de este Acuerdo han estudiado los problemas de diverso orden que plantea el actual sistema de empleo comunitario, considerando que es preciso su reforma y, eventualmente, su sustitución por un sistema más general y eficaz de protección a los trabajadores agrarios en situación de desempleo.

Las partes han estado de acuerdo, también, en que resulta imprescindible la previa clarificación del colectivo al cual vaya a aplicarse el nuevo sistema, mediante la elaboración de un censo de trabajadores agrarios y el estudio pormenorizado y profundo de cuantas circunstancias de todo orden puedan afectar a la implantación y funcionamiento del nuevo sistema.

B) El Gobierno elevará hasta 20.000 millones la cuantía de los fondos destinados al empleo comunitario en 1.981, con el fin de atender las necesidades de las zonas más afectadas por el paro agrícola, especialmente en Andalucía y Extremadura.

C) Se estima necesario reformar el actual sistema de empleo comunitario acordando criterios comunes para esta reforma. El Gobierno se compromete a negociar la modificación del sistema en el seno de la Comisión Interministerial, para la elaboración del censo de trabajadores demandantes de empleo agrícola, creado por acuerdo del Consejo de Ministros, de fecha 8 de Mayo de 1.981.

D) En todo caso, si no se hubiese alcanzado acuerdo sobre la reforma del sistema antes del 19 de Enero de 1.982, el Gobierno fijará para 1.982 la misma cantidad señalada en el apartado B) para 1.981, en pesetas constantes.

### III.5. Prestaciones médico-farmacéuticas para los desempleados que hayan agotado la prestación por desempleo.

Por el INEM se dictarán las instrucciones oportunas en el plazo de un mes, a fin de que se aclare lo dispuesto en el Reglamento de Prestaciones de Desempleo, en el sentido de que lo establecido en el artículo 36.2 del mismo es de aplicación a todos los trabajadores comprendidos en el artículo 23. como beneficiarios de la prestación médico-farmacéutica complementaria del desempleo.

### III.6. Lucha contra el fraude en la percepción del Seguro de Desempleo.

Con objeto de garantizar la suficiente cobertura económica para atender al pago de las prestaciones y subsidios de desempleo, las partes firmantes coinciden en la necesidad de luchar contra las distintas variantes del fraude en el Seguro de Desempleo, agilizando las medidas que resulten precisas para su control. A tal efecto, el INEM desarrollará y dará plena aplicación a los criterios de actuación aprobados para tal fin por el Consejo General del Instituto. El Consejo General del INEM. vigilará y evaluará los resultados concretos de las medidas de control, en forma periódica, debiendo proponer medidas correctoras.

### III.7. Vigilancia y revisión del Seguro de Desempleo.

El Consejo General del INEM. analizará trimestralmente la evolución del nivel de desempleo atendiendo a todos los factores que incidan en su evolución. A la vista de estas previsiones, se aprobarán, en caso de que sea necesario, las modificaciones de cuotas que resulten precisas para asegurar la financiación del Seguro de Desempleo.

### III.8. Oferta adecuada de Empleo.

A los efectos de suspensión en la percepción de la prestación por desempleo (artículo 22.L.B.E.), se entenderá que se rechaza una colocación adecuada profesionalmente cuando se trate:

- a) De una oferta de trabajo dentro de la propia categoría profesional, o
- b) De un máximo de 2 ofertas dentro de los grupos profesionales que defina el Consejo General del INEM.

A efectos de extinción de la referida percepción (artículo 23, L.B.E.), se entiende rechazada una colocación adecuada profesionalmente cuando:

- a) Se rechace por segunda vez una oferta de trabajo dentro de la propia categoría profesional, o
- b) Se rechace la tercera oferta dentro de los mencionados grupos profesionales.

Las ofertas no se computarán cuando el salario ofrecido sea inferior al importe de la prestación de desempleo que se estuviere percibiendo en cada momento.

En defecto de definición de grupos profesionales a realizar por el Consejo General del INEM., harán sus veces los grupos hoy existentes de cotización a la Seguridad Social.

Contra la resolución dándole de baja en las prestaciones de desempleo, el trabajador podrá recurrir ante la autoridad laboral, previa audiencia de la Comisión Ejecutiva Provincial del INEM.

#### IV. MEDIDAS DE FOMENTO DE EMPLEO

##### IV.1. Fomento de empleo para determinados colectivos.

Teniendo en cuenta la especial gravedad con que incide el problema de desempleo en determinados colectivos de trabajadores, las partes firmantes de este Acuerdo han coincidido en la conveniencia de estimular la contratación de los mismos. Por ello la contratación de trabajadores desempleados con responsabilidades familiares y la de quienes hayan agotado la prestación básica de desempleo, estará bonificada con una cantidad equivalente al 90 por 100 de la cuota de la Seguridad Social en los contratos que tengan una duración mínima de un año.

Para financiar estas subvenciones se destinarán 14.000 millones de pesetas, fondo que será sufragado en las proporciones establecidas por la Ley Básica de Empleo para la cobertura de Prestaciones por Gobierno y Empresas.

##### IV.2. Empleo juvenil.

Promulgadas las disposiciones oportunas sobre contratos en prácticas y en formación, la CEOE se compromete a firmar con el Instituto Nacional de Empleo un convenio de colaboración, para la creación de nuevos puestos de trabajo, en prácticas o en formación, orientados fundamentalmente y básicamente a jóvenes sin primer empleo. El costo de estos convenios para el INEM será financiado por las empresas, mediante la afectación a estos programas de 0,1 puntos de la cuota de formación profesional.

#### IV.3. Sistema especial de jubilaciones pactadas en convenios.

Las partes firmantes del Acuerdo han examinado los posibles efectos sobre el empleo del establecimiento de un sistema que permita la jubilación con el 100 por 100 de los derechos pasivos de los trabajadores al cumplir 64 años de edad y la simultánea contratación por parte de las empresas de trabajadores jóvenes o perceptores del Seguro de Desempleo en número igual al de las jubilaciones anticipadas que se pacten con contratos de igual naturaleza que los que se sustituyen.

El Gobierno elaborará, en el plazo de 2 meses, una norma estableciendo la regulación de un sistema que por la vía de los convenios colectivos o del acuerdo entre empresas y trabajadores permita la sustitución a que se refiere el párrafo anterior.

#### IV.4. Cotización por horas extraordinarias.

Las partes firmantes de este Acuerdo estiman que la reducción de horas extraordinarias es una vía adecuada para la creación de empleo y han coincidido en la conveniencia de gravar el coste de las mismas a través de un recargo de 10 puntos en las cotizaciones a la Seguridad Social por concepto de horas extraordinarias, de forma que de este recargo un 50 por 100 corresponda al empresario y un 50 por 100 corresponda al trabajador.

Las horas extraordinarias motivadas por causa de fuerza mayor y las estructurales que como tales se pacten en convenio, no tendrán dicho recargo. Para ello, se notifica-

rá así mensualmente a la autoridad laboral conjuntamente por empresa y comité o delegados de personal, en su caso.

A fin de clarificar el concepto de hora extraordinaria estructural, se entenderán como tales las necesarias por períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno a los de carácter estructural derivados de la naturaleza del trabajo de que se trate, o mantenimiento. Todo ello, siempre que no puedan ser sustituidos por contrataciones temporales o a tiempo parcial previstas en la Ley.

También en relación al objetivo de estimular la creación de empleo a través de la reducción de horas extraordinarias, las partes han coincidido en la importancia del estricto cumplimiento del Artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores; el incumplimiento de este Artículo será considerado falta grave a efectos de lo dispuesto en el Artículo 57 del Estatuto.

#### IV.5. Pluriempleo.

Las partes firmantes de este Acuerdo estiman conveniente erradicar el pluriempleo, tanto en el sector público como en el privado, estimándose especialmente necesarias medidas relativas a las Administraciones Públicas, por su carácter ejemplificador controlando el cumplimiento de horarios y la presencia efectiva en el trabajo que evite la prestación de dos o más empleos en el mismo horario, todo ello dentro del conjunto de medidas de reforma, austeridad y racionalización de las Administraciones Públicas.

Se estima que es preciso aplicar con el máximo rigor las sanciones previstas en la legislación vigente en los

casos de trabajadores no dados de alta en la Seguridad Social, por estar dados de alta ya en otra empresa.

Para coadyuvar al objetivo de controlar el pluriempleo se considera esencial el cumplimiento exacto del requisito de dar a conocer a los representantes sindicales los boletines de cotización a la Seguridad Social, así como lo establecido en el Artículo 64.1.5 del Estatuto de los Trabajadores. El incumplimiento de esta obligación se considerará falta grave a efectos de su sanción por la autoridad laboral.

#### IV.6. Aportación del Estado a la financiación de la Seguridad Social en 1.982.

Para favorecer el empleo se hace preciso reducir la participación de las cotizaciones a la Seguridad Social en los costes laborales de las empresas. Por ello, el Gobierno asume el compromiso de incrementar su aportación al Presupuesto de la Seguridad Social correspondiente a 1.982 para cifrarla en 350.000 millones de pesetas.

Con dicha aportación y con el necesario control del Presupuesto de Gastos en 1.982, se procederá inicialmente a reducir en un punto el vigente tipo de cotización a la Seguridad Social, con efectos de 1 de Enero de 1.982.

Las partes se comprometen a analizar y a proponer en el plazo de 4 meses la aplicación de nuevas medidas para regular la periodificación de pagas a efectos de cotización y la mejora de la recaudación de cuotas, cuyos efectos positivos de mayor recaudación deberán aplicarse a una nueva reducción del tipo de cotización.



Las bases de cotización crecerán en función de los criterios salariales establecidos en este Acuerdo.

## V. SEGURIDAD SOCIAL

### V.1. Cuotas y base reguladora de las pensiones de la Seguridad Social.

Las partes firmantes de este Acuerdo coinciden en la necesidad de combatir el fraude a la Seguridad Social, en particular el impago de cuotas y ciertas irregularidades que se registran actualmente en la fijación de la base reguladora de las pensiones. Por ello, consideran urgente la aprobación de las normas adecuadas para corregir estas situaciones.

Sin perjuicio de lo establecido en la Ley 40/80 en cuanto al impago de cuotas se establecerá un sistema de recaudación ejecutiva basado en la presunción para las empresas no declarantes.

En cuanto a pensiones, se eliminarán de la base reguladora de la pensión de jubilación los incrementos en los últimos dos años que sean consecuencia de aumentos salariales superiores al incremento interanual experimentado en el convenio colectivo aplicable o, en su defecto, al incremento medio del correspondiente sector, excepto, en todo caso, (y a efectos de cálculo, de las bases reguladoras de las pensiones) de los incrementos salariales que sean consecuencia de antigüedad, ascensos reglamentarios y cualquier otra circunstancia cuya realidad y legalidad pueda verificarse.

### V.2. Comisión tripartita.

Las partes coinciden en la necesidad de una mayor participación de las Organizaciones Sindicales y

Empresariales en el control de la gestión de la Seguridad Social. A tal fin, convendrán, en un plazo de dos meses, la modificación de las normas vigentes al respecto.

Igualmente, han coincidido en la necesidad de proceder a un examen de conjunto del actual sistema de la Seguridad Social, orientado a su mejora y racionalización. A estos efectos, la Administración, en un plazo no superior a seis meses, elaborará una propuesta que será sometida a una Comisión integrada por las partes firmantes de este Acuerdo, que antes del 31 de Enero de 1.982 formularán por escrito las propuestas que, de común acuerdo, puedan alcanzarse.

Las propuestas y conclusiones de la Comisión, así como las posiciones discrepantes de cada parte, serán elevadas al Gobierno en el plazo anteriormente señalado y tenidas en cuenta por éste en los proyectos legislativos que puedan elaborarse sobre esta materia.

La Comisión estará presidida por una personalidad de reconocido prestigio y autoridad en la materia, designada por el Gobierno, y vistas las propuestas que formulen las partes firmantes de este Acuerdo.

## VI. CONSOLIDACION SINDICAL

### VI.1. Cuota Sindical.

A requerimiento de las Centrales Sindicales firmantes de este Acuerdo, se incluirán en los convenios colectivos, tanto en el sector de empresas públicas como de empresas privadas de más de 250 trabajadores, la recaudación de las cuotas sindicales. Como consecuencia, a requerimiento de los trabajadores afiliados a dichas Centrales o Sindicatos, las Empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de Caja de Ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. Las Empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año.

La Dirección de la Empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la Empresa si la hubiere.

### VI.2. Reglamento del INEM y participación Institucional.

a) La Administración publicará en el plazo de un mes el proyecto de reglamento del INEM, elaborado y aprobado por el Consejo General del mismo. Asimismo, en el plazo de 2 meses, procederá a poner en marcha y regularizará la participación de las centrales sindicales y organizaciones

empresariales representativas en aquellos Institutos y Organismos cuya participación esté ya prevista legalmente, una vez que se hayan recibido las propuestas de las partes representadas.

b) El Gobierno se compromete, en el plazo de tres meses, a hacer efectiva la representación de las Organizaciones Empresariales y Centrales Sindicales más representativas en el control de la gestión de los Institutos Nacionales de la Seguridad Social, Instituto Nacional de Empleo, Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación, Instituto Social de Tiempo Libre, Instituto de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

También se hará efectiva la representación en la Junta Superior de Precios y se estudiará a petición de cualquiera de las partes firmantes la participación en otros Organismos relacionados con las Relaciones Sindicales, Laborales y de la Seguridad Social.

c) Por acuerdo de las partes se establecerá en el plazo de 3 meses el Organismo adecuado, por participación de las partes firmantes, para vigilar el funcionamiento del Fondo de Garantía Salarial.

### VI.3. Ayuda a la Formación.

Se establecerán convenios entre las Centrales Sindicales y Organizaciones Empresariales representativas con el Instituto de Estudios Sociales, Instituto de Estudios de Sanidad y Seguridad Social e Instituto de Formación Cooperativa para la celebración, por aquéllos, de cursos de formación y jornadas de estudio. En dichos convenios se acordará

el contenido de los cursos de formación, jornadas de estudio y participación docente de miembros de dichas organizaciones.

Para estas atenciones se reservará el 50 por 100 del Presupuesto para cursos de aquellos Institutos, reserva que se mantendrá durante el primer trimestre de cada año y se distribuirán de acuerdo con las programaciones que faciliten las organizaciones firmantes.

Se facilitará, a estos efectos y de acuerdo con las programaciones que proporcionen las Centrales Sindicales y Organizaciones Empresariales firmantes, a cada una de ellas un local permanente para estas actividades, antes del 1 de Enero de 1.982.

#### VI.4. Instituto Social del Tiempo Libre.

El Consejo General del Instituto Social del Tiempo Libre establecerá los criterios mediante los cuales las Centrales Sindicales tendrán preferencias y facilidades específicas para el uso de las instalaciones para sus afiliados. En particular serán ofrecidas a las Centrales Sindicales firmantes para su utilización por éstas en las condiciones económicas generales, hasta el 50 por 100 de las plazas de las residencias de vacaciones dependientes de dicho Instituto, acordándose las zonas y temporadas del año en las que se distribuirán dichas plazas.

## VII. OTROS ACUERDOS.

### VII.1. Regulación de empleo.

Las partes y el Gobierno, en materia de regulación de empleo, estiman conveniente efectuar las siguientes manifestaciones:

a) La legislación vigente establece un procedimiento a seguir que debe ser estrictamente observado, a fin de ofrecer a trabajadores y empresas plenas garantías de objetividad, respeto de plazos, información amplia, a fin de procurar la emisión de los dictámenes exigidos por la norma legal en tiempo oportuno.

b) El Ministerio de Trabajo, Sanidad y Seguridad Social velará y asegurará lo señalado en el párrafo anterior, pronunciándose acerca del expediente de regulación de empleo en trámite y resolviéndolo en los plazos establecidos con criterios de objetividad.

### VII.2. Desarrollo del Estatuto de los Trabajadores.

Aparte de los puestos de trabajo que puedan crearse, o no destruirse, por la aplicación de las medidas de carácter general de política económica y presupuestaria del Gobierno y de la política de las empresas, resultantes de los recursos para la inversión que puedan liberarse con el presente Acuerdo, las partes firmantes coinciden en el importante efecto que sobre el empleo pueda tener el desarrollo de las diferentes formas de contratación previstas en el Estatuto de los Trabajadores. A tal fin, el Gobierno promulgará, de

forma inmediata, la correspondiente normativa, previa consulta a las Organizaciones sindicales y empresariales firmantes de este Acuerdo.



### VIII. COMISION DE SEGUIMIENTO Y CONTROL DEL ACUERDO

Para controlar, vigilar e interpretar el cumplimiento del presente Acuerdo, las partes firmantes han decidido la constitución de una Comisión de Seguimiento y Control del mismo.

La Comisión de Seguimiento y Control del Acuerdo se reunirá bajo la presidencia del Ministerio de Trabajo, Sanidad y Seguridad Social o del Ministerio de Economía y Comercio, o de la persona en quien delegue, y la integrarán tres representantes de la Administración, tres representantes de la Confederación Española de Organizaciones Empresariales, tres representantes de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras y tres representantes de la Unión General de Trabajadores.

Esta Comisión se reunirá bimensualmente y, a la vista de la información que reciba sobre la ejecución de las medidas contenidas en el presente Acuerdo, realizará las propuestas necesarias para su cumplimiento.

Los Acuerdos serán adoptados por unanimidad. Las Organizaciones representativas en esta Comisión así como los representantes de la Administración podrán hacer constar en Acta cuantos votos particulares estimen oportuno. En la primera sesión, constitutiva de la Comisión, se elaborará el Reglamento de funcionamiento de la misma.

Dentro de la Comisión de Seguimiento y Control se constituirá entre las partes una Comisión especial encargada de recabar información de la Administración, con el fin de controlar el cumplimiento de las grandes partidas de

inversión pública más directamente relacionadas con la creación de puestos de trabajo.

DISPOSICION FINAL

Los presentes Acuerdos tendrán vigencia hasta el 31 de diciembre de 1.982. Con anterioridad a esta fecha las partes firmantes estudiarán su posible revisión y prórroga.

ACUERDO INTERCONFEDERAL 1.983

(15-2-1.983)

## ACTA DE LA FIRMA DEL ACUERDO INTERCONFEDERAL 1.983

En Madrid, a 15 de febrero de 1983, en el Instituto de Estudios Laborales y de la Seguridad Social, y siendo las 13 horas, se reúne la Comisión Negociadora del Acuerdo Interconfederal 1983, asistida de sus respectivos Asesores Técnicos, todos ellos relacionados al margen. La referida Comisión Negociadora, en representación de la Unión General de Trabajadores (UGT), de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CS de CCOO), de la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) y de la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME), unánimemente

## A C U E R D A N:

19. Las Organizaciones firmantes manifiestan ostentar la representación exigida en el Título III del Estatuto de los Trabajadores y relacionada con el ámbito de obligar y eficacia establecidos en el artículo 19 del presente Acuerdo Interconfederal.
20. Que examinado en toda su integridad el texto del Acuerdo Interconfederal 1983, que se adjunta a la presente Acta, dichas representaciones consideran plenamente conforme el mismo con las negociaciones llevadas a cabo desde el pasado día veintisiete de diciembre de 1982 y, en consecuencia, aprueban el referido texto con su Anexo (Aplicación de la Cláusula de Revisión Salarial).

39. Que, de conformidad con lo dispuesto en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo (artículos 2º, apartado c), y 6º), se asignan los trámites establecidos adecuándolos a las características propias de un Acuerdo de esta naturaleza, a fin y efecto de que pueda procederse a su registro, depósito y publicación.

Y en prueba de conformidad, las representaciones de las Organizaciones Sindicales y Empresariales anteriormente mencionadas, firman la presente Acta, así como nueve ejemplares del texto del Acuerdo Interconfederal 1983, con su Anexo, que se adjuntan, en lugar y fecha arriba indicados.

COMISION NEGOCIADORA

Por CEOE:

D. José Ma Cuevas Salvador  
D. Diego de Pedroso y Frost  
D. Guillermo Bueno Hencke  
D. Manuel Aguirre Bellver

Por CEPYME:

D. Juan Jiménez Aguilar  
D. Roberto Suárez

Por UGT:

D. José Luis Corcuera  
D. Fernando Méndez  
D. José María Zufiaur  
D. Manuel Arribas  
D. Valentín Antón  
D. César Braña  
D. Benjamín Castro  
D. Matilde Fernández  
D. Alberto Pérez  
D. Antonio Puerta  
D. Apolinar Rodríguez  
D. Manuel Ventura

D. Manuel Galán  
D. Antonio Gutiérrez  
D. José Luis López Bulla  
D. Juan Ignacio Marín  
D. Agustín Moreno  
D. José Manuel de la Parra  
D. Agustín Prats  
D. Eduardo Saborido  
D. Víctor Santos  
D. Tomás Tueros

ASESORES TECNICOS

Por UGT:

D. José-Armando Caro  
D. Pedro Guardado  
D. Francisco Solano López  
Por C.S. CC.OO.:  
D. Miguel González Zamora  
D. Alfonso Vázquez  
D. Enrique Lillo  
D. Mariano Díaz  
D. Angel C. Carcoba

## Por la CS de CCOO:

D. Juan Jesús Alfonso  
D. Fidel Alonso  
D. Julián Ariza  
D. José Corell

## Por CEOE:

D. Fabián Márquez  
D. Julio Sánchez Fierro  
D. José Folgado Blanco  
D. Maximino Carpio García

**TEXTO DEL ACUERDO INTERCONFEDERAL 1983**



## C A P I T U L O I

### NATURALEZA JURIDICA DEL ACUERDO INTERCONFEDERAL

#### Artículo primero: Naturaleza jurídica

El presente Acuerdo Interconfederal se ha establecido a tenor de lo expuesto en el Título III del Estatuto de los Trabajadores y posee la eficacia que se deduce de lo dispuesto en la Disposición Final primera del citado Acuerdo.

## C A P I T U L O II

### AMBITO DEL ACUERDO INTERCONFEDERAL

#### Artículo segundo: Ambitos territorial, personal y temporal

1. El presente Acuerdo Interconfederal será de aplicación en la totalidad del territorio español a las Organizaciones Empresariales y Sindicales y a sus afiliados incluidos en el ámbito personal.
2. Están obligadas por las disposiciones del presente Acuerdo Interconfederal las Confederaciones firmantes del mismo y sus Asociaciones y Entidades representadas.
3. El Acuerdo Interconfederal finalizará el 31 de diciembre de 1983, salvo lo pactado en materia de jornada laboral, que producirá efectos durante el período específicamente estipulado en esta materia. En ambos casos, el presente Acuerdo Interconfederal caducará al

término su vigencia automáticamente, sin necesidad de denuncia previa.

## C A P I T U L O    I I I

### SALARIOS

#### Artículo tercero: Crecimientos salariales en 1983

##### 1. Banda de crecimientos salariales

Los crecimientos salariales a aplicar en los Convenios Colectivos a negociar durante 1983 serán establecidos entre el 9,5 por 100 como mínimo y el 12,5 por 100 como máximo, de acuerdo con las condiciones que más adelante se estipulan.

##### 2. Condiciones de aplicación

- a) En los Convenios afectados por este Acuerdo se tendrán en cuenta factores como la situación económica de las empresas, la creación de empleo, la vigencia de Convenios Colectivos, así como la aplicación del acuerdo global sobre productividad y absentismo publicado por resolución del IMAC, de 11 de enero de 1980 ("Boletín Oficial del Estado" número 21, de 24 de enero de 1980).
- b) El porcentaje que se establezca se aplicará de forma proporcional, remitiéndose el análisis de situaciones excepcionales al Comité u Organismos Paritarios que pudieran constituirse en aplicación de este Acuerdo.

A tal efecto, dichos aumentos se practicarán, sobre todos los conceptos que han venido operando a efectos retributivos en los modelos salariales (masas salariales, tablas salariales, salarios reales, etc.), empleados en las distintas unidades de contratación colectiva afectadas por el presente Acuerdo. En este punto quedan a salvo las modificaciones que libremente acuerden las partes.

Se excluyen de lo dispuesto en el párrafo anterior las comisiones sobre ventas y cualquier otra percepción salarial de igual naturaleza que esté vinculada a elementos de cálculo variable.

- c) Los porcentajes de incremento salarial establecidos en el punto 1 no serán de necesaria u obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten, objetiva y fehacientemente, situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los ejercicios contables de 1981 y 1982. Asimismo, se tendrán en cuenta las previsiones para 1983.

En estos casos se trasladará a las partes la fijación del aumento de salarios. Para valorar esta situación se tendrán en cuenta circunstancias tales como el insuficiente nivel de producción y ventas y se atenderán los datos que resulten de la contabilidad de las empresas, de sus balances y de sus cuentas de resultados.

En caso de discrepancia sobre la valoración de dichos datos, podrán utilizarse informes de auditores o censores de cuentas, atendiendo a las circunstancias y dimensión de las empresas.

En función de la unidad de contratación en la que se encuentran comprendidas, las empresas que aleguen dichas circunstancias deberán presentar ante

la representación de los trabajadores la documentación precisa (balances, cuentas de resultados y, en su caso, informe de auditores o censores de cuentas) que justifique un tratamiento salarial diferenciado.

En este sentido, en las de menos de 25 trabajadores, y en función de los costos económicos que ello implica, se sustituirá el informe de auditores o censores jurados de cuentas por la documentación que resulte precisa dentro de los párrafos anteriores para demostrar, fehacientemente, la situación de pérdidas.

Los representantes legales de los trabajadores están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando, por consiguiente, respecto de todo ello, sigilo profesional.

### 3. Criterios salariales en empresas en reconversión

Las empresas acogidas a planes de reconversión ya negociados o que se negocien y produzcan efectos durante 1983 y que incluyan acuerdos salariales para este año, estarán, para lo que respecta a la revisión salarial de 1983, a lo que dispongan los citados planes.

#### Artículo cuarto: Cláusula de revisión salarial

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el INE, registrase al 30 de septiembre de 1983 un incremento respecto al 31 de diciembre de

1983 superior al 9 por 100, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra, computando cuatro tercios de tal exceso a fin de prever el comportamiento del IPC en el conjunto de los doce meses (enero/diciembre de 1983). Tal incremento se abonará con efectos de primero de enero de 1983, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizada para realizar los aumentos pactados para 1983.

El porcentaje de revisión resultante guardará, en todo caso, la debida proporcionalidad en función del nivel salarial pactado inicialmente en cada convenio, a fin de que aquél se mantenga idéntico en el conjunto de los doce meses (enero/diciembre 1983).

Esta cláusula se insertará en todos los convenios que se firmen para 1983, o aquellos que teniendo vigencia para 1983 no tuvieran ya acordadas las condiciones salariales.

**Artículo quinto: Cláusula de garantía salarial en Convenios con vigencia no coincidente con el año natural 1983**

Los Convenios Colectivos cuya vigencia no se corresponda con el año natural se revisarán igualmente, si procede, con la periodicidad y criterios establecidos en el presente Acuerdo, utilizando, a los efectos de extrapolar los meses correspondientes a 1984, la inflación prevista para dicho año por el Gobierno de la Nación.

## CAPITULO IV

## JORNADA LABORAL

## Artículo sexto

- a) Lo estipulado en materia de tiempo de trabajo en los Convenios Colectivos para 1983 se mantendrá en los términos pactados.
- b) A efectos de cómputo anual, la jornada semanal de 40 horas será de 1.826 horas y 27 minutos de trabajo efectivo, a establecer a través de la negociación colectiva.
- c) En 1984, la jornada anual será de 1.826 horas y 27 minutos de trabajo efectivo.
- d) En aquellos Convenios Colectivos donde se establece el cómputo anual de la jornada y su distribución suponga la superación de las 40 horas semanales, el control y cómputo de la jornada se verificará trimestralmente en términos de media. Cuando por razones objetivas sea necesario, las partes negociarán otros sistemas de cómputo y control, respetándose en todo caso el tiempo máximo anual mencionado en los apartados anteriores.

## C A P I T U L O V

## CONTRATACION COLECTIVA

## Artículo séptimo: Estructura de la negociación colectiva

Los Convenios Colectivos constituyen el cauce fundamental a través del cual y mediante la concertación de las condiciones de trabajo, debe producirse el necesario diálogo y negociación entre las Organizaciones representativas de los trabajadores y empresarios.

Analizada la estructura actual de la negociación colectiva en la totalidad de España, las partes signatarias del presente Acuerdo Interconfederal, ante la atomización de unidades de contratación, que todavía persiste, manifiestan su deseo y coinciden en la necesidad de tender a superar tal situación.

Para ello, las partes firmantes fomentarán durante la vigencia de este Acuerdo Interconfederal un proceso de concentración de Convenios de centro, a fin de alcanzar racionalmente como ámbito menor el de la empresa. A tal efecto, durante la vigencia del presente Acuerdo, las Organizaciones Sectoriales de las partes firmantes establecerán criterios y plazos que conduzcan al objetivo expuesto.

Sin perjuicio de considerar necesario el mantenimiento de los actuales marcos de contratación por ramas territoriales y de empresa, y a los efectos de conseguir el objetivo antes dicho, las Confederaciones firmantes del presente Acuerdo Interconfederal promoverán durante la vigencia del mismo en sus respectivas estrategias la unidad sectorial de

ámbito nacional, pero dejando siempre a salvo el pleno respeto a la voluntad de las partes en cada unidad de contratación y atendiendo en todo caso a las exigencias de la seguridad jurídica y el cumplimiento de los requisitos legales sobre legitimidad y representación de las partes negociadoras.

Las partes signatarias quieren poner énfasis en la necesidad de que se produzca la sustitución de las Ordenanzas Laborales y Reglamentaciones de Trabajo por Convenios Marco o generales en función de las condiciones objetivas de los Sectores de las Organizaciones firmantes. Dentro del plazo de dos años a partir de la entrada en vigor de este Acuerdo, las Organizaciones Sectoriales de las partes firmantes estudiarán los criterios generales, metodología y calendario y, en caso de acuerdo, la propia sustitución. La Comisión Paritaria de este Acuerdo se encargará de impulsar dicho proceso.

Las Confederaciones firmantes estiman fundamental abordar el análisis de la estructura de la negociación colectiva a los efectos de propiciar el establecimiento de otra más adecuada, atendiendo las circunstancias que concurren en cada caso. En este sentido, las partes, respetando los principios de autonomía colectiva, representatividad y seguridad jurídica podrán mantener o abrogar unidades de contratación o reenviar y aplicar compromisos suscritos en las unidades superiores a otras de ámbito más reducido. Asimismo, las unidades inferiores, en función de iguales principios, podrán recibir o aceptar reenvío de las superiores o referir parte de sus contenidos a lo que pudiera negociarse en unidades de contratación que excedan de su propio ámbito.



**Artículo octavo: Contenido de los Convenios de Sector**

Deberá tenderse a incluir y agotar en los Convenios de Sector las materias que por su propia naturaleza sean objeto de negociación sectorializada y específicamente aquellas de carácter general encargadas de configurar un marco de condiciones socio-laborales que pueda ser implantado para la totalidad de los trabajadores de un sector o rama de la producción.

Los Convenios Sectoriales, en sus distintos ámbitos, excluirán aquellas materias en las que, por su complejidad, no pudieran adoptarse acuerdos o compromisos que racionalmente pudieran vincular a todos los trabajadores y empresas. En tales supuestos, dos son las alternativas por las que las partes signatarias de los respectivos Convenios pueden optar:

- a) Exceptuar literalmente tales materias.
- b) Referir la negociación de dichas materias a unidades inferiores o al nivel de la empresa, pero estableciendo en el Convenio Sectorial vías o criterios que, de algún modo, encaucen la negociación de tales factores o extremos en los niveles inferiores.

**Artículo noveno: Acerca de la duración de los Convenios**

En el pleno ejercicio de la autonomía de las partes en la negociación colectiva, los Convenios tendrán la duración que éstas determinen.

Las Organizaciones firmantes de este Acuerdo Interconfederal declaran a su vez que a los efectos de

obtener una mayor racionalidad de la negociación colectiva, si las partes lo consideraran conveniente, establezcan en los Convenios una vigencia superior al año. En todo caso, los aspectos económicos serán objeto de negociación anual.

**Artículo décimo: Actividades encomendadas al Comité Paritario Interconfederal relacionadas con la negociación colectiva**

La Comisión Paritaria estudiará durante 1983 lo referente a concurrencia, ámbitos, extensión y eficacia de los Convenios a fin de proponer una normativa que pueda incluirse en futuros acuerdos.

**Artículo undécimo: Comisión Consultiva Nacional**

Las partes acuerdan dirigirse al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para que, dentro del plazo más breve posible se constituya la Comisión Consultiva Nacional prevista en la Disposición Final 8ª de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

**C A P I T U L O VI**

**MEDIDAS RELACIONADAS CON EL FOMENTO DE EMPLEO**

Las partes firmantes del Acuerdo Interconfederal, con objeto de favorecer la promoción de empleo, han llegado a las siguientes consideraciones y estipulaciones:

**Artículo duodécimo: Sistema especial de jubilaciones pactadas en Convenio**

Las Organizaciones firmantes han examinado los posibles efectos positivos sobre el empleo que es susceptible de generar el establecimiento de un sistema que permita la jubilación con el 100 por 100 de los derechos pasivos de los trabajadores al cumplir sesenta y cuatro años de edad y la simultánea contratación por parte de las empresas de desempleados registrados en las Oficinas de Empleo en número igual al de jubilaciones anticipadas que se pacten por cualesquiera de las modalidades de contrato vigentes en la actualidad, excepto las contrataciones a tiempo parcial, con un período mínimo de duración en todo caso superior al año y tendiendo al máximo legal respectivo.

De existir en una empresa trabajadores fijos discontinuos con derechos preferentes en virtud de Convenios Colectivos se mantendrá la preferencia a los efectos sustitutorios antes señalados.

Tales jubilaciones anticipadas y las correspondientes sustituciones se efectuarán y quedará estipulado en los Convenios Colectivos o en virtud de pacto.

En consecuencia, se acuerda elevar al Gobierno propuesta de modificación del Real Decreto-Ley 1481/1981, de 20 de agosto, sobre jubilación especial a los sesenta y cuatro años en la Seguridad Social en consonancia con lo antes señalado, instando al propio tiempo a que se prevea la adecuada financiación para que por parte de la Seguridad Social se cubra la diferencia que resultaría de aplicar en estos casos el correspondiente coeficiente reductor.

**Artículo decimotercero: Horas extraordinarias**

Ante la grave situación de paro existente, y con el objeto de fomentar una política social solidaria que favorezca la creación de empleo, se acuerda la supresión de las horas extraordinarias habituales, manteniendo así el criterio ya establecido en Acuerdos anteriores.

Asimismo, en función de dar todo su valor al criterio anterior, se recomienda que en cada empresa se analice conjuntamente entre los representantes de los trabajadores y la empresa, la posibilidad de realizar nuevas contrataciones, dentro de las modalidades de contratación vigentes, en sustitución de las horas extraordinarias suprimidas.

En función del objetivo de empleo antes señalado y de experiencias internacionales en esta materia, las partes firmantes de este Acuerdo consideran positivo señalar a sus Organizaciones la posibilidad de compensar las horas extraordinarias estructurales por un tiempo equivalente de descanso, en lugar de ser retribuidas monetariamente.

También respecto de los distintos tipos de horas extraordinarias, se acuerda lo siguiente:

- a) Horas extraordinarias que vengan exigidas por necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas: realización.
- b) Horas extraordinarias necesarias por pedidos imprevistos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la natura-

leza de la actividad de que se trate: mantenimiento, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

En los Convenios Colectivos se hará referencia a las horas extraordinarias estructurales en función de los criterios más arriba indicados.

La Dirección de la empresa informará mensualmente al Comité de Empresa, a los Delegados de Personal y Delegados Sindicales sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones. Asimismo, en función de esta información y de los criterios más arriba señalados, la empresa y los representantes legales de los trabajadores determinarán el carácter y la naturaleza de las horas extraordinarias, en función de lo pactado en los Convenios Colectivos.

La realización de horas extraordinarias conforme establece el artículo 35.5 del Estatuto de los Trabajadores, se registrará día a día y se totalizará semanalmente, entregando copia del resumen semanal al trabajador en el parte correspondiente.

De conformidad con lo establecido en el artículo segundo, punto uno, del Real Decreto 1858/1981, de 20 de agosto, por el que se incrementa la cotización adicional por horas extraordinarias, mensualmente se notificará a la Autoridad Laboral, conjuntamente por la empresa y Comité o Delegados de Personal, en su caso, las horas extraordinarias realizadas con la calificación correspondiente a efectos de dar cumplimiento a lo establecido en la normativa vigente sobre cotización a la Seguridad Social.

#### Artículo decimocuarto: Pluriempleo

Las partes firmantes de este Acuerdo estiman conveniente erradicar el pluriempleo, como regla general.

A estos efectos se estima necesario que se aplique con el máximo rigor las sanciones previstas en la legislación vigente en los casos de trabajadores no dados de alta en la Seguridad Social, por estar dados de alta ya en otra empresa.

Para coadyuvar al objetivo de controlar el pluriempleo se considera esencial el cumplimiento exacto del requisito de dar a conocer a los representantes legales de los trabajadores los boletines de cotización a la Seguridad Social, así como los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral, conforme dispone el artículo 64.1.5 del Estatuto de los Trabajadores. El incumplimiento de esta obligación se considerará falta grave a efectos de su sanción por la autoridad laboral.

### C A P I T U L O VII

#### PRODUCTIVIDAD Y ABSENTISMO. SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

Las Organizaciones firmantes del presente Acuerdo Interconfederal han analizado los aspectos fundamentales relacionados con la negociación colectiva que pueden incidir en las condiciones de trabajo, en materia de productividad, absentismo y seguridad e higiene en el trabajo, acordando, en función de ello, lo siguiente:

**Artículo decimoquinto: Productividad y absentismo**

Con objeto de fomentar la mejora de la productividad y estudiar los problemas relacionados con ella, se acuerda proponer a la Administración la creación de un Centro o Institución en el que se integren las Organizaciones firmantes. Tal Centro estudiará los problemas relacionados con las condiciones de trabajo y la productividad con vistas a la mejora de sus niveles actuales, formulando análisis y comparaciones internacionales, perfeccionando y ampliando las estadísticas disponibles y elaborando propuestas que puedan ser útiles ante empresarios y trabajadores en orden a negociar, en su caso, estas materias.

Asimismo, y en relación a lo pactado en el apartado 2.a) del artículo tercero del presente Acuerdo Interconfederal, las partes se remitirán al texto a que hace referencia el punto II.2. Primera del ANE.

**Artículo decimosexto: Seguridad e higiene en el trabajo**

Sin perjuicio de lo que pueda pactarse en los Convenios Colectivos, las partes firmantes, dada la importancia de la seguridad e higiene en el trabajo y su incidencia en la salud laboral, acuerdan constituir un Comité Mixto de Trabajo en el transcurso de los próximos seis meses, para la realización de un estudio general acerca del tratamiento de esta problemática, que pueda servir de base para la próxima negociación colectiva, a partir de 1984.

El referido Comité Mixto, de carácter paritario, registrará su actuación a través de los siguientes criterios:

1. Mantendrá reuniones periódicas en tanto se elabora el referido estudio.
2. Podrá recabar la información necesaria para atender a sus propios fines.
3. Podrá formular, en su caso, propuestas a las que se llegue de común acuerdo, adoptando las determinaciones que resulten más apropiadas.
4. Los representantes de las Organizaciones firmantes podrán estar asistidos por Asesores cuando sea necesario.

Igualmente, las partes manifiestan y coinciden en que es preciso potenciar políticas de prevención de los riesgos laborales para la salud del trabajador, evitando su generación, su emisión y su transmisión.

Para disminuir la siniestralidad laboral se potenciarán acciones formativas e informativas en defensa de la seguridad e higiene en el trabajo, potenciando los aspectos de vigilancia médica y epidemiológica por parte de los Servicios Médicos de empresa.

Por último, las partes firmantes se ratifican en los objetivos de efectiva mejora de condiciones de trabajo, según los procedimientos previstos en la normativa correspondiente, aplicación de los convenios de la OIT sobre la materia y consulta de los representantes legales de los trabajadores en aspectos relacionados con la salud física y/o mental del trabajador.



**C A P I T U L O   V I I I****DERECHOS SINDICALES****Artículo decimoséptimo**

1. Las Organizaciones firmantes acuerdan aceptar, prorrogar y mantener durante la vigencia de este Acuerdo las estipulaciones que en materia de derechos sindicales se contienen en el ANE y en el AMI, salvo que en este período medie una Ley reguladora de este tema, en cuyo supuesto estarán las partes a lo que la misma disponga.
  
2. Asimismo, tales estipulaciones se entenderán comprendidas en el Acuerdo Interconfederal, a los efectos de que sean insertadas a través de las negociaciones colectivas allí donde no lo hayan sido hasta ahora, en función de lo establecido en la Disposición final primera del mismo.

**C A P I T U L O   I X****MEDIACION, ARBITRAJE Y SEGUIMIENTO DEL ACUERDO  
INTERCONFEDERAL****Artículo decimoctavo**

Con independencia de la competencia de los organismos públicos establecidos, las partes firmantes acuerdan:

- 1º Constituir un Comité Paritario que, además de funciones de mediación y, en su caso, arbitraje, ten-

drá encomendada la interpretación, aplicación y seguimiento de lo aquí pactado durante la vigencia del presente Acuerdo Interconfederal.

2º Por su importancia e incidencia en las relaciones laborales velará por el desarrollo de lo establecido en el artículo séptimo sobre contratación colectiva.

3º Las Organizaciones firmantes acordarán el Reglamento de funcionamiento del citado Comité, cuyos acuerdos se adoptarán en todo caso por unanimidad. Los acuerdos válidamente adoptados que interpreten el Acuerdo Interconfederal tendrán la misma eficacia que la de la cláusula del Acuerdo Interconfederal que haya sido interpretada.

4º En supuestos de conflictos de carácter colectivo, y dentro del contexto de lo pactado en este Acuerdo Interconfederal, a instancia de una de las Organizaciones firmantes podrá reunirse el Comité Paritario Interconfederal, a los efectos de ofrecer su mediación, interpretar lo acordado y/o proponer su arbitraje.

5º Las Organizaciones firmantes coinciden en la conveniencia de potenciar procedimientos voluntarios de mediación y arbitraje para resolver los conflictos colectivos laborales.

A tal fin, en el marco de este Acuerdo Interconfederal, el Comité Paritario Interconfederal acordará por unanimidad un Reglamento de Mediación y Arbitraje Voluntarios y elaborará una lista de árbitros y

mediadores que se pondrá a disposición de las partes en conflicto.

- 6º El Comité Paritario Interconfederal estudiará y determinará, en su caso, la constitución si así procede, de Comités Paritarios Interfederativos y Territoriales, determinando su composición y funciones.

#### DISPOSICION ADICIONAL

A efectos de las negociaciones sobre absentismo, a que hace referencia el ANE y a las que el presente Acuerdo se remite en este punto, la suspensión de los contratos de trabajo prevista en el supuesto primero del artículo 45.1.c) del Estatuto de los Trabajadores, sólo se computará cuando la baja sea acordada por servicios médicos sanitarios oficiales y tenga una duración de menos de veinte días consecutivos.

#### DISPOSICION FINAL PRIMERA

Las presentes estipulaciones serán insertadas, a través de las negociaciones colectivas a llevar a cabo por las Organizaciones miembro de las Confederaciones signatarias del presente Acuerdo Interconfederal, en los respectivos Convenios Colectivos, constituyendo a estos efectos lo acordado un todo, y correlacionándose las obligaciones asumidas por una y otra parte.

Otros supuestos contractuales no contemplados en este Acuerdo Interconfederal quedan a la libre negociación de las partes.

#### DISPOSICION FINAL SEGUNDA

Convenios pactados con anterioridad al presente Acuerdo Interconfederal

A los efectos de aplicación del presente Acuerdo Interconfederal, se respetará en todo caso lo pactado en los Convenios de ámbito inferior celebrados con anterioridad a la fecha de dicho Acuerdo y durante la vigencia de aquéllos.

A C U E R D O  
E C O N O M I C O   Y   S O C I A L

1.985 / 86

(9-10-1.984)

A C T A

Por el Gobierno:

El Presidente del Gobierno: Excmo. Sr. D. Felipe González Márquez

Por la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE):

El Presidente: D. José María Cuevas Salvador.

Por la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME):

El Presidente: D. Angel Panero Flórez.

Por la Unión General de Trabajadores (UTG):

El Secretario General: D. Nicolás Redondo Urbieta.

En Madrid, a 9 de octubre de 1984; en el Palacio de la Moncloa, y siendo las 10 horas, se reúnen las partes que han negociado el presente Acuerdo Económico y Social, cuyos representantes han sido mencionados y unánimemente

## A C U E R D A N

- 1º Que examinado en toda su integridad el texto del Acuerdo Económico y Social, que se adjunta a la presente Acta, dichas representaciones consideran plenamente conforme el mismo con lo convenido en las negociaciones llevadas a efecto.
- 2º Que, en prueba de conformidad, las expresadas representaciones firman la presente Acta.
- 3º Igualmente se hace constar que cuatro ejemplares del Acuerdo Económico y Social son firmados del siguiente modo:
  - a) La declaración del Gobierno la firma su Presidente.
  - b) El Acuerdo Económico y Social (títulos Preliminar y Primero, Acuerdos Tripartitos) lo firman representantes de todas las partes.
  - c) El Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 1985-1986 (título II del Acuerdo Económico y Social) lo suscriben representantes de UGT, CEOE y CEPYME.

## 1. DECLARACION DEL GOBIERNO

El Gobierno de la Nación manifiesta que su política económica para los próximos años se orienta de modo prioritario a la creación de empleo, generando un clima propicio que asegure la consecución de ese objetivo.

Dentro del cuadro de objetivos macroeconómicos para 1985 y 1986, horizonte temporal del presente Acuerdo, el Gobierno prevé un aumento de la actividad económica del 3 por 100 en 1985 y del 3,5 por 100 en 1986.

Este crecimiento ha de alcanzarse sin menoscabo de la contención de precios, que, medida por el Índice de Precios de Consumo, se cuantifica en un aumento del 7 por 100 para 1985 y del 6 por 100 para 1986. El Gobierno contempla mantener este propósito al margen de fluctuaciones coyunturales, habida cuenta de la necesidad de mejorar la competitividad de nuestro sistema productivo y para ampliar de este modo las posibilidades de creación de empleo.

El Gobierno tiene la firme decisión de instrumentar una política presupuestaria que, acorde con tales objetivos y dentro de la política económica general, se concreta, entre otros, en los siguientes puntos:

- a) La presión fiscal estatal, es decir, los ingresos no financieros del Estado como porcentaje del Producto Interior Bruto, aumentará en 0,8 puntos en 1985 y se considerará un aumento de ese orden para 1986.



- b) El objetivo de déficit público es del 5 por 100 del PIB para 1985 y del 4,5 por 100 para 1986.
- c) El Gobierno entiende que la contención del déficit y de la tasa de inflación permiten un aumento de la financiación nueva al sector privado por encima de la inflación prevista para 1985 y 1986.

Esta política del Gobierno posibilitará, además, el progresivo descenso de los tipos de interés.

- d) Junto a los anteriores objetivos y medidas, el Gobierno pone especial énfasis en la mejora de la gestión tributaria y en la lucha contra el fraude, una política industrial que acabe con la obsolescencia de ciertos sectores y que mejore la competitividad de nuestro aparato productivo; el favorecimiento de la tendencia a la baja de los tipos de interés; medidas que faciliten e incentiven la inversión privada; una política de rentas que permita el sostenimiento de la demanda interna, y una reforma de la empresa pública que potencie su eficacia.

Por último, el Gobierno entiende que, compatible con los objetivos anteriormente descritos, puede contribuir a la creación de empleo con un aumento neto, en 1985, no inferior a 25.000 trabajadores en la Administración Pública, de forma que, junto a la mejora en la gestión pública, se asegure un eficaz servicio a los ciudadanos.

**2. ACUERDO ECONOMICO Y SOCIAL**

### 3. PREAMBULO

Todas las partes firmantes de este Acuerdo, creyendo interpretar el sentir del conjunto de la sociedad española, están convencidas de la necesidad de aunar esfuerzos para el mantenimiento y la creación de empleos, desde el ejercicio de sus respectivas esferas de actuación. La negociación aparece como un medio idóneo para proceder a la realización de un esfuerzo solidario, que permita la mejor utilización de los recursos e instrumentos disponibles para relanzar la inversión y aumentar el empleo. Al mismo tiempo, se contribuye a la mejora del clima de confianza necesario para el desarrollo de la actividad económica y la disminución de incertidumbres; lo que redundará en la elevación del bienestar general de la comunidad.

Con objeto de contribuir desde las partes sociales y desde el Gobierno a la consecución de estos objetivos afrontados, por la vía de la concertación, las repercusiones de la crisis económica en nuestro país -conocidos los objetivos económicos del Gobierno recogidos en su Declaración-, las partes firmantes de este Acuerdo han llegado a los compromisos que se reseñan en los títulos siguientes.

Los firmantes del Acuerdo, aun siendo obvio, han de manifestar su pleno respeto a la potestad que la Constitución confiere a las Cortes Generales, en aquellas materias de las que se deriven compromisos legislativos.

Las estipulaciones contenidas en este Acuerdo constituyen un todo unitariamente concatenado, sin perjuicio de que

su carácter global de pacto admita naturalezas jurídicas diferentes para cada uno de sus dos Títulos, tal como se especifica en el Título siguiente.

#### 4. TITULO PRELIMINAR

##### CAPITULO UNICO

#### Artículo 1. Naturaleza de lo pactado

En el Título I, el Gobierno, CEOE, CEPYME y UGT suscriben determinadas estipulaciones que afectan a compromisos de carácter fiscal, de carácter económico, desempleo, contratación laboral y formación profesional, Seguridad Social y Seguridad e Higiene, Legislación Laboral, participación, Empresa Pública, Patrimonio Sindical Acumulado y retribuciones de los Empleados Públicos. Nos hallamos, pues, ante un amplio abanico de estipulaciones de carácter tripartito, configuradoras de obligaciones de hacer para las partes firmantes, en sus respectivos ámbitos de competencia.

El Título II contiene los compromisos de carácter bilateral que suscriben UGT, CEOE y CEPYME, que tienen la naturaleza y efectos de los Acuerdos Interconfederales.

Al igual que otros Acuerdos Interconfederales suscritos desde 1980, el presente Acuerdo obliga a las Confederaciones firmantes del mismo y a sus Asociaciones y Entidades representadas, quienes insertarán las presentes estipulaciones en la negociación colectiva a llevar a cabo por tales sujetos.

**Artículo 2. Ambito temporal**

El Acuerdo Económico y Social surtirá sus efectos durante los años 1985 y 1986, sin perjuicio de aquellos compromisos cuyo cumplimiento deba efectuarse en los plazos expresamente previstos. La fijación de los compromisos de carácter público no especificados para el segundo año de vigencia del Acuerdo, lo serán en congruencia absoluta con los criterios generales aquí estipulados a través de negociaciones a mantener en el seno de la Comisión de Seguimiento del AES, y que tendrán lugar durante los meses de julio-septiembre de 1985.

En cualquier caso, el presente Acuerdo caducará al término de su vigencia automáticamente, sin necesidad de denuncia previa.

## 5. TITULO I: ACUERDOS TRIPARTITOS

### CAPITULO PRIMERO: DE CARACTER FISCAL

#### Artículo 3. Incentivos fiscales a la inversión

1. Los aumentos de presión fiscal estatal previstos para 1985 y 1986 en el cuadro de objetivos anunciados por el Gobierno, se obtendrán fundamentalmente a través de una mejora de la gestión tributaria y de la lucha contra el fraude.

En tal sentido, en la Ley de Presupuestos de 1985, el Gobierno no aumentará los tipos ni del ITE ni del IRPF, ni hará variaciones en las bases imponibles de este último Impuesto. No se variarán, asimismo, ni el límite de la tributación en el IRPF ni el límite conjunto de este Impuesto y el extraordinario de Patrimonio.

Asimismo, el Gobierno impulsará a través de la necesaria coordinación, en el ámbito de sus competencias, la necesaria disciplina presupuestaria y fiscal a todos los niveles.

2. Se mantendrán en su integridad, durante 1985, las actuales desgravaciones a la inversión vigentes en el IRPF, incluyendo entre ellas las primas por seguro de vida.

Además, se incrementa la desgravación por suscripción de valores de renta variable del 15 al 17 por 100.

Se mantienen, asimismo, la actual deducción del 10 por 100 por doble imposición de dividendos y la actual deducción del 15 por 100 por trabajos realizados en el extranjero.

3. En el Impuesto de Sociedades y en la Ley de Presupuestos para 1985 se fijan las siguientes desgravaciones por inversión y por creación de empleo:

- 15 por 100 de desgravación sobre el valor de la inversión realizada con límite en el 25 por 100 de la cuota.

- 500.000 pesetas de deducción en la cuota por cada trabajador a jornada completa/año, en que se incrementa la plantilla, con un límite del 30 por 100 de dicha cuota, que es independiente al del 25 por 100 a que hace referencia el párrafo anterior.

- En caso de insuficiencia de cuota líquida para practicar las correspondientes deducciones, se podrá repercutir la deducción no aplicada a los cuatro ejercicios inmediatos siguientes.

4. El mismo régimen se aplicará, en lo que proceda, a los sujetos pasivos del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas que realicen actividades empresariales o profesionales, siempre que determinen la parte de su base imponible correspondiente a dichas actividades en régimen de estimación directa o de estimación objetiva singular no simplificada.



En cuanto antecede se mantendrán similares líneas de actuación para 1986, a salvo de cuántas repercusiones tenga sobre el conjunto del sistema tributario la introducción del IVA, desde el momento de la integración en la CEE.

#### Artículo 4. Tratamiento fiscal de las rentas más bajas

En el marco de solidaridad que preside este Acuerdo y con el fin de preservar y favorecer la capacidad adquisitiva de las rentas más bajas, se acuerdan una serie de medidas fiscales, inspiradas en el hecho de que las deducciones fijas favorecen en mayor medida a los menores niveles de renta.

En consecuencia, para 1985 se establecen las siguientes medidas:

- a) La deducción, en cuota, por matrimonio pasa de 18.000 a 20.000 pesetas.
- b) Se unifica la deducción por hijos en 15.000 pesetas por hijo.
- c) La deducción por mayores de setenta años pasa de 11.000 a 12.000 pesetas.
- d) La deducción por invalidez y subnormalidad pasa de 36.000 a 38.000 pesetas.
- e) La obligación de declarar se eleva a 500.000 pesetas/año. Las pensiones inferiores a esa cantidad no tendrán retención.

- f) La deducción por rendimiento del trabajo, hoy fijada en un 1 por 100 de dichos rendimientos con un máximo de 10.000 pesetas, pasa a una cantidad fija de 20.000 pesetas. Para unidades familiares con más de un perceptor de rendimientos del trabajo, el primer perceptor en orden de cuantía tendrá derecho a la deducción fija de 20.000 pesetas y el segundo perceptor a un 1 por 100 de sus rendimientos hasta un máximo de 10.000 pesetas.

#### Artículo 5. Comisión Fiscal

Se crea una Comisión Fiscal a través de la cual el Gobierno informará, a las partes firmantes de este Acuerdo, los proyectos de modificación del ordenamiento vigente en materia tributaria que se proponga elaborar.

### CAPITULO SEGUNDO: DE CARACTER ECONOMICO

#### Artículo 6. Inversión pública

El aumento de la inversión pública que resulta del Acuerdo Económico y Social tiene como objetivo fundamental coadyuvar a la creación de empleo y al relanzamiento de la inversión. Tal aumento se concretará en programas y proyectos de inversión -ya elaborados y que no han sido incluidos en el Programa de Inversiones Públicas para el año 1985-, y se priorizarán de acuerdo con los criterios siguientes: Que sean intensivos en mano de obra, que respondan a necesidades productivas claras del país y contribuyan a la mejora de equipamientos e infraestructuras.

El análisis y selección de los Proyectos se realizarán, conjuntamente, por las partes firmantes, hasta un montante total de 50.000 millones de pesetas y se someterá, posteriormente, a la correspondiente tramitación con la mayor urgencia posible.

#### Artículo 7. Conciertos para la realización de obras y servicios públicos

Se establece aumentar a 30.000 millones de pesetas la cantidad con que se dota al INEM para establecer conciertos con Organismos Públicos al objeto de realizar Obras y Servicios que permita la contratación de 160.000-190.000 trabajadores desempleados.

Los convenios de Colaboración estarán sujetos a los siguientes criterios:

1. Los Organos Públicos seleccionados deberán:
  - a) Tener capacidad técnica y de gestión así como posibilidades de contratar a un elevado número de trabajadores.
  - b) Permitir una diversificación de la contratación de trabajadores por sectores económicos y zonas geográficas.

2. Los Trabajadores contratados deberán:

Ser desempleados inscritos en las Oficinas de Empleo, teniendo prioridad los desempleados de larga duración y los que tengan mayores cargas familiares.

3. Las Obras y Servicios a realizar deberán:

- a) Ser de interés general y social.
- b) Permitir y apoyar la creación permanente de puestos de trabajo.
- c) Favorecer la formación y práctica profesional de los trabajadores contratados.

El INEM podrá celebrar Convenios de Colaboración para la realización de obras y servicios con las Empresas y Agrupaciones de Empresas que lo soliciten. Las condiciones y compromisos generales que regirán en estos Convenios se establecerán en un Acuerdo-Marco que firmarán el INEM y la CEOE, previo informe de la Comisión de Seguimiento del AES; dicho Acuerdo Marco será desarrollado con las particularidades necesarias, sectorial y geográficamente.

Los criterios que deberán utilizarse en la selección de empresas y obras y servicios serán las siguientes:

- a) Reunir las mismas circunstancias de carácter técnico y de contratación exigidas a los Organismos Públicos.
- b) Poseer en el sector de la actividad de que se trate una más clara incidencia en la absorción y promoción de empleo, permitiendo y apoyando la creación permanente de puestos de trabajo.
- c) Generar a través de dicho concierto una mejora indudable en relación con los objetivos de Formación Profesional ocupacional referidos en el presente Acuerdo.

Se constituirá una Comisión de Seguimiento del compromiso contraído en materia de Conciertos que asegure los objetivos descritos, en la que estarán presentes las Confederaciones firmantes del presente Acuerdo.

#### Artículo 8. Fondo de Solidaridad

Durante el ejercicio presupuestario de 1985, se constituirá un Fondo de Solidaridad por una cuantía de 60.000 millones de pesetas, que se verá incrementada por la cantidad prevista en el artículo 9 de este Acuerdo.

Para la definición del destino de los recursos y la aplicación de los mismos, se creará un Comité Tripartito, cuya composición y funciones se definirán en el plazo de dos meses por los firmantes de este Acuerdo.

Los recursos del Fondo de Solidaridad se orientarán, entre otros destinos que puedan acordarse unánimemente por el Comité Tripartito, hacia programas que se inspiren en lo previsto por el Fondo Social Europeo, tales como formación y orientación profesional, apoyo salarial a las nuevas contrataciones, reinserción e integración de carácter innovador, y programas que tiendan a reducir los desequilibrios territoriales.

La financiación del Fondo de Solidaridad será realizada por terceras partes, por los trabajadores, las empresas y los Presupuestos Generales del Estado. Para ello, se creará durante 1985 una cotización excepcional de 0,56 por 100 sobre la base de cotización por Formación Profesional, repartida de modo que el 0,28 por 100 será a cargo de la empresa, y el 0,28 por 100 a cargo del trabajador. Los

Presupuestos Generales del Estado incorporarán una dotación de 20.000 millones de pesetas, además de la cantidad prevista en el artículo siguiente.

**CAPITULO TERCERO: RETRIBUCIONES DEL PERSONAL AL  
SERVICIO DE LAS ADMINISTRACIONES PUBLICAS**

**Artículo 9. Retribuciones del personal al Servicio de las  
Administraciones Públicas**

1. Con efectos de 1 de enero de 1985, la cuantía global de las retribuciones íntegras del personal al servicio de las Administraciones Públicas no sometido a la legislación laboral experimentará un incremento del 6,5 por 100.

Las modificaciones que se introduzcan en el sistema retributivo de los funcionarios públicos como consecuencia de la entrada en vigor de la Ley de Medidas para la Reforma de la Función Pública asegurarán en todo caso un incremento retributivo individual del 6,5 por 100 a los funcionarios de los Grupos de clasificación B, C, D y E, exceptuándose del cómputo de la base de cálculo la exclusiva dedicación y los incentivos en lo que exceda del normalizado para el Grupo B y en lo que superen las 300.000 pesetas anuales en los Grupos C, D y E.

Sin perjuicio de lo anteriormente establecido, los funcionarios de Correos de los Grupos B, C, D y E tendrán, asimismo, asegurado un incremento retributivo del 6,5 por 100. En este mismo sentido, se garantiza

dicho incremento a los funcionarios docentes con dedicación exclusiva.

2. Asimismo, y con efecto de 1 de enero de 1985, la masa salarial del personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas no podrá experimentar un incremento global superior al 6,5 por 100, comprendiendo en dicho porcentaje el de todos los conceptos, incluso el que pueda producirse por antigüedad y reclasificaciones profesionales, sin perjuicio del resultado individual de la distribución de dicho incremento global que se derive de la negociación colectiva.

Los Presupuestos Generales del Estado contendrán, también, una partida adicional de 2.000 millones de pesetas para los colectivos menos favorecidos, cuya distribución será negociada por la Administración con las Organizaciones más representativas existentes en el sector.

3. La desviación que pudiera producirse sobre la previsión de inflación para 1985, será tenida en cuenta como masa global real de retribuciones de los empleados públicos, sobre la que se aplicarán los crecimientos para 1986.
4. Al importe del Fondo de Solidaridad previsto en el artículo 8 de este Acuerdo, se adicionará una cantidad a aportar por la Administración del Estado, equivalente al 0,25 por 100 de la masa de retribuciones de los Empleados Públicos del Estado y de sus Organismos Autónomos, incluida en los estados de gastos de los Presupuestos Generales del Estado, no sujetos a cotización por cuota de Formación Profesional. La aportación

de dicha cantidad no afectará al incremento del 6,5 por 100 de la retribución.

#### CAPITULO CUARTO: DESEMPLEO

##### Artículo 10. Protección a los desempleados

El Gobierno, a través del Instituto Nacional de Empleo, utilizará los medios adecuados para que, como consecuencia de la aplicación de la Ley 31/1984, de 2 de agosto, de Protección por Desempleo por la que se modifica el Título II de la Ley 51/1980, de 8 de octubre, la tasa de cobertura de las prestaciones por desempleo aumente hasta alcanzar valores equivalentes en relación al paro registrado en las Oficinas de Empleo del Instituto Nacional de Empleo del 43 y 48 por 100, respectivamente, a finales de 1985 y 1986.

Al efecto de alcanzar estos objetivos se hará un seguimiento trimestral del nivel de cobertura en el Consejo General del INEM, con el fin de extender la cobertura, si ello fuere necesario, para alcanzar las tasas de protección más arriba señaladas. La Comisión de Seguimiento del AES analizará y valorará, en todo caso, dichas propuestas, previamente a su elevación al Gobierno.

El Gobierno, a la vista de dichos informes, dictará las medidas que procedan, ajustándose a lo previsto en la Ley 31/1984, de protección por Desempleo.



**CAPITULO QUINTO: SEGURIDAD SOCIAL Y SEGURIDAD  
E HIGIENE EN EL TRABAJO**

**Artículo 11. Cotizaciones sociales**

Dentro del objetivo fundamental de este Acuerdo, favorecer el empleo, se inscribe también el compromiso asumido por el Gobierno en orden a reducir la participación de las cotizaciones a la Seguridad Social en los costes laborales de las empresas.

A tal fin, las partes firmantes acuerdan, en el marco del mantenimiento, en términos constantes, de categorías, bases y topes, la adopción de las siguientes medidas:

- a) Se reduce en 0,3 puntos el vigente tipo de cotización al Régimen General de la Seguridad Social, Régimen de Autónomos y demás Regímenes asimilados, con efecto de 1 de enero de 1985.

Se entiende que esta reducción, a aplicar a las empresas, es inicial, de modo que el Gobierno estudiará, junto con los demás firmantes de este Acuerdo, las ulteriores reducciones que puedan realizarse en los tipos de las cotizaciones sociales para el ejercicio 1986 e incluso para 1985, siempre que las actuales previsiones recaudatorias se vean superadas por la realidad.

- b) Las actuales tarifas de primas por accidentes de trabajo se reducirán, en promedio, un 10 por 100, en función de las negociaciones que al efecto se lleven a

cabo con los interesados, a fin de garantizar una colaboración en la gestión en adecuadas condiciones.

- c) En cuanto a los gastos de Seguridad Social, se adoptará una política que permita su racionalización, reordenación y reconducción, corrigiendo abusos en determinadas prestaciones y evitando la introducción de nuevos factores de gasto que puedan promover desequilibrios financieros.

Además de los tipos de cotización a la Seguridad Social, a los que se refiere el apartado 1 de este epígrafe, se acuerda que, para 1985, los restantes tipos por cotizaciones sociales queden establecidos como siguen:

- Desempleo: 6,3 por 100.
- FOGASA: 1,1 por 100.
- Formación Profesional: Un 0,22 por 100, de los cuales un 0,12 por 100 a cargo de la Empresa y un 0,10 por 100 a cargo del trabajador.

También para estos tipos, el Gobierno estudiará, junto con los demás firmantes de este Acuerdo, ulteriores reducciones para el ejercicio de 1986 e incluso para el año 1985, siempre que las actuales previsiones recaudatorias se vean superadas por la realidad.

## Artículo 12. Revalorización de pensiones de la Seguridad Social

Para el ejercicio de 1985, el conjunto de las pensiones del Sistema de la Seguridad Social, en vigor en 31 de

diciembre de 1984, experimentará un incremento medio del 7 por 100.

La desviación que pudiera producirse sobre la previsión de inflación para 1985, será tenida en cuenta, a los efectos de revalorización de la masa de pensiones para 1986, junto a la previsión de inflación para dicho año.

### Artículo 13. Comisión tripartita para la reforma de la Seguridad Social

Las partes firmantes coinciden en la necesidad de afrontar cuanto antes un proceso de reformas en el actual Sistema de Seguridad Social, de modo que puedan eliminarse las incertidumbres surgidas, y se definan bases firmes sobre las que asentar su futuro.

Entienden también las partes firmantes que ese proceso de reformas, que debe contemplar las oportunas normas transitorias es una condición necesaria para asegurar el Sistema de Seguridad Social en el futuro.

A tal fin y en atención a las repercusiones económicas y sociales que entrañará la reforma de la Seguridad Social, se acuerda constituir, dentro de 15 días, a partir de la firma de este Acuerdo, una Comisión Tripartita que, en el plazo de tres meses, proceda a un examen de conjunto del actual Sistema de la Seguridad Social y que formule las propuestas correspondientes, sean comunes o específicas de cada una de las partes. Con objeto de efectuar dicho examen conjunto y presentar propuestas, el Gobierno aportará la documentación oportuna y los correspondientes borradores normativos.

Las propuestas acordadas o elaboradas por cada una de las partes en la Comisión Tripartita se elevarán al Gobierno a fin de que éste pueda tenerlas en cuenta en los Proyectos legislativos correspondientes.

A la mayor brevedad posible las partes firmantes nombrarán sus representantes en la Comisión Tripartita, la cual, en su primera reunión, fijará el calendario y método de trabajo.

La Comisión será presidida por el Ministro de Trabajo y Seguridad Social o persona en quien delegue.

#### Artículo 14. Seguridad e higiene en el trabajo

Las Organizaciones firmantes coinciden en la necesidad de potenciar las acciones técnico-preventivas en favor de la salud de los trabajadores. Tales acciones habrán de orientarse a la disminución de los riesgos laborales, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

A tal efecto, consideran que es preciso contar en el seno de la empresa con la colaboración de todos, de forma tal que las medidas preventivas permitan disminuir efectivamente los riesgos derivados del proceso productivo.

Asimismo, entienden prioritario promover e intensificar acciones formativas e informativas de signo preventivo, motivando el desarrollo de actitudes favorables a la evitación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

En este sentido, estiman preciso la inclusión de estas materias dentro de los planes y programas de Formación Profesional, reglada y ocupacional, y potenciar la oferta normativa a través del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo y de las Organizaciones firmantes, las cuales contarán para ello con el apoyo económico y técnico adecuado.

También coinciden las Organizaciones firmantes en que es preciso potenciar los aspectos de vigilancia médica y epidemiológica por parte de los Servicios Médicos de Empresa.

De otra parte, consideran conveniente que se proceda a la revisión y actualización de la normativa vigente, teniendo en cuenta nuestra realidad económica, general, y sectorial, y el futuro ingreso de España en la CEE, así como los Convenios de la OIT ratificados por nuestro país.

Las partes firmantes mantendrán conversaciones para definir un nuevo marco jurídico en lo relativo a la organización de la prevención en la empresa, Técnicas de Seguridad, Medicina del Trabajo, Higiene Industrial, acción formativa, obligaciones y responsabilidades.

El Gobierno presentará a las Organizaciones firmantes los correspondientes borradores a efectos de estudio, discusión y propuestas.

A tales efectos se acuerda la constitución de un Comité Mixto, de carácter paritario, que contará con el asesoramiento de los Institutos y Organismos Oficiales especializados, y que tendrá como misión concluir lo antes posible y, en todo caso, antes de la finalización del presente Acuer-

do, un Libro Blanco sobre la prevención de los riesgos profesionales y su incidencia en la salud laboral, recogiendo propuestas, comunes o diferentes, sobre medidas a introducir a través de la legislación y de los convenios colectivos y acciones a realizar por las Autoridades y por los agentes sociales. Dicho Libro Blanco será elevado al Gobierno a los efectos consiguientes.

Se tenderá a la unificación de los Organismos de la Administración con competencias en materia de seguridad e higiene en el trabajo, de carácter preventivo, de cara a conseguir la mayor eficacia de cuantas medidas sea necesario adoptar en este ámbito.

#### CAPITULO SEXTO: CONTRATACION LABORAL Y FORMACION PROFESIONAL

##### Artículo 15. Modalidades de contratación

Las Organizaciones firmantes han podido constatar que la nueva normativa sobre contratación aprobada por las Cortes Generales por Ley 32/1984, de 2 de agosto, introduce innovaciones positivas para el empleo, en especial para los jóvenes (contratos de trabajo en prácticas y para la formación), así como las modalidades a tiempo parcial y por lanzamiento de nueva actividad.

Otra novedad a destacar es la regulación del contrato de relevo, modalidad contractual por Ley 32/1984, de 2 de agosto (Artículo 12.5) y disposición adicional 7 del Estatuto de los Trabajadores. Las partes firmantes entienden que, en determinados casos, estos contratos pueden favorecer la

lucha contra el desempleo y el acceso a los jóvenes a puestos de trabajo existentes en las empresas. Por ello, los Convenios Colectivos, a la vista de las normas reglamentarias que en su día se dicten, recogerán en sus estipulaciones esta posibilidad, debiendo las empresas si el derecho es ejercido por el trabajador afectado, cumplimentar las formalidades que conduzcan a la realización del correspondiente contrato de relevo.

En consecuencia, las Organizaciones firmantes esperan que el desarrollo reglamentario de plena virtualidad a todas estas positivas innovaciones, eliminando obstáculos y condicionamientos innecesarios.

CEOE y CEPYME, una vez que se promulguen las correspondientes disposiciones reglamentarias, darán amplia difusión a las mismas entre las Organizaciones empresariales y las empresas, prestando especial atención a las nuevas medidas encaminadas a promover la inserción profesional de los jóvenes mediante contratos en prácticas y de formación.

Con objeto de facilitar las soluciones adecuadas para la contratación o desplazamiento de trabajadores que han de desarrollar su actividad en el extranjero, las partes firmantes se comprometen a efectuar el estudio y discusión de las correspondientes cláusulas-tipo en base a la recopilación de datos preparada por el Instituto Español de Emigración sobre cláusulas habitualmente utilizadas en estos supuestos.

En base a dicho estudio, la Administración adoptará las medidas oportunas en el plazo de seis meses.

## Artículo 16. Formación Profesional

Las partes firmantes coinciden en que una de las causas de la deficiente situación del mercado de trabajo en España deriva del alejamiento de la formación profesional respecto de necesidades auténticas de mano de obra.

La solución de los problemas que tienen planteados la formación profesional, reglada y ocupacional, así como la necesidad de potenciar la eficacia de las acciones de este tipo, deberá basarse en una adecuada conexión de la formación profesional con los nuevos requerimientos del mercado de trabajo, en la puesta en marcha de estudios rigurosos de carácter prospectivo sobre las necesidades formativas en colaboración con las Organizaciones Empresariales y Sindicales, en la coordinación de competencias administrativas y en una eficaz distribución y aplicación de los recursos económicos destinados a estos fines.

La urgencia del nuevo proceso de actuación en formación profesional, se ve reforzada por el proceso de transferencias a las Comunidades Autónomas, y por la necesidad de que la parte de gestión a cargo de éstas, potencie la movilidad y las oportunidades de empleo.

Para dar una nueva orientación a la formación profesional e impulsarla con sentido operativo, las partes firman-tes entienden que será preciso:

- a) Incrementar sustancialmente la investigación del mercado de trabajo.



- b) Incorporar los agentes sociales, empresarios y trabajadores, a los objetivos y actuaciones de la formación profesional.
- c) Integrar la formación profesional con los Programas de Empleo.
- d) Coordinar la oferta pública y privada en este campo.

Como consecuencia de lo anterior, las partes firmantes acuerdan:

PRIMERO: CONSEJO GENERAL DE LA FORMACION PROFESIONAL

- a) Constituir un Consejo General de la Formación Profesional, de carácter tripartito, asumiendo las competencias atribuidas hasta ahora a la Junta Coordinadora de la Formación Profesional, así como lo relativo a la Formación ocupacional a cargo del INEM.
- b) Encomendar a dicho Consejo la elaboración de un Programa Nacional de Formación Profesional, Reglada y Ocupacional, así como su actualización periódica.
- c) Proponer acciones en orden a mejorar la orientación profesional en los niveles escolar y universitario.
- d) Controlar la ejecución del Programa Nacional.

Del Consejo General formarán parte representantes del Ministerio de Educación y Ciencia y Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, contando con la colaboración de otros Departamentos Ministeriales que realicen tareas de formación profesional.

La representación de las Organizaciones empresariales y sindicales será paritaria y corresponderá a las que tengan el carácter de más representativas con arreglo a la ley.

Las acciones y medidas a las que se refieren los dos epígrafes siguientes serán igualmente objeto de control, evaluación y seguimiento por parte de este Consejo General.

#### SEGUNDO. FORMACION PROFESIONAL REGLADA

- a) Realizar un estudio sobre las profesiones básicas, a la vista de la evolución tecnológica y del previsible desarrollo del mercado del empleo, así como fijar los requerimientos básicos de cualificación de cada rama profesional.
- b) Desarrollar el Acuerdo de colaboración entre las Organizaciones empresariales, Ministerio de Educación y Ciencia y Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para la realización de las prácticas de los alumnos de formación profesional reglada en las empresas.
- c) Establecer acuerdos sectoriales entre las Organizaciones firmantes y el Ministerio de Educación y Ciencia para el perfeccionamiento profesional del profesorado de formación profesional.
- d) Potenciar la introducción de nuevas tecnologías en los centros de formación profesional del Ministerio de Educación y Ciencia.
- e) Potenciar las posibilidades y necesidad de la formación profesional entre los ciudadanos, especialmente entre los escolares.

- f) Organizar las acciones formativas del modo más eficaz posible, según las características y circunstancias de cada caso (centros públicos, centros privados debidamente autorizados, a distancia, etcétera).

### TERCERO. FORMACION OCUPACIONAL

- a) Concluir el estudio en curso sobre familias profesionales a cargo del INEM y revisarlo, sistemática y periódicamente, a la luz de las definiciones que se vayan pactando sectorialmente sobre grupos profesionales.
- b) Programar los cursos y las actividades formativas en contacto con las Organizaciones Empresariales y Sindicales afectadas, a fin de determinar el momento o época del año en que su efectividad sea mayor desde el punto de vista de las necesidades de mano de obra y, en caso de reciclaje, en función de las mayores disponibilidades de tiempo existentes en las empresas.

A estos efectos se consideran especialmente útiles los acuerdos con Organizaciones sectoriales cuyas propuestas formativas serán estudiadas por el INEM con carácter prioritario a la hora de elaborar su programación anual.

- c) Difundir las programaciones ampliamente, instrumentando para ello la colaboración con las Organizaciones Sindicales y Empresariales.
- d) Organizar las acciones formativas del modo más eficaz posible, según las características y circunstancias de cada caso (con medios propios, en colaboración con centros debidamente homologados, a distancia, etc.).

- e) Instrumentar medidas formativas especiales para pequeñas empresas de carácter artesanal, a fin de preservar la riqueza cultural y artística y abrir así nuevas posibilidades de empleo.
- f) Destinar los medios técnicos y económicos adecuados por parte del INEM a la elaboración de planes tipo, a efectos de impartir formación teórica o tecnológica en los contratos de formación laboral.
- g) Potenciar la formación teórico-tecnológica a distancia a efectos de los contratos de formación laboral.
- h) Además de la información al Consejo General de la Formación Profesional, al Consejo General del INEM corresponderá el seguimiento de las acciones y medidas de formación profesional ocupacional enumeradas en este epígrafe.

#### CAPITULO SEPTIMO: LEGISLACION LABORAL

##### Artículo 17. Legislación laboral

El Gobierno manifiesta su voluntad de adaptar y armonizar la legislación española, en materia laboral, al acervo comunitario, del que forma parte la Directiva de 17 de febrero de 1975, y a las normas habituales de los Estados Miembros de la Comunidad Económica Europea en esta materia.

A tal efecto, las Organizaciones firmantes del presente Acuerdo elevarán al Gobierno las correspondientes propuestas, a través del Informe que deberá elaborar, en el

plazo de seis meses, una Comisión constituida conforme al artículo siguiente.

#### Artículo 18. Comisión sobre legislación laboral

La Comisión a que se refiere el artículo anterior, se constituirá por representantes de las Organizaciones signatarias del presente Acuerdo, y su composición será paritaria.

### CAPITULO OCTAVO: PARTICIPACION

#### Artículo 19. Consejo Asesor del Presidente del Gobierno

A iniciativa del Presidente del Gobierno, las partes firmantes coinciden en la conveniencia de disponer, durante la vigencia de este Acuerdo, de un Organismo de consulta y asesoramiento al Presidente, en materia de política socio-económica.

Su composición, funciones y normas de procedimiento serán las que en su día determine el Presidente, previa consulta a las confederaciones firmantes.

#### Artículo 20. Participación institucional

A partir del Real Decreto-Ley de 16 de noviembre de 1978 se abrió a la participación de los agentes sociales una serie de Entidades y Organismos encargados de la gestión de determinadas prestaciones sociales.

La participación en el ejercicio de las competencias de los correspondientes órganos colegiados de dichos Organismos y Entidades fue objeto de regulación, principalmente, después firmado el Acuerdo Nacional sobre Empleo (Capítulo VI, punto 2).

El transcurso del tiempo ha permitido constatar un desarrollo desigual en el ejercicio de la participación institucional, lo que hace aconsejable que por parte de la Comisión de Seguimiento del AES se aporten las opiniones y criterios de las Organizaciones Empresariales y Sindicales que gozan de dicha representatividad institucional que permitan la adopción de las medidas tendentes a profundizar y a hacer eficaz la participación de las Organizaciones Empresariales y Sindicales.

El sistema de participación se completará con la constitución del Consejo General de Formación Profesional y la transformación de la Comisión de Vigilancia del Fondo de Garantía Salarial en un Consejo Rector, en los términos que se determinarán reglamentariamente.

## CAPITULO NOVENO: EMPRESA PUBLICA

### Artículo 21. Empresa Pública

Suscitadas por las Organizaciones firmantes diversas problemáticas que afectan a la Empresa Pública, se acuerda, al respecto, lo siguiente:

- a) CEOE y CEPYME elaborarán un Informe en el que se analizará el papel de la Empresa Pública, dentro del contex-

to económico nacional, atendiendo a criterios de racionalidad, competitividad e incidencia e importancia de los sectores estratégicos en el conjunto del sector público.

El antes referido Informe será remitido al Gobierno a los efectos oportunos.

- b) El Gobierno, a través de los responsables de la Empresa Pública y UGT, como Sindicato firmante de este Acuerdo, iniciarán, de manera inmediata, negociación para el establecimiento de medidas de participación sindical referidas al incremento de los derechos sindicales en la Empresa Pública.

#### CAPITULO DECIMO: PATRIMONIO SINDICAL ACUMULADO

##### Artículo 22. Patrimonio Sindical Acumulado

El Gobierno se compromete a elevar al Parlamento en el plazo de seis meses un Proyecto de Ley para la adjudicación en usufructo del Patrimonio Sindical Acumulado, previa consulta con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas.

**CAPITULO UNDECIMO: COMISION DE SEGUIMIENTO DEL AES****Artículo 23. Comisión de Seguimiento del AES**

A efectos de velar por el cumplimiento del Acuerdo y analizar su evolución, se constituirá una Comisión Tripartita de Seguimiento del AES, que se reunirá trimestralmente y que contará con el correspondiente Reglamento que será aprobado en la primera sesión a celebrar 30 días después de la firma del citado AES.

Los trabajos, acuerdos y propuestas que emanen de las distintas Comisiones y Comités a los que se refiere el presente Acuerdo serán conocidas por la Comisión de Seguimiento a los efectos de valoración y demás que resulten oportunos.



## 6. TITULO II: ACUERDO INTERCONFEDERAL

### CAPITULO PRIMERO: NATURALEZA JURIDICA Y AMBITO APLICACION DEL ACUERDO INTERCONFEDERAL

#### Artículo 1. Naturaleza jurídica

De conformidad con lo que se expresa en el artículo 1º del Acuerdo Económico y Social, las Organizaciones firmantes del presente Acuerdo Interconfederal asumen las estipulaciones y compromisos que en él se señalan.

En todo caso lo acordado tendrá naturaleza contractual y, por tanto, generará obligaciones y compromisos para ambas partes.

#### Artículo 2. Ambito territorial personal y temporal

1. El presente Acuerdo Interconfederal será de aplicación en la totalidad del territorio español a las Organizaciones firmantes y a sus afiliados, incluidos en el ámbito personal.
2. Están obligadas por las estipulaciones de este Acuerdo las Confederaciones firmantes del mismo y sus Asociaciones y Entidades representadas.

En función de ello, las estipulaciones de este Acuerdo serán insertadas a través de las negociaciones colectivas a llevar a cabo por las Organizaciones miembro de las Confederaciones signatarias, en los respectivos

convenios colectivos, constituyendo a estos efectos lo acordado un todo y correlacionándose las obligaciones asumidas por una y otra parte.

Otros supuestos contractuales no contemplados en este Acuerdo Interconfederal quedan a la libre negociación de las partes.

3. El presente Acuerdo Interconfederal entrará en vigor el 1 de enero de 1985, y su vigencia se extenderá hasta el 31 de diciembre de 1986. A su término, caducará automáticamente sin necesidad de denuncia previa.

## CAPITULO SEGUNDO: SALARIOS

### Artículo 3. Bandas de Crecimiento Salarial

Primero. Bandas para 1985 y 1986.

Los crecimientos salariales a aplicar e los convenios colectivos a negociar durante 1985 serán establecidos entre el 5,5 por 100, como mínimo, y el 7,5 por 100, como máximo.

Los incrementos salariales para 1986 se establecerán en base a la previsión del inflación del Gobierno para ese año, de forma que el mínimo de la banda sea igual al 90 por 100 y el máximo al 107 por 100 en ambos casos, de dicha previsión.

Los crecimientos salariales para 1985 y para 1986 se estipularán de acuerdo con las condiciones del punto 2º de

este artículo y, teniendo en cuenta lo que se establece en el artículo 4º.

#### Segundo. Condiciones de aplicación

- a) Los Convenios afectados por este Acuerdo tendrán en cuenta factores como la situación económica de las empresas, la creación de empleo, la vigencia de convenios colectivos, así como la aplicación de lo establecido sobre productividad y absentismo en el artículo 6º del presente Acuerdo Interconfederal.
- b) El porcentaje que se establezca se aplicará de forma proporcional, remitiéndose el análisis de situaciones excepcionales al Comité Paritario Interconfederal.

A tal efecto, dichos aumentos se practicarán, sobre todos los conceptos que han venido operando a efectos retributivos en los modelos salariales (masas salariales, tablas salariales, salarios reales, etc.), empleados en las distintas unidades de contratación colectiva afectadas por el presente Acuerdo. En este punto quedan a salvo las modificaciones que libremente acuerden las partes.

Se excluyen de lo dispuesto en el párrafo anterior las comisiones sobre ventas y cualquier otra percepción salarial de igual naturaleza que esté vinculada a elementos de cálculo variable.

- c) Los porcentajes de incremento salarial establecidos en el punto primero, no serán de necesaria u obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten, obje-

tiva y fehacientemente, situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los ejercicios contables de 1983 y 1984. Asimismo, se tendrán en cuenta las previsiones para 1985. En cuanto a 1986 se contemplarán los periodos equivalentes.

En estos casos se trasladará a las partes la fijación del aumento de salarios. Para valorar esta situación se tendrán en cuenta circunstancias tales como el insuficiente nivel de producción y ventas y se atenderán los datos que resulten de la contabilidad de las empresas, de sus balances y de sus cuentas de resultados.

En caso de discrepancia sobre la valoración de dichos datos, podrán utilizarse informes de auditores o censores de cuentas, atendiendo a las circunstancias y dimensión de las empresas.

En función de la unidad de contratación en la que se encuentran comprendidas, las empresas que aleguen dichas circunstancias deberán presentar ante la representación legal de los trabajadores la documentación precisa (balances, cuentas de resultados y, en su caso, informe de auditores o censores de cuentas) que justifique un tratamiento salarial diferenciado.

En este sentido, en las de menos de 25 trabajadores, y en función de los costos económicos que ello implica, se sustituirá el informe de auditores o censores jurados de cuentas por la documentación que resulte precisa dentro de los párrafos anteriores para demostrar, fehacientemente, la situación de pérdidas.

Los representantes legales de los trabajadores están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores observando, por consiguiente, respecto de todo ello, sigilo profesional.

#### Tercero. Empresas acogidas a planes de reconversión

Las empresas acogidas a planes de reconversión, ya negociados, o que se negocien y cuyos efectos se hallen vigentes durante 1985 y, en su caso, 1986, estarán, en materia salarial, a lo dispuesto en sus propios planes de referencia.

#### Cuarto. Convenios colectivos con vigencia superior a un año

Otro tanto sucederán en aquellos convenios colectivos con vigencia superior a un año, firmados con anterioridad a este Acuerdo, en los que se estará a lo pactado en sus respectivas estipulaciones.

#### Artículo 4. Cláusula de revisión salarial

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el INE, registrara al 31 de diciembre de 1985 un incremento superior al 7 por 100 respecto a la cifra que resultara de dicho IPC al 31 de diciembre de 1984, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con

efectos de primero de enero de 1985, sirviendo por consiguiente como base de cálculo para el incremento salarial de 1986, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizados para realizar los aumentos pactados en dicho año.

El porcentaje de revisión resultante guardará, en todo caso, la debida proporción en función del nivel salarial pactado inicialmente en cada Convenio, a fin de que aquél se mantenga idéntico en el conjunto de los doce meses.

Esta cláusula se insertará en todos los Convenios que se firmen con vigencia para 1985, o aquellas que teniendo vigencia acordada para dicho año no hubieran previamente establecido condiciones salariales para dicho año.

Aquellos convenios pactados con duración superior a un año deberán incluir una cláusula de revisión salarial, conforme al mismo procedimiento expresado en los párrafos anteriores, tomando como referencia el IPC previsto para 1986.

La revisión salarial se abonará en una sola paga. La correspondiente a 1985, durante el primer trimestre de 1986, y la correspondiente a 1986, durante igual período de 1987.

Como anexo a esta cláusula figura una tabla al final del presente Acuerdo.

**Artículo 5. Cláusula de garantía salarial en convenios con vigencia no coincidente con el año natural**

Los Convenios Colectivos cuya vigencia no se corresponda con el año natural se revisarán igualmente, si procede, con la periodicidad y criterios establecidos en el presente Acuerdo, utilizando, a los efectos de extrapolar los meses correspondientes a 1985 y 1986, la inflación prevista para dichos años, es decir, el 7 y el 6 por 100, respectivamente, por el Gobierno de la Nación.

**CAPITULO TERCERO: OTRAS CONDICIONES DE TRABAJO**

**Artículo 6. Productividad y absentismo**

**Primero. Productividad**

Conscientes las partes de la necesidad de una mejora general de la eficacia del sistema productivo y de conseguir para ello la incorporación de todos los agentes de la producción y de la adecuación del marco social e institucional a la consecución de tales mejoras, las Organizaciones firmantes consideran imprescindible clarificar los objetivos a alcanzar, así como los factores que inciden sobre los mismos y los instrumentos básicos para lograrlo, para orientar y facilitar las negociaciones en los distintos niveles.

Los objetivos a alcanzar son:

- Elevar la competitividad y la rentabilidad de las Empresas.

- Optimizar la capacidad productiva de acuerdo con las orientaciones del mercado, con la finalidad de maximizar la riqueza y el bienestar de todos los agentes de la producción y de la sociedad en su conjunto.

Las partes consideran que sobre la consecución de estos objetivos influyen distintos órdenes de factores internos y externos al sistema productivo. Entre los segundos es imprescindible señalar la situación de crisis económica mundial y el nivel y la forma de desarrollo alcanzado por el país, así como el clima social relativo a los problemas de la productividad.

Por eso mismo, las partes están de acuerdo en llamar la atención de la Administración sobre la necesidad de abordar de forma permanente la sensibilización de la opinión pública sobre los factores que influyen en la productividad, afrontando con la intensidad necesaria la recogida de información y elaboración de estudios periódicos, e instrumentando las medidas concretas en orden a la consecución de los objetivos, contando para ello con la opinión y la colaboración de las partes firmantes.

Las partes consideran que los principales factores que inciden sobre la productividad son:

- La política de inversiones.
- La racionalización de la organización productiva.
- La mejora tecnológica.
- La programación empresarial de la producción y la productividad.



- El clima y la situación de las relaciones laborales.
- Las condiciones y la calidad de la vida en el trabajo.
- La política salarial y la incentivación material.
- La cualificación y adaptación de la mano de obra.
- El absentismo.

En consecuencia, es necesario arbitrar, mediante el establecimiento de compromisos concretos, mecanismos y procedimientos instrumentales para generar un proceso que de lugar a la mejora de la productividad y permita alcanzar los objetivos señalados. Teniendo en cuenta, entre otros, la aplicación de los siguientes instrumentos y criterios.

1. Negociación de los asuntos relacionados con la productividad en los Convenios y/o cuando ambas partes lo consideren oportuno, a través de acuerdos específicos a nivel de empresa. La introducción de estos temas se realizará de forma progresiva y tomando en consideración las circunstancias que concurren en cada caso.

Cuando a juicio de las partes resulte conveniente, por la homogeneidad de los sistemas o por desbordar el marco de la empresa, el tratamiento de tales problemas se hará a escala territorial o sectorial.

2. Establecimiento de sistemas de medición de la productividad, adecuados a las circunstancias sectoriales y/o de empresa, que permitan hacer el seguimiento de la misma. Estos sistemas contemplarán al menos dos niveles: el de la empresa en su conjunto y el del grupo de

trabajadores que lleve a cabo una operación o proceso diferenciado.

3. Establecimiento, con la participación de los representantes de los trabajadores, del nivel del índice de productividad que se considerará como normal, o período base para las comparaciones.
4. Participación de los representantes de los trabajadores en el seguimiento de las mediciones de productividad.
5. Receptividad de las empresas a las peticiones de corrección de aquellos obstáculos que frenen los avances de productividad, emitida por los trabajadores.
6. Establecimiento de garantías acerca de la distribución de las mejoras de rentabilidad obtenidas por aumentos de productividad, aplicándolas al restablecimiento y/o incremento del excedente empresarial, inversiones que creen puestos de trabajo e incentivos salariales vinculados a la mejora de la productividad.

Durante el período de vigencia de este Acuerdo Interconfederal se establece el siguiente orden de prioridades en los supuestos en que ello sea posible, para tal distribución.

- a) Restablecimiento del excedente empresarial para aquellas empresas en situación de crisis cuyo nivel no alcance el considerado como normal.
- b) Inversiones que creen puestos de trabajo.

- c) Incentivos salariales vinculados a la mejora de la productividad. Para la distribución de los mismos se tendrán en cuenta tanto el índice general como los índices de productividad de cada grupo de trabajadores.
7. Los niveles normales de productividad se remunerarán a través del salario pactado y son exigibles a cambio del mismo, excepto cuando no se alcanzan por circunstancias no imputables al trabajador.
8. Los planes de mejora de productividad, a los que se aplicará lo establecido en el apartado 6, se implantarán en cuenta a los siguientes criterios:
- a) Información previa de los mismos trabajadores.
  - b) Que objetivamente, tales planes no supongan discriminación de unos trabajadores sobre otros.
  - c) Establecimiento de períodos de prueba y de adaptación, cuando se introduzcan nuevos sistemas, garantizándose durante los mismos a los trabajadores que se vean afectados por el cambio, las percepciones habituales que les vinieran siendo abonadas con anterioridad.
  - d) Las condiciones de trabajo respetarán lo establecido por la Ley o por el convenio vigente.

**Segundo: Absentismo****Preámbulo**

Las partes firmantes reconocen la necesidad del tratamiento del problema que para nuestra sociedad supone el absentismo, y entienden que su reducción implica tanto un aumento de la presencia del trabajador en el puesto de trabajo como la correcta organización de la medicina de empresa y de la Seguridad Social, junto con las adecuadas condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo, en orden a una efectiva protección de la salud física y mental de los trabajadores. De igual forma, las partes son conscientes del grave quebranto que en la economía produce el absentismo cuando se superan determinados niveles, así como de la necesidad de reducirlo, dada su negativa incidencia en la productividad.

Para conseguir adecuadamente estos objetivos,

**A C U E R D A N**

1. Requerir de las autoridades competentes que se tomen medidas eficaces tendentes a eliminar las circunstancias externas a la empresa favorecedoras del absentismo y, en particular, abrir el proceso de elaboración de una normativa que de sentido y operatividad a lo señalado en el Preámbulo de este epígrafe segundo.

2. Hacer todo lo posible para suprimir el absentismo debido a causas relacionadas con el ambiente de trabajo, en orden a una efectiva mejora de las condiciones de trabajo, según los procedimientos previstos en la normativa aplicable en cada caso. En este sentido se aplicarán los Convenios con la OIT.
3. Los representantes legales de los trabajadores deberán ser consultados en todas aquellas decisiones relativas a tecnología, organización del trabajo y utilización de materias primas que tengan repercusión sobre la salud física y/o mental del trabajador.
4. Necesidad de cuantificar y catalogar las causas del absentismo, entendido como la no presencia del trabajador en el puesto de trabajo. No serán computables a efectos de tal cuantificación los siguientes supuestos: las ausencias, previa y debidamente justificadas, dentro de lo establecido legalmente, en los siguientes casos:
  - Matrimonio
  - Nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
  - Traslado de domicilio habitual.
  - Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público o personal.

- Realización de funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
  - Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses.
  - Las ausencias derivadas de hospitalización.
  - Las ausencias debidas a accidente laboral.
  - Las ausencias ocasionadas por la suspensión de la actividad en caso de riesgo de accidente, cuando así se decrete por la Autoridad laboral o lo decida el propio empresario, sea o no a instancia de los representantes legales de los trabajadores.
  - Por permisos de maternidad de la trabajadora.
  - Los supuestos de suspensión de contrato de trabajo por causas legalmente establecidas, salvo en el supuesto primero del artículo 45.1, c), del Estatuto de los Trabajadores, que sólo será computable cuando la baja sea acordada por servicios médicos sanitarios oficiales y tenga una duración de menos de veinte días consecutivos.
5. En las unidades de contratación se negociarán medidas correctoras del absentismo en función de circunstancias sectoriales, territoriales o de empresa, partiendo de criterios objetivos para su medición, para corregir el nivel de absentismo y alcanzar un coeficiente normal.

6. Para reducir el absentismo injustificado (entendiendo por tal tanto el debido a causas injustificadas como los supuestos fraudulentos), se negociará libremente esta cuestión cuando las partes así lo acuerden o bien cuando se sobrepasen determinados niveles acordados a nivel sectorial, territorial o de empresa.

A efectos de tal negociación, se tendrán como objetivos básicos, entre otros, los siguientes:

- Reducción de las causas que lo generan.
- Instrumentación de campañas de explicación sobre los efectos negativos que el absentismo tiene tanto para la empresa como para los trabajadores.
- Renegociación de los complementos económicos en situaciones de Incapacidad Laboral Transitoria (ILT) a cargo del empresario, de acuerdo con los siguientes criterios:
  - a) Con el importe de dichos complementos se buscará la adecuada aplicación para cubrir efectivas necesidades de los trabajadores enfermos y evitar asignaciones que fomenten situaciones fraudulentas. El destino que se dé al importe de estos fondos se decidirá con la participación de la representación de los trabajadores.
  - b) Para renegociar estos complementos en un ámbito superior al de empresa, será condición necesaria que se den en tal ámbito circunstancias homogéneas generadoras de absentismo.

c) Para medir el absentismo se establecerán dos bloques de causas diferenciales: 1) aquéllas sobre las que no está al alcance de las partes actuar con plena eficacia en su disminución, y 2) aquéllas en las que una actuación realista y negociada de partes puede conseguir su reducción a corto y medio plazo.

Tanto unas como otras se definirán y cuantificarán en cada ámbito de negociación en función de cuanto ha quedado antes señalado.

d) En orden a la reducción y control del absentismo por causas injustificadas y fraudulentas, los representantes legales de los trabajadores y la empresa actuarán conjuntamente en la aplicación de cualquier tipo de medidas.

e) Establecimiento de gradaciones en función de los supuestos.

7. Recabar de la Administración la aplicación estricta de las medidas legales de control y comprobación correspondientes.

8. Las partes firmantes acuerdan la necesidad del seguimiento de la problemática del absentismo a través de las respectivas Comisiones constituidas a través de los convenios.



**Artículo 8. Seguridad e higiene en el trabajo**

En esta materia se estará a lo acordado en el Título I del AES (artículo 14).

**CAPITULO CUARTO: MEDIDAS RELACIONADAS CON EL FOMENTO DEL EMPLEO****Artículo 9. Horas extraordinarias**

Las partes firmantes coinciden en los efectos positivos que pueden derivarse de una política social solidaria conducente a la supresión de las horas extraordinarias habituales, manteniendo así el criterio ya establecido en otros acuerdos anteriores. Para ello, se recomienda que en cada empresa se analice conjuntamente, entre los representantes de los trabajadores y la empresa la posibilidad de realizar nuevas contrataciones, dentro de las modalidades de contratación vigentes, en sustitución de las horas extraordinarias suprimidas.

En función del objetivo de empleo antes señalado, de experiencias internacionales en esta materia y de la normativa vigente, las partes firmantes de este Acuerdo considerarán positivo señalar a sus Organizaciones la posibilidad de compensar las horas extraordinarias estructurales por un tiempo equivalente de descanso, en lugar de ser retribuidas monetariamente.

También, respecto de los distintos tipos de horas extraordinarias, se acuerda lo siguiente:

- a) Horas extraordinarias que vengan exigidas por necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas: realización.
- b) Horas extraordinarias necesarias por pedidos imprevistos, o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turnos u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate: mantenimiento, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

En los Convenios Colectivos se hará referencia a las horas extraordinarias estructurales en función de los criterios más arriba indicados.

La Dirección de la empresa informará mensualmente al Comité de Empresa, a los Delegados de Personal y Delegados Sindicales sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones. Asimismo, en función de esta información y de los criterios más arriba señalados, la empresa y los representantes legales de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias, en función de lo pactado en los Convenios Colectivos, notificándolo mensualmente a la Autoridad Laboral a efectos de dar cumplimiento a lo establecido en la normativa vigente sobre cotización a la Seguridad Social.

La realización de horas extraordinarias conforme establece el artículo 35.5 del Estatuto de los Trabajadores, se registrará día a día y se totalizará semanalmente, entregan-

do copia del resumen mensual al trabajador en el parte correspondiente. Todo ello se entiende sin perjuicio de la posibilidad de distribución irregular de la jornada en caso de que así se haya pactado en Convenio Colectivo.

#### Artículo 10. Pluriempleo

Las partes firmantes de este Acuerdo estiman conveniente erradicar el pluriempleo, como regla general.

A estos efectos se estima necesario que se aplique con el máximo rigor las sanciones previstas en la legislación vigente en los casos de trabajadores no dados de alta en la Seguridad Social, por estar dados de alta ya en otra empresa.

Para coadyuvar al objetivo de controlar el pluriempleo se considera esencial el cumplimiento exacto del requisito de dar a conocer a los representantes legales de los trabajadores los boletines de cotización a la Seguridad Social, así como los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral, conforme dispone el artículo 64.1.5. del Estatuto de los Trabajadores. El incumplimiento de esta obligación se considerará falta grave a efectos de su sanción por la Autoridad Laboral.

CAPITULO QUINTO: ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACION  
COLECTIVA

Artículo 11. Estructura de la negociación

Los Convenios Colectivos constituyen el cauce fundamental a través del cual y mediante la concertación de las condiciones de trabajo, debe producirse el necesario diálogo y negociación entre las Organizaciones representativas de los trabajadores y empresarios.

Analizada la estructura de la negociación colectiva en la totalidad de España, las partes signatarias del presente Acuerdo Interconfederal, ante la atomización de unidades de contratación, que todavía persiste, manifiestan su deseo y coinciden en la necesidad de tender a superar tal situación.

Para ello, las partes firmantes fomentarán durante la vigencia de este Acuerdo un proceso de concentración de Convenios de centro, a fin de alcanzar racionalmente como ámbito menor el de la empresa. A tal efecto, las Organizaciones Sectoriales de las partes firmantes establecerán criterios y plazos que conduzcan al objetivo expuesto.

Sin perjuicio de considerar necesario el mantenimiento de los actuales marcos de contratación por ramas territoriales y de empresa, y a los efectos de conseguir el objetivo antes dicho, las Confederaciones firmantes del presente Acuerdo Interconfederal promoverán durante la vigencia del mismo en sus respectivas estrategias la unidad sectorial del ámbito nacional, pero dejando siempre a salvo el pleno respeto a la voluntad de las partes en cada unidad de con-

tratación y atendiendo en todo caso a las exigencias de la seguridad jurídica y el cumplimiento de los requisitos legales sobre legitimidad y representación de las partes negociadoras.

Las partes signatarias quieren poner énfasis en la necesidad de que se produzca la sustitución de las Ordenanzas Laborales y Reglamentación de Trabajo por Convenios Marco o generales en función de las condiciones objetivas de los Sectores de las Organizaciones firmantes. Dentro del plazo de dos años a partir de la entrada en vigor de este Acuerdo, las Organizaciones Sectoriales de las partes firmantes estudiarán los criterios generales, metodología y calendario y, en caso de acuerdo, la propia sustitución. La Comisión Paritaria de este Acuerdo se encargará de impulsar dicho proceso.

Las Confederaciones firmantes estiman fundamental abordar el análisis de la estructura de la negociación colectiva a los efectos de propiciar el establecimiento de otra más adecuada, atendiendo las circunstancias que concurren en cada caso. En este sentido, las partes, respetando los principios de autonomía colectiva, representatividad y seguridad jurídica podrán mantener o abrogar unidades de contratación o reenviar y aplicar compromisos suscritos en las unidades superiores a otras de ámbito más reducido. Asimismo, las unidades inferiores, en función de iguales principios, podrán recibir o aceptar reenvío de las superiores o referir parte de sus contenidos a lo que pudiera negociarse en unidades de contratación que excedan de su propio ámbito.

## Artículo 12. Contenido de los Convenios de Sector

Deberá tenderse a incluir y a agotar en los Convenios de Sector las materias que por su propia naturaleza sean objeto de negociación sectorializada y específicamente aquellas de carácter general encargadas de configurar un marco de condiciones socio-laborales que pueda ser implantado para la totalidad de los trabajadores de un sector o rama de la producción.

Los Convenios Sectoriales, en sus distintos ámbitos, excluirán aquellas materias en las que, por su complejidad, no pudieran adoptarse acuerdos o compromisos que racionalmente pudieran vincular a todos los trabajadores y empresas. En tales supuestos, dos son las alternativas por las que las partes signatarias de los respectivos Convenios pueden optar:

- Exceptuar literalmente tales materias.
- Referir la negociación de dichas materias a unidades inferiores o al nivel de la empresa, pero estableciendo en el Convenio Sectorial vías o criterios que, de algún modo, encaucen la negociación de tales factores o extremos en los niveles inferiores.

## Artículo 13. Duración de los Convenios

Las Organizaciones firmantes de este Acuerdo consideran que, a los efectos de obtener una mayor racionalización de la negociación colectiva, es conveniente que los convenios tengan una vigencia de dos años.

**CAPITULO SEXTO: PROCEDIMIENTOS VOLUNTARIOS PARA  
LA SOLUCION DE LOS CONFLICTOS**

**Artículo 14. Procedimientos voluntarios para la solución de conflictos laborales**

La reforma de las estructuras laborales en España viene registrando una importante omisión, de la que son conscientes los interlocutores sociales: la instauración de procedimientos voluntarios para la solución de los conflictos laborales.

Aunque en algunos Acuerdos globales suscritos a partir de 1979, este tema ha sido objeto de negociación y ha sido recogido en sus estipulaciones, es lo cierto que, hasta la fecha, no han quedado establecidos unos criterios suficientemente definidos en base a los cuales pudiera operar la mediación y el arbitraje voluntarios.

En buena medida, los sucesivos Acuerdos suscritos por las Organizaciones sindicales y por CEOE y CEPYME han contribuido a un desarrollo no conflictivo de la negociación colectiva, que ha mitigado, en parte, la ausencia de este tipo de instrumentos.

El Acuerdo Interconfederal 1983, entre sus principales objetivos, se propuso dar solución a este problema y encomendó al Comité Paritario Interconfederal la elaboración de un "Reglamento de Mediación y Arbitraje Voluntarios", que sería acordado por unanimidad.

También el AI 83 consideró conveniente tener preparada una lista de árbitros y mediadores que se pondría a disposición de las partes en conflicto.

Diversas vicisitudes y la propia complejidad de la materia hicieron imposible la redacción del citado Reglamento y la elaboración de la lista de mediadores y árbitros. Por ello, las Organizaciones firmantes entienden necesario:

19. Tratar de concluir en el más breve plazo posible un Acuerdo Interconfederal específico sobre procedimientos voluntarios para la solución de los conflictos, proponiéndose como objetivo la fecha del 31 de diciembre de 1985.
20. Negociar el citado Acuerdo en base a los siguientes principios o criterios generales:
  - a) Establecer procedimientos autónomos de solución de los conflictos surgidos como consecuencia de la aplicación e interpretación de los Convenios Colectivos.
  - b) Clarificar y dar pleno valor y seguridad jurídica a lo establecido en dichos procedimientos, resolviendo así los problemas y dificultades que surgen a la hora de interpretar y de hacer efectivo el alcance de la competencia jurisdiccional.
  - c) Estimular desde las Organizaciones firmantes la confianza de sus afiliados hacia los procedimientos voluntarios de solución de los conflictos.



En base a los criterios generales arriba citados y con objeto de hacerlos operativos, las Organizaciones firmantes están de acuerdo en que el desarrollo de los procedimientos voluntarios de mediación y arbitraje deberían responder a los siguientes principios:

- a) Adecuación a lo establecido en la Recomendación número 92 de la OIT sobre la conciliación y el arbitraje voluntarios, y artículo 6 de la Carta Social Europea.
- b) Simplicidad de procedimiento.
- c) Celeridad en la tramitación.
- d) Publicidad de la solución e inmediata ejecutividad.
- e) Tanto la mediación como el arbitraje serán voluntarios, salvo en supuestos excepcionales, garantizándose en todos los casos la imparcialidad del árbitro o árbitros.
- f) Proyección y planteamiento territorial de los procedimientos.
- g) El laudo arbitral será motivado y resolverá todas las cuestiones planteadas por las partes al formalizar el compromiso arbitral, ya sea directamente, ya sea en función de que el arbitraje se hubiera pactado en Convenio Colectivo.
- h) Los principios de contradicción e igualdad de las partes animarán el procedimiento.

- i) Los mediadores o árbitros podrán ser designados libremente por las partes, salvo que hubieran pactado nombrarlos de entre quienes figuren en las listas que, al efecto, se confeccionen como consecuencia de las propuestas formuladas al efecto y acordadas entre las Organizaciones firmantes del Acuerdo.
- j) A fin de que los procedimientos voluntarios de solución de los conflictos colectivos no queden privados de virtualidad por razón de demandas individuales ante la jurisdicción del orden social o por cualquier otro tipo de actuaciones de carácter administrativo, las Organizaciones firmantes elevarán al Gobierno sus propuestas con objeto de introducir las modificaciones legales que resulten pertinentes.
- k) Las Organizaciones firmantes instarán del Gobierno la provisión de la infraestructura necesaria para la plena operatividad de estos procedimientos.

#### CAPITULO SEPTIMO: COMITE PARITARIO INTERCONFEDERAL

##### Artículo 15. Comité Paritario Interconfederal

Las Organizaciones firmantes acuerdan:

- 19. Constituir un Comité Paritario Interconfederal al que se encomienda la interpretación, aplicación y seguimiento de lo pactado en este Acuerdo Interconfederal.
- 20. Las Organizaciones firmantes acordarán en el plazo más breve posible el Reglamento de Funcionamiento de dicho

Comité, a fin y a efecto de que pueda funcionar a partir de 1 de enero de 1985.

39. Los acuerdos se adoptarán en todo caso por unanimidad.
49. Los acuerdos válidamente adoptados que interpreten este Acuerdo Interconfederal tendrán la misma eficacia que la de la cláusula del Acuerdo que haya sido interpretada.
59. Por su importancia e incidencia en las relaciones laborales, el Comité prestará especial atención al desarrollo de lo establecido en este Acuerdo sobre estructura de la negociación colectiva. Asimismo, estudiará lo referente a concurrencia, ámbitos, extensión y eficacia de los Convenios Colectivos, así como lo relativo a procedimientos voluntarios para la solución de los conflictos, ateniéndose a los criterios estipulados en el artículo 13 de este Acuerdo.
69. En supuestos de conflictos de carácter colectivo, y dentro del contexto de lo pactado en este Acuerdo, a instancia de una de las Organizaciones firmantes, podrán reunirse el Comité Paritario, a los efectos de ofrecer su mediación, interpretar lo acordado y/o proponer su arbitraje.

CUADROS SINOPTICOS

---

## CUADRO SINOPTICO I

### LOS ACUERDOS SOCIALES EN EL PERIODO 1977-84

- **PACTOS DE LA MONCLOA (1977)**
  - Suscrito entre Gobierno y fuerzas políticas. No participaron Organizaciones empresariales ni sindicales.
  - Con medidas de saneamiento económico y de naturaleza jurídico-social.
  - Vigencia hasta final 1978.
  - Tope salarial: 22%.
- **ACUERDO MARCO INTERCONFEDERAL (1980)**
  - Suscrito entre CEOE y UGT. Posteriormente, USO.
  - Naturaleza estrictamente profesional.
  - Banda salarial: 13-16%.
  - Vigencia: 1980-1981.
- **ACUERDO NACIONAL DE EMPLEO (1981)**
  - Suscrito por Gobierno, CEOE, CC.OO. y UGT.
  - Naturaleza estrictamente profesional.
  - Banda salarial: 9-11%.
  - Compromiso de creación de 350.000 puestos de trabajo.
  - Vigencia: 1982.
- **ACUERDO INTERCONFEDERAL (1983)**
  - Suscrito por CEOE, CEPYME, CC.OO. y UGT.
  - Centrado en aspectos salariales y de jornada.
  - Banda salarial: 9,5%-12,5%.
  - Vigencia: 1983.
- **ACUERDO ECONOMICO-SOCIAL (1984)**
  - Suscrito por CEOE, CEPYME y UGT.
  - Recoge Declaración del Gobierno, un acuerdo Tripartito y otro Interconfederal.
  - Naturaleza económica, social y laboral.
  - Banda salarial: 5,5-7,5%.
  - Vigencia: 1985-1986.

CUADRO SINOPTICO 2

MATRIZ RESUMIDA CON RASGOS SOCIO-LABORALES DE LOS ACUERDOS

Rasgo	Muchos	AMI.	ANE.	AI.	AES.
NATURALEZA .....	Política amplia.	Profesional estricta.	Profesional y laboral.	Profesional.	Económico social.
SALARIOS:					
-Banda salarial/topo .....	22%	13,0 16,0%	9 11%	9,5% 12,5%	5,5 7,5%
-Evolución IPC .....	16,5%	15,5% 14,5%	14,4%	12,2%	9,5%
-Evolución salarial si IPC ≥ .....	11,5% (30,6)	6,75% (30,6)	6,09% (30,6)	9,0% (30,9)	7,0% (31,12)
-△ salarios contr. ....	20,7%	12,3% 12,8%	11,8%	13,5	8,0%
-△ cotiz. sociales .....	20,3%	17,2% 15,1%	11,3%	12,8%	-
VIGENCIA .....	1978	1980 1981	1982	1983	1985 1986
EMPLEO:					
-Tasa actividad .....	36,4%	35,8 35,7%	35,3%	34,5%	-
-Porcentaje registrado .....	6,9%	11,0 12,5%	10,5%	12,8%	19,7%
-Crecimiento empleo .....	-1,6%	(-3,5) (3,2)%	-0,7%	0,82%	-1,2%
JORNADA DE TRABAJO .....	-	Reducción de 126 h. de 1980 a 1982	-	Reducción de 54 h.	-
PRODUCTIVIDAD Y ABSENTISMO ...	-	Incluido en pacto empresa.	-	Incluido en línea con el AMI.	Id.
DELIBERACIONES .....	Arduas durante 2 meses.	Entre 1-2 meses.	Durante 3 meses.	Relativamente rápidos.	Arduas y lentas. Casi 5 meses. Al borde ruptura.
INTERLOCUTORES .....	Partidos políticos parlamentarios.	CEDE y CEPIME, UGT y USO.	Gobierno, UGT y CC.OO.	CEDE/CEDEUGT, CC.OO.	Gobierno, CEDE-CEPYMEUGT.
SANCION OFICIAL .....	No como tales pac. los. Si las disposiciones de desarrollo.	SI. Por resolución IMAC, publicada en el BOE.	SI. Por resolución No. 105. Por resolución de 1982.	SI. Por resolución No. 105. Por resolución de 1982.	SI. Por resolución No. 105. Por resolución de 1982.

Reunido el Tribunal que suscribe en el día  
de la fecha, acordó calificar la presente Tesis  
Doctoral con la censura de ~~APTO~~ CUM LAUDE

Madrid, 20 - DICIEMBRE - 1989

*Manuel Alonso*

*M. López*

*Pat. U. D. T. R.*

*Pat. U. D. T. R.*

*E. Gómez*

*E. Gómez*