

los años posteriores ya fueron actualizadas, como queda dicho, por la Orden del Ministerio de Hacienda de 26 de septiembre de 1980.

En su virtud, a propuesta del Ministerio de Economía y Hacienda y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 18 de julio de 1984,

#### DISPONGO:

Artículo 1.º Las pensiones causadas antes del 1 de enero de 1980, en su favor o en el de sus familiares, por funcionarios que pertenecieron al Cuerpo General de Policía, hoy Superior de Policía, serán incrementadas en los importes resultantes de aplicar a las cantidades devengadas desde el 1 de enero de 1979 hasta el 31 de diciembre del mismo año, los módulos siguientes:

Comisarios principales .....	1,113
Comisarios .....	1,086
Subcomisarios .....	1,059
Inspectores de 1.º .....	1,032
Inspectores de 2.º .....	1,005

Art. 2.º La actualización de las citadas pensiones se practicará de oficio por la dependencia del Ministerio de Economía y Hacienda que las esté haciendo efectivas o, en caso de fallecimiento de los beneficiarios, por la que las abonó en su día.

Art. 3.º En este último caso de fallecimiento de los beneficiarios de las pensiones afectadas por este Real Decreto, las diferencias resultantes a su favor serán abonadas a sus legítimos herederos en concepto de haberes devengados y no percibidos.

Art. 4.º El presente Real Decreto entrará en vigor el mismo día de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Dado en Madrid a 18 de julio de 1984.

JUAN CARLOS R.

El Ministro de Economía y Hacienda,  
MIGUEL BOYER SALVADOR

## MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

23020

*RESOLUCION de 9 de octubre de 1984, del Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación, por la que se acuerda la publicación del Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 1985-86, integrante del Acuerdo Económico y Social (AES), suscrito por la Unión General de Trabajadores (UGT) y las Confederaciones Empresariales CEOE y CEPYME.*

Recibido en este Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación el texto del Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 1985-86 suscrito con esta fecha por la Unión General de Trabajadores (UGT) y por la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) y la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME) y admitido su depósito, de conformidad con la legalidad vigente, y

Resultando que hay interesados en este procedimiento desconocidos, ignorándose su domicilio;

Considerando que el artículo 1, apartado 1, letra c) y apartado 2 del Real Decreto 2756/1979, de 23 de noviembre, en relación con el artículo 1.º, apartado c) del Real Decreto-ley 5/1979, de 26 de enero, establecen que el Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación, se hará cargo del depósito de Convenios y demás Acuerdos Colectivos concluidos entre empresarios y trabajadores o entre Sindicatos y Asociaciones y Organizaciones Empresariales y asumirá la expedición de certificaciones de la documentación en depósito.

Considerando que el artículo 80, apartado 3 de la Ley de Procedimiento Administrativo de 17 de julio de 1958 establece que las notificaciones se efectuarán en el «Boletín Oficial del Estado» cuando los interesados en un procedimiento sean desconocidos o se ignore su domicilio.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

Esta Dirección General resuelve acordar la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 1985-86, integrante del Acuerdo Económico y Social para el mismo bienio, que se publica como anexo, dada su conexión, a efectos de notificación a los interesados desconocidos y de domicilio ignorado.

Madrid, 9 de octubre de 1984.—El Director general, Juan Ignacio Moltó García.

#### ANEXO QUE SE CITA

#### ACUERDO ECONOMICO Y SOCIAL

#### INDICE

1. DECLARACION DEL GOBIERNO
2. ACUERDO ECONOMICO Y SOCIAL
3. PREAMBULO
4. TITULO PRELIMINAR

CAPÍTULO ÚNICO: Artículo 1.º Naturaleza de lo pactado.—Artículo 2.º Ambito temporal.

#### 5. TITULO PRIMERO.—ACUERDOS TRIPARTITOS

CAPÍTULO PRIMERO. DE CARÁCTER FISCAL: Art. 3.º Incentivos fiscales a la inversión.—Art. 4.º Fiscalidad de las rentas más bajas.—Art. 5.º Comisión fiscal.

CAPÍTULO II. DE CARÁCTER ECONÓMICO: Art. 6.º Inversión pública.—Art. 7.º Concursos para obras y servicios públicos.—Art. 8.º Fondo de solidaridad.

CAPÍTULO III. RETRIBUCIONES DEL PERSONAL AL SERVICIO DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS: Art. 9.º Retribuciones del personal al servicio de las Administraciones Públicas.

CAPÍTULO IV. DESEMPLEO: Art. 10. Protección a los desempleados.

CAPÍTULO V. SEGURIDAD SOCIAL Y SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO: Art. 11. Cotizaciones sociales.—Art. 12. Revalorización de pensiones.—Art. 13. Comisión de reforma de la Seguridad Social.—Art. 14. Seguridad e higiene en el trabajo.

CAPÍTULO VI. CONTRATACIÓN LABORAL Y FORMACIÓN PROFESIONAL: Art. 15. Modalidades de contratación.—Art. 16. Formación profesional.

CAPÍTULO VII. LEGISLACIÓN LABORAL: Art. 17. Legislación laboral.—Art. 18. Comisión sobre legislación laboral.

CAPÍTULO VIII. PARTICIPACIÓN: Art. 19. Consejo Asesor del Presidente del Gobierno.—Art. 20. Participación institucional.

CAPÍTULO IX. EMPRESA PÚBLICA: Art. 21. Empresa pública.

CAPÍTULO X. PATRIMONIO SINDICAL ACUMULADO: Art. 22. Patrimonio sindical acumulado.

CAPÍTULO XI. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL AES: Art. 23. Comisión de seguimiento del AES.

#### 6. TITULO II.—ACUERDO INTERCONFEDERAL

CAPÍTULO PRIMERO. NATURALEZA JURÍDICA Y ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL ACUERDO INTERCONFEDERAL: Art. 1.º Naturaleza jurídica.—Artículo 2.º Ámbitos territorial, personal y temporal.

CAPÍTULO II. SALARIOS: Art. 3.º Bandas de crecimientos salariales.—Art. 4.º Cláusula de revisión salarial.—Art. 5.º Cláusula de garantía salarial en convenios con vigencia no coincidente con el año natural.

CAPÍTULO III. OTRAS CONDICIONES DE TRABAJO: Art. 6.º Productividad y absentismo.—Art. 7.º Seguridad e higiene en el trabajo.

CAPÍTULO IV. MEDIDAS RELACIONADAS CON EL FOMENTO DEL EMPLEO: Art. 8.º Horas extraordinarias.—Art. 9.º Pluriempleo.

CAPÍTULO V. ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA: Artículo 10. Estructura de la negociación.—Art. 11. Contenido de los convenios del sector.—Art. 12. Duración de los convenios.

CAPÍTULO VI. PROCEDIMIENTOS VOLUNTARIOS PARA LA SOLUCIÓN DE LOS CONFLICTOS: Art. 13. Procedimientos voluntarios para la solución de los conflictos.

CAPÍTULO VII. COMITÉ PARITARIO INTERCONFEDERAL: Art. 14. Comité Paritario Interconfederal.

ANEXO. FUNCIONAMIENTO DE LA CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL PARA 1985.

#### 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.

## 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 a 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 afrontando, 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.

## TITULO PRELIMINAR

### CAPITULO UNICO

#### Artículo 1.º *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.

#### Art. 2.º *Ámbito 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.

## TITULO PRIMERO

### Acuerdos tripartitos

#### CAPITULO PRIMERO

##### De carácter fiscal

#### Art. 3.º *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 cuantas repercusiones tenga sobre el conjunto del sistema tributario la introducción del IVA desde el momento de la integración en la CEE.

#### Art. 4.º *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 para 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.

#### Art. 5.º *Comisión Fiscal.*

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

## CAPITULO II

## De carácter económico

Art. 6.º *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.

Art. 7.º *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, y

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 los 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.

Art. 8.º *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.º 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 socioprofesional, elaboración de proyectos generadores de empleo y 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 0,58 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 III

## Retribuciones del personal al servicio de las Administraciones públicas

Art. 9.º *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.º 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 IV

## Desempleo

Art. 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 V

## Seguridad Social y seguridad e higiene en el trabajo

Art. 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 de 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 que- den establecidos como siguen:

- Desempleo: 6,3 por 100.
- FOGASA: 1,1 por 100.
- Formación Profesional: Un 0,22 por 100, del cual un 0,12 por 100 será 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.

#### Art. 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 crecimiento 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.

#### Art. 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 quince 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 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.

#### Art. 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 preventivista, 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 formativa 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 Acuerdo, 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 VI

### Contratación laboral y Formación Profesional

#### Art. 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 dé 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.

#### Art. 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 tiene 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 firmantes 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:

#### I. 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.

En el plazo de seis meses se dictarán las disposiciones correspondientes y se aprobará el Reglamento de Funcionamiento del Consejo General.

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

#### II. 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, etc., ...).

#### III. 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 VII

##### Legislación laboral

##### Art. 17. *Legislación laboral.*

El Gobierno manifiesta su voluntad de adaptar y armonizar la legislación interna 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.

##### Art. 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 VIII

##### Participación

##### Art. 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.

##### Art. 20. *Participación Institucional.*

A partir del Real Decreto-ley de 18 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 Organos colegiados de dichos Organismos y Entidades fue objeto de regulación, principalmente, después de 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 tendientes 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 IX

##### Empresa pública

##### Art. 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 contexto 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 X

### Patrimonio Sindical Acumulado

#### Art. 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 XI

### Comisión de Seguimiento del AES

#### Art. 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 treinta 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.

## TITULO II

### Acuerdo interconfederal

#### CAPITULO PRIMERO

#### Naturaleza jurídica y ámbito de aplicación del Acuerdo Interconfederal

##### Artículo 1. Naturaleza jurídica.

De conformidad con lo que se expresa en el artículo 1.º 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.

##### Art. 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 día 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 II

### Salarios

#### Art. 3. Bandas de crecimiento salarial.

##### I. BANDAS PARA 1985 Y 1986

Los crecimientos salariales a aplicar en 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 de 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 2.º de este artículo y teniendo en cuenta lo que se establece en el artículo 4.º

##### II. CONDICIONES DE APLICACION

a) Los Convenios aceptados 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 6.º 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, objetiva 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 períodos 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.

### III. EMPRESAS ACOGIDAS A PLANES DE RECONVERSION

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.

### IV. CONVENIOS COLECTIVOS CON VIGENCIA SUPERIOR A UN AÑO

Otro tanto sucederá 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.

#### Art. 4. Cláusulas 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 1 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 aquellos 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 primera 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.

#### Art. 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 III

#### Otras condiciones de trabajo

#### Art. 6. Productividad y absentismo.

##### I. 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 imprescindibles clarificar los objetivos a alcanzar, así como los factores que inciden sobre los mismos y los instrumentos básicos para lograrlos, 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 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 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, emitidas 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.

##### II. 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,

#### ACUERDAN

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 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, entendiendo 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 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 por 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 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 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 partes puede conseguir su reducción a corto y mediano 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 de seguimiento de la problemática del absentismo a través de las respectivas Comisiones constituidas a través de los Convenios.

#### Art. 8. Seguridad e Higiene en el Trabajo.

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

### CAPITULO IV

#### Medidas relacionadas con el fomento del empleo

#### Art. 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 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 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, entregando 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.

#### Art. 10. Pluriempleo.

Las partes firmantes de este Acuerdo estiman conveniente eradicar 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 V

#### Estructura de la negociación colectiva

#### Art. 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 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.

#### Art. 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 condicio-



nes 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.

#### Art. 13. Duración de los Convenios.

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

### CAPITULO VI

#### Procedimientos voluntarios para la solución de los conflictos

##### Art. 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 de los 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 A. I. 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:

1.º 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.

2.º 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 Organización Internacional del Trabajo 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 VII

#### Comité Paritario Interconfederal

##### Art. 15. Comité Paritario Interconfederal.

Las Organizaciones firmantes acuerdan:

1.º Constituir un Comité Paritario Interconfederal al que se encomienda la interpretación, aplicación y seguimiento de lo pactado en este Acuerdo Interconfederal.

2.º 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.

3.º Los acuerdos se adoptarán en todo caso por unanimidad.

4.º Los acuerdos válidamente adoptados que interpreten este Acuerdo Interconfederal tendrán la misma eficacia que la de la cláusula del Acuerdo que haya sido interpretada.

5.º 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.

6.º 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, podrá reunirse el Comité Paritario, a los efectos de ofrecer su mediación, interpretar lo acordado y/o proponer su arbitraje.

### ANEXO

#### Funcionamiento de la cláusula de revisión salarial 1985

Inflación	7,1	7,2	7,3	7,4	7,5	7,6	7,7	7,8	7,9	8,0
Salarios										
5,50 ... ..	0,08	0,16	0,24	0,31	0,39	0,47	0,55	0,63	0,71	0,79
5,75 ... ..	0,08	0,16	0,25	0,33	0,41	0,49	0,57	0,66	0,74	0,82
6,00 ... ..	0,09	0,17	0,26	0,34	0,43	0,51	0,60	0,69	0,77	0,86
6,25 ... ..	0,09	0,18	0,27	0,36	0,45	0,54	0,62	0,71	0,80	0,89
6,50 ... ..	0,09	0,19	0,28	0,37	0,46	0,56	0,65	0,74	0,84	0,93
6,75 ... ..	0,10	0,19	0,29	0,39	0,48	0,58	0,67	0,77	0,87	0,96
7,00 ... ..	0,10	0,20	0,30	0,40	0,50	0,60	0,70	0,80	0,90	1,00
7,25 ... ..	0,10	0,21	0,31	0,41	0,52	0,62	0,72	0,83	0,93	1,04
7,50 ... ..	0,11	0,21	0,32	0,43	0,54	0,64	0,75	0,86	0,96	1,07