

cepto 484.01, será el límite que establezca la dotación máxima en los presupuestos generales del Consejo Superior de Deportes para el año 2002 en dicha aplicación presupuestaria.

Séptimo.—La concesión de subvenciones se regulará de acuerdo con lo previsto en la base sexta, apartado 1.º de la Orden de 23 de enero de 1998 («Boletín Oficial del Estado» del 29) por la que se establecen las bases para la concesión de ayudas y subvenciones del Consejo Superior de Deportes, así como por el Real Decreto 2225/93 de 17 de diciembre de 1993 («Boletín Oficial del Estado» del 30) por la que se aprueba el Reglamento del procedimiento para la concesión de subvenciones públicas, así como por cualquier normativa que elabore el Consejo Superior de Deportes sobre esta materia y haya comunicado a las Federaciones Deportivas Españolas.

Octavo.—Las Federaciones Deportivas receptoras de este tipo de subvenciones, estarán obligadas por lo que se refiere a la justificación, a lo estipulado en la base 5.º, 2.1 de la Orden de 23 de enero 1998 («Boletín Oficial del Estado» del 29), reguladora de concesión de ayudas y subvenciones con cargo a los créditos presupuestarios del Consejo Superior de Deportes, y asimismo al Real Decreto 2225/1993 de 17 de diciembre de 1993 («Boletín Oficial del Estado» del 30) por la que se aprueba el Reglamento del procedimiento para la concesión de subvenciones públicas a tenor del cumplimiento del Proyecto y de la correcta aplicación del gasto, dentro de los noventa días siguientes a la finalización de la actividad, sin perjuicio del sometimiento a la verificación contable que fuera pertinente. Dichas Federaciones peticionarias deberán acreditar estar al corriente de sus obligaciones tributarias y de la Seguridad Social.

Noveno.—La concesión de subvenciones a las que se refiere la presente Resolución se efectuará en régimen de concurrencia competitiva.

Décimo.—El órgano instructor del procedimiento es la Subdirección General de Cooperación Deportiva y Deporte Paralímpico, de la Dirección General de Deportes, conforme a lo dispuesto en el artículo 6.2.b) del Real Decreto 286/1999, de 22 de febrero, sobre estructura orgánica y funciones del Consejo Superior de Deportes y de adecuación del Organismo a la Ley 6/1997, de 14 de abril, de Organización y Funcionamiento de la Administración General del Estado.

Undécimo.—El órgano instructor procederá a la valoración de las solicitudes presentadas conforme a los siguientes criterios y sobre un total de 40 puntos como valoración máxima final:

Establecimiento de los objetivos técnicos anuales, a medio y largo plazo, en el plan general de la Federación. Se valorará positivamente la concreción de objetivos cuantificables y medibles. (2 puntos).

Establecimiento del proyecto dentro de una planificación de actuaciones plurianual, que recoja la filosofía, objetivos y medios de la Federación en relación al Programa de tecnificación deportiva, y dentro del Proyecto Deportivo de la Federación. (4 puntos).

Explicación y distribución del proyecto en fases de actuación, especificando el objetivo y los medios para su desarrollo. (4p.)

Sistema seguido por la Federación para llevar a cabo la selección de los participantes. Se valorará positivamente el establecimiento de criterios objetivos y su argumentación para cada tipo de actuación. (2p.)

Implicación económica de la federación y/o otras instituciones en el programa (cofinanciación). Sólo se admitirán aquellos proyectos que demuestren que financian al menos un 20% de las actuaciones específicas de este Programa. (2p.)

Número de deportistas totales a los que va dirigido el Programa, diferenciados por sexo. (2p.)

Designación de un técnico federativo responsable del Programa, valorándose positivamente su exclusividad, el cual realizará el control y seguimiento de los deportistas implicados en el Proyecto. (4p.)

Explicación detallada sobre el grado de coordinación del Programa propuesto con los existentes a nivel autonómico en su caso y específicamente con los programas de los Centros de Tecnificación y Especialización Deportiva reconocidos por este Consejo Superior de Deportes. (4p.)

Explicación detallada de la labor y participación de las Federaciones Autonómicas implicadas en el proyecto. (4p.)

Relación nominal, cuando sea posible, de los participantes en cada actuación, con expresión de su año de nacimiento, especialidad deportiva, años de permanencia en el programa, asociación deportiva de pertenencia y Comunidad Autónoma. (2p.)

Ubicación de las instalaciones residenciales y deportivas a utilizar. (2p.)

Desarrollo de los criterios de selección de las instalaciones residenciales y deportivas a utilizar. (2p.)

Actuaciones a realizar, calendario y número de participantes en cada una, diferenciado por sexo. (2p.)

Nombre y apellidos del cuadro técnico de cada actuación, edad, titulación, y función dentro de la Federación cuando proceda. (2p.)

Encuentros deportivos y otras actividades a realizar. (2p.)

Duodécimo.—El trámite de Audiencia se evacuará de conformidad con lo previsto en el artículo 84 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y Procedimiento Administrativo Común. La iniciación del trámite se notificará a los interesados, concediéndoles un plazo de quince días para que efectúen las alegaciones y presenten los documentos y justificantes pertinentes.

Decimotercero.—La propuesta de Resolución deberá expresar el solicitante o la relación de solicitantes para los que se propone la concesión de la subvención, y su cuantía, especificando su evaluación y los criterios de valoración seguidos para efectuarla.

Decimocuarto.—La concesión o denegación de estas subvenciones será adoptada por Resolución del Secretario de Estado-Presidente del Consejo Superior de Deportes, de conformidad con lo dispuesto en la base quinta, apartado 5 de la Orden Ministerial de 23 de enero de 1999, y se notificará, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y Procedimiento Administrativo Común, por el Director General de Deportes del Consejo Superior de Deportes a los Presidentes de las Federaciones implicadas.

Decimoquinto.—El plazo máximo para la Resolución del Procedimiento será de cinco meses computados a partir del día siguiente al de la publicación de esta Resolución en el «Boletín Oficial del Estado», entendiéndose desestimada una vez transcurrido el plazo para resolver si no hubiese recaído Resolución expresa, de conformidad con lo previsto en el artículo 6.4 del Real Decreto 2225/1993, de 17 de diciembre.

Decimosexto.—La Resolución que ponga fin al procedimiento será definitiva y contra la misma cabrá interponer recurso contencioso-administrativo ante los Juzgados Centrales de lo Contencioso-Administrativo, conforme a lo establecido en el artículo 9.c) de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contenciosa-Administrativa, y artículo 90.4 de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, en la redacción dada por la Ley Orgánica 6/1998, de 13 de julio, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente a la fecha de su notificación, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 46.1 de la citada Ley 29/1998. Asimismo, podrá ser recurrida potestativamente en reposición, en el plazo de un mes y ante el mismo organismo que la ha dictado.

La presente Resolución podrá ser recurrida potestativamente en reposición, en el plazo de un mes y ante el mismo órgano que la ha dictado, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 116 y 117 de la Ley 30/92, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y Procedimiento Administrativo Común, en la redacción dada por la Ley 4/1999, de 13 de enero, y cabrá interponer recurso contencioso-administrativo ante los Juzgados Centrales de lo Contencioso-Administrativo, conforme a lo establecido en el artículo 9.c) de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contenciosa-Administrativa, y artículo 90.4 de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, en la redacción dada por la Ley Orgánica 6/1998, de 13 de julio, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente a la fecha de su notificación, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 46.1 de la citada Ley 29/1998.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Madrid, 19 de diciembre de 2001.—El Secretario de Estado-Presidente del Consejo Superior de Deportes, Juan Antonio Gómez-Angulo Rodríguez.

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

1024

RESOLUCIÓN de 26 de diciembre de 2001, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2002 (ANC-2002).

Visto el texto del Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2002 (ANC-2002), suscrito el día 20 de diciembre de 2001, de una parte, por la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) y la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME) y, de otra, por la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CCOO) y la Unión General de Trabajadores (UGT), y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 83.2 en relación con el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se

aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2002 en el correspondiente Registro de este centro directivo.

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

Madrid, 26 de diciembre de 2001.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

ACTA DE FIRMA DEL ACUERDO INTERCONFEDERAL PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2002 (ANC-2002)

En Madrid, siendo las once horas del día 20 de diciembre de 2001, reunidas, en la sede del Consejo Económico y Social, las representaciones de la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE), la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME), la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CCOO) y la Unión General de Trabajadores (UGT),

MANIFIESTAN

Primero.—Que, dada la situación económica y social actual y las repercusiones desfavorables que pudiera tener sobre el empleo, consideran oportuno dar conjuntamente una señal de confianza que contribuya a alargar el ciclo de crecimiento económico, generar mayor empleo y promover la igualdad de oportunidades, así como la competitividad de las empresas.

Segundo.—Que la negociación colectiva del 2002 constituye un instrumento de primera magnitud para la consecución de tales objetivos, comprometiéndose a afrontar la misma teniendo en cuenta el contexto económico y del empleo, para lo cual formulan una serie de criterios, orientaciones y recomendaciones.

En virtud de lo anterior,

ACUERDAN

Primero.—Que examinado el texto del Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2002 (ANC-2002), que se adjunta a la presente Acta, las representaciones signatarias consideran el mismo totalmente conforme con lo convenido en las negociaciones llevadas a cabo y, en consecuencia, aprueban el referido texto en toda su integridad.

Segundo.—Que, en prueba de conformidad, firman cinco ejemplares de la presente Acta y del texto del Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2002 (ANC-2002) que se adjunta.

Tercero.—Que se remite un ejemplar del texto a la Autoridad Laboral para su depósito, registro y publicación en el «Boletín Oficial del Estado» para conocimiento de terceros e interesados, y por la relevancia inherente al propio Acuerdo.

ACUERDO INTERCONFEDERAL PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2002 (ANC-2002)

CAPÍTULO I

1. Naturaleza jurídica y ámbito funcional

Los criterios, orientaciones y recomendaciones para afrontar la negociación colectiva del año 2002 que integran el presente documento revisten jurídicamente carácter obligacional.

Las organizaciones signatarias son las que asumen directamente los compromisos del presente Acuerdo y se obligan, por tanto, a ajustar su comportamiento y acciones a lo previsto, pudiendo cada una de ellas solicitar de la otra llevar a cabo las tareas o cometidos deducidos del Acuerdo.

A tenor de lo previsto en los párrafos anteriores, serán las Confederaciones firmantes, que tienen la condición de más representativas a nivel estatal, las que deberán dirigirse a sus respectivas organizaciones en los sectores o ramas de actividad para establecer con ellas, sin menoscabo de la autonomía colectiva de las partes, los mecanismos y cauces más adecuados que les permitan asumir lo aquí pactado y ajustar sus comportamientos a los criterios previstos en este Acuerdo.

2. *Ámbito temporal*

El Acuerdo estará vigente entre el 1 de enero y el 31 de diciembre del año 2002.

Transcurridos nueve meses de vigencia del Acuerdo, las partes signatarias evaluarán la aplicación efectiva del mismo en orden a su posible renovación o prórroga.

3. *Comisión de Seguimiento*

Se constituye una Comisión de Seguimiento integrada por tres representantes de cada una de las organizaciones signatarias de este Acuerdo.

Dicha Comisión tendrá encomendada la interpretación, aplicación y seguimiento de lo pactado. A requerimiento de parte, formulado a través de alguna de las organizaciones signatarias, esta Comisión podrá interponer sus buenos oficios a fin de resolver cuantas discrepancias se manifiesten, en la interpretación y aplicación de lo aquí previsto, en la negociación de los convenios colectivos.

Durante la vigencia del Acuerdo, la Comisión de Seguimiento realizará un estudio para analizar los posibles factores que dificultan la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, incluso los previos al momento del acceso al empleo, identificar los obstáculos y destacar cuáles pueden ser las prácticas adecuadas para fomentarla, haciendo hincapié en el papel de los interlocutores sociales.

Coincidiendo la negociación de este Acuerdo con modificaciones del actual marco regulador de la previsión social complementaria, las organizaciones firmantes se comprometen a analizar en el seno de la Comisión de Seguimiento de este Acuerdo, una vez que esté en vigor la nueva normativa, sus efectos.

Las nuevas tecnologías de la información y la comunicación han producido cambios sustantivos en las formas de trabajo y en las costumbres y prácticas sociales, especialmente con la introducción del correo electrónico, internet e intranet como instrumentos de trabajo, comunicación e información. La Comisión de Seguimiento del Acuerdo analizará la incidencia de este fenómeno en las relaciones laborales, con especial referencia a los derechos individuales y colectivos de los trabajadores.

La Comisión de Seguimiento elaborará sus normas de funcionamiento en la primera reunión que celebre.

CAPÍTULO II

1. *Consideraciones sobre la competitividad y el empleo en 2002*

Las organizaciones empresariales y sindicales hemos afrontado en las últimas décadas, mediante el diálogo social libre y autónomo, momentos delicados en el devenir político, económico y social de la España contemporánea.

El diálogo social es el cauce más adecuado para resolver conflictos y afrontar en mejores condiciones los cambios y las diferentes coyunturas por las que atraviesa la economía y el empleo, tanto para aprovechar los momentos de bonanza como para paliar los efectos que sobre los puestos de trabajo y la competitividad de las empresas tienen situaciones económicas negativas.

Por eso, hemos considerado oportuno, ante las incertidumbres económicas y los primeros síntomas de declive, dar conjuntamente una señal de confianza que contribuya a alargar el ciclo de crecimiento económico, generando un mayor nivel de empleo, mejorando su calidad y promoviendo la igualdad de oportunidades.

Es por ello por lo que manifestamos la voluntad de afrontar la negociación colectiva del año 2002 teniendo en cuenta la situación económica por la que atraviesa la economía mundial.

La situación económica internacional y el deterioro de las expectativas:

Hemos venido observando con preocupación el deterioro de las expectativas de crecimiento y empleo para la economía mundial, agravadas por los últimos acontecimientos.

España es ya una economía abierta al exterior (ha pasado de una tasa de apertura de 22,7 por 100 en 1965 a 62,3 por 100 en 2000) y sigue, básicamente, las fases del ciclo económico que afectan a la economía internacional. Este hecho hace a la economía española más sensible a los cambios en la economía internacional y contribuye a poner en cuestión las perspectivas de crecimiento y creación de empleo para el año 2002. La introducción física de monedas y billetes de euro a partir del 1 de enero del próximo año vendrá a acelerar ese proceso de internacionalización de la economía española, situando a las empresas y a los trabajadores ante una mayor competencia internacional.

Los organismos estatales e internacionales, tanto de carácter público como privado, vienen corrigiendo a la baja las previsiones de crecimiento, tanto para 2001 como para el año próximo. La Organización Mundial del Comercio, el Fondo Monetario Internacional y la Comisión Europea indican que el crecimiento del comercio mundial ha descendido al 2 por 100, frente al 12 por 100 que se registró en 2000. Dicha tasa significa que no habrá un crecimiento significativo del comercio y la producción mundial.

El proceso de desaceleración ha llevado a una situación que se puede calificar ya como de crisis en las economías más significativas de las tres principales zonas del mundo. Así, Estados Unidos y Japón se encuentran en recesión y es muy posible que los bajos crecimientos que se registran para Alemania apunten en la misma dirección. Además, hay que destacar las dificultades por las que atraviesan las economías de América Latina en donde las empresas españolas han hecho un importante esfuerzo inversor.

Los sucesos del pasado 11 de septiembre han tenido un doble efecto sobre las proyecciones de las variables fundamentales macroeconómicas: De una parte, se han revisado a la baja unas perspectivas que ya eran de desaceleración; de otra, la opinión pública y la sociedad, en su conjunto, han asumido el deterioro de la situación y la necesidad de adoptar medidas que permitan paliarlo.

Por su parte, en Europa la creación de empleo se está debilitando y todo apunta a que puede entrarse en una fase de caída del mismo en caso de que no se adopten medidas. En este sentido, la Comisión Europea advierte que el desempleo en Europa aumentará por primera vez desde 1997.

La situación en España:

La situación en España no es ajena a estos elementos de incertidumbre mundial y, aunque el crecimiento es mayor que la media de la Unión Europea, el ritmo de la actividad económica disminuye, pasando del 4,1 por 100 en el año 2000 a una previsión, según el Gobierno, del 3 por 100 para este año y del 2,4 por 100 para el 2002 (la Comisión Europea prevé un crecimiento para España en el año 2002 de sólo un 2 por 100).

Un motivo de preocupación es la fuerte desaceleración en el crecimiento del consumo privado que está, a su vez, teniendo importantes efectos negativos sobre la inversión como consecuencia de la crisis de confianza y el empeoramiento de las expectativas empresariales.

En términos de contabilidad nacional el empleo creció en el año 2000 un 3,1 por 100. En el año 2001 se estima el crecimiento en un 2,1 por 100 y la previsión se reduce al 1,1 por 100 en el año 2002, según el Gobierno, similar a las previsiones de la Comisión Europea (1 por 100).

La tasa de paro, en cualquier caso, cae del 14,1 por 100 del pasado año a una previsión próxima al 12,6 por 100 en éste y del 12,4 por 100 para el 2002, una reducción explicada, en parte, por un aumento menos intenso de la población activa.

Por otro lado, la tasa de temporalidad se sitúa ligeramente por debajo del 32 por 100 y ha mostrado una suave tendencia a la baja desde 1997, gracias al Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad en el Empleo (AIEE).

A pesar del intenso crecimiento del empleo de los últimos años, que ha permitido reducir la significativa brecha existente en la tasa de ocupación general con los países europeos de nuestro entorno, aún persisten problemas de empleo entre las mujeres y los jóvenes. Tales problemas se refieren a sus bajos niveles de ocupación, elevadas tasas de paro y temporalidad y a las diferencias del salario medio entre hombres y mujeres.

Algunas medidas para afrontar la situación:

Pese al deterioro que presenta la situación descrita, hay elementos que permiten pensar que se están superando desequilibrios y se vislumbra una salida a la actual situación.

En particular, los precios y costes que soportan las economías domésticas y el aparato productivo se están reduciendo. Las autoridades monetarias a ambos lados del Atlántico han reaccionado de forma intensa y coordinada reduciendo los tipos de interés y, por tanto, los costes financieros. Por su parte, el petróleo se mantiene en la franja moderada de la banda de precios en la que ha fluctuado en los últimos tiempos. La previsible caída de la inflación, además, coadyuvará a la recuperación del poder adquisitivo de las rentas.

En resumen, las medidas adoptadas y la reducción de costes tendrán efectos positivos sobre la actividad y el comercio mundial, beneficiando la recuperación de Europa, que se hará sobre unas bases más equilibradas.

A su vez, la Europa del euro debe perseguir el aprovechamiento de su autonomía económica, a través de una cada vez mayor integración de sus mercados y la coordinación de sus políticas. Esta actitud es particularmente importante ahora que aumenta la incertidumbre y empeoran las expectativas sobre el crecimiento económico.

En lo que se refiere a España, su posición actual es mucho más favorable que en el pasado para afrontar la desaceleración económica. Los tipos de interés se encuentran en unos niveles históricamente bajos, las cuentas públicas están saneadas, los salarios se han adecuados a la evolución de la productividad, lo que repercute en el volumen de empleo creado y en una mayor estabilidad. Incluso, la inflación empieza a remitir a la baja, gracias a la caída del precio de los productos energéticos.

Un compromiso interconfederal:

A la vista de todo lo anterior, las organizaciones empresariales y sindicales consideramos que el país afronta una situación económica que, aunque difícil, puede ser superada si se toman las medidas adecuadas para amortiguar las consecuencias de la crisis económica internacional sobre el empleo y la competitividad, y contribuir a recuperar las expectativas y las bases del crecimiento económico.

La autoridad monetaria central de la Unión Europea está practicando una política monetaria que ayudará a la recuperación económica y que consiste en la bajada de tipos de interés, que da a entender que no peligrará la estabilidad de precios, definida como objetivo a medio plazo del Banco Central Europeo en el límite del 2 por 100, y que ayudará a la reducción de costes financieros y, por tanto, a la recomposición de las rentas de todo tipo.

Las políticas monetaria y fiscales deben apoyar la recuperación de las tasas de crecimiento económico y de estabilidad de precios.

Los agentes sociales entendemos que debemos asumir nuestra responsabilidad social ofreciendo una señal de confianza a trabajadores, empresarios y consumidores en lo que se refiere a competitividad y empleo.

El bienestar que está alcanzando nuestro país en los últimos años es fruto de la creación de empleo, propiciada, también, por el diálogo social. Las organizaciones empresariales y sindicales consideramos que el empleo es motor del crecimiento y de la calidad de vida, y la estabilidad de costes y precios condición necesaria para asegurar la competitividad de las empresas.

Las reformas estructurales derivadas de los acuerdos alcanzados entre las organizaciones empresariales y sindicales permiten afrontar la situación actual con mejores perspectivas, lo que se plasmará, pese a las dificultades, en una tasa de crecimiento para el 2002 que superará a la media de la Unión Europea. No obstante, hay que recordar la dificultad de la economía para crear empleo con tasas moderadas de crecimiento, una dificultad históricamente mayor en el caso de la economía española.

Dado el proceso de globalización en el comercio mundial y la inserción de la economía española en el mismo, el aparato productivo debe ser competitivo en su vertiente exportadora y en su mercado interno. No se puede olvidar que la introducción física de las monedas y billetes de euro va a suponer, debido a la transparencia de los mercados, un nuevo factor de competencia. Respecto a las consecuencias de la entrada del euro, queremos recordar la necesidad de mantener la estabilidad de precios.

Existen dos clases de condicionantes que afectan a la competitividad empresarial, a la capacidad de crecimiento y a la creación de empleo. Por un lado, los costes directos y la organización de factores. En este sentido, la moderación de costes salariales y la flexibilidad interna de las empresas resultan de efectiva aplicación, en especial ante situaciones de dificultades de las empresas que pudieran dañar el empleo.

Por otro, los referidos a la cualificación profesional, la formación, la inversión en nuevas tecnologías, así como la mejora en la calidad de productos y servicios. Éstos deben ser objeto de un esfuerzo permanente para acortar la diferencia que aún nos separa de la Unión Europea.

Una adecuada aplicación de unos y otros favorecerá la competitividad, la capacidad de crecimiento y la creación de empleo en nuestro país.

La negociación colectiva del próximo año 2002 cobra una especial relevancia a la vista de las previsiones económicas, de su posible impacto en el empleo y de la nueva situación generada con la moneda única para doce Estados de la Unión Europea (UE).

Como bien sabemos, la negociación colectiva no es ajena a la situación económica. Las condiciones de trabajo, la jornada, el salario, los sistemas de clasificación profesional, la formación requerida, etc., dependen de factores sociales y económicos que se ven afectados por las condiciones del ciclo económico.

Por ello, las organizaciones empresariales y sindicales, para superar las expectativas negativas del actual momento, consideramos conveniente que los convenios colectivos, a la hora de abordar el tratamiento salarial para el 2002, conjuguen el empleo con el poder adquisitivo de los salarios en la medida en que lo permitan las ganancias de productividad, de forma tal que se consiga el mejor resultado en términos de creación de empleo.

En todo caso, las menores expectativas de crecimiento o la incertidumbre general no afectan por igual, ni se presentan con la misma intensidad en todas las actividades productivas, y es la negociación colectiva la que permite la adaptación a las diversas situaciones.

2. Criterios en materia salarial

Las organizaciones empresariales y sindicales consideramos que la situación económica y social que afronta España y las negativas repercusiones que puede tener para el empleo, exigen contribuir a minimizar estos efectos, favoreciendo, en lo posible, el crecimiento económico y las condiciones del aparato productivo para amortiguar las consecuencias de la crisis económica internacional y coadyuvar al despegue de la actividad económica.

En este sentido, la negociación colectiva del año 2002 constituye un instrumento de primera magnitud para favorecer el crecimiento, el empleo y la competitividad de las empresas, y dar conjuntamente una señal de confianza en un contexto económico de las características del que se ha descrito en páginas anteriores.

Las organizaciones firmantes declaramos nuestra intención de llevar a cabo en el año 2002 una política de moderado crecimiento de los salarios.

Mediante el esfuerzo colectivo queremos contribuir al control de la inflación y al mantenimiento y creación de empleo. La experiencia de los últimos años ha puesto de manifiesto que esta política ha tenido una repercusión positiva sobre el descenso de la inflación, la mejora de la competitividad, el aumento de la inversión productiva y el crecimiento del empleo.

CCOO, UGT, CEOE y CEPYME consideramos que la negociación salarial debe tomar como primera referencia la inflación prevista, fijada por el Gobierno para el año 2002.

En segundo lugar, puede haber incrementos superiores a la inflación prevista dentro de los límites derivados del incremento de la productividad. La negociación salarial debe tener en cuenta los criterios propuestos para apoyar el mantenimiento o, en su caso, el crecimiento del empleo en las empresas a través de la mejora de su competitividad, favoreciendo las inversiones productivas de las empresas, y para sostener la mejora del poder adquisitivo de los salarios sobre el que, en buena medida, se soporta el crecimiento económico y del empleo a través del aumento del consumo.

Los convenios colectivos así negociados incorporarán una cláusula de revisión salarial, sin que ello trunque el objetivo de moderación salarial.

La determinación de los salarios en la negociación colectiva, tomando como referencia los elementos anteriores, constituye el modelo apropiado para evitar espirales inflacionistas nada deseables.

Asimismo, consideramos oportuno recomendar que no deben utilizarse otras previsiones de inflación distintas de las oficiales, desaconsejándose, en consecuencia, la identificación de otros parámetros ya sea en un ámbito sectorial específico, ya sea en un ámbito territorial.

A este respecto debe tenerse en cuenta que el crecimiento de los salarios en Convenio debería también tener como referencia los costes laborales unitarios, de forma tal que la cifra resultante permita a las empresas, en particular las abiertas a la competencia internacional, mantener, al menos, el grado de competitividad actual y no verse perjudicadas con respecto a sus competidores.

La negociación colectiva constituye un instrumento adecuado para establecer la definición y criterios de una estructura salarial (conceptos fijos y variables) adecuada a la realidad sectorial y empresarial, teniendo en cuenta su directa relación con los nuevos sistemas de organización del trabajo y los incentivos a la producción, la calidad o los resultados, entre otros. A tal fin, en la definición de los conceptos variables deberían tenerse en cuenta criterios de objetividad y claridad en su implantación; la delimitación de porcentajes de retribución variable sobre la retribución total; los derechos de información y participación en la empresa de los representantes de los trabajadores y la consideración de las realidades específicas de cada sector o empresa.

La diversidad de situaciones no puede tratarse de manera uniforme, por lo que los negociadores deberán en cada caso tener en cuenta las circunstancias específicas dentro de su ámbito para fijar las condiciones salariales, todo ello dentro de los objetivos señalados anteriormente.

La exigencia de responsabilidad en la fijación de los precios para facilitar la reducción de la inflación aumenta su importancia ante la conversión de pesetas a euros de los precios de los bienes y servicios, que se realizará a comienzos del próximo año y que, a juicio de las Confederaciones Empresariales y Sindicales firmantes, debe realizarse de la forma más estricta, rigurosa y prudente para evitar cualquier indeseable e injustificado incremento de la inflación derivado de ese proceso de conversión.

La inclusión de la llamada cláusula de inaplicación del régimen salarial forma parte del contenido mínimo de los convenios colectivos de ámbito superior al de empresa.

En tal sentido las organizaciones empresariales y sindicales consideramos necesario que en tales convenios se establezcan las condiciones y procedimientos por los que podría no aplicarse el régimen salarial a las empresas cuya estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de tal aplicación.

3. Criterios en materia de empleo

El empleo es la resultante de múltiples variables, entre ellas una política económica que lo potencie, así como un marco adecuado de relaciones laborales que posibilite una mayor flexibilidad al tiempo que una mayor permanencia en el empleo de los trabajadores y trabajadoras, contribuyendo así a mejorar la competitividad y el buen funcionamiento de las empresas.

Los riesgos derivados de la situación de incertidumbre general, y sus consecuencias sobre el empleo, son los que es necesario considerar, prevenir y, hasta donde sea posible, evitar. La sociedad española no debería permitirse quebrar una dinámica de crecimiento sostenido que ha conseguido reducir la desigual posición de España respecto a sus socios europeos en relación con el nivel de renta per cápita, las tasas de empleo y desempleo, y la capacidad de competir de las empresas.

Desde esta perspectiva consideramos como objetivos:

Mantener el empleo, contribuyendo a evitar ajustes traumáticos, así como incrementarlo.

Fomentar la estabilidad en el empleo.

Impulsar la cualificación de los trabajadores y trabajadoras, clave para su empleabilidad y desarrollo profesional y la competitividad de las empresas.

Promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y contribuir a la eliminación de discriminaciones y al cumplimiento de la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.

1.º Mantener e incrementar el empleo, fomentar su estabilidad y contribuir a evitar ajustes traumáticos.—Para conseguir este objetivo, además del criterio de moderación salarial, se deberá considerar el sistema de contratación en su conjunto y su utilización adecuada, así como los distintos mecanismos de flexibilidad interna. La negociación en el ámbito correspondiente en torno a estos aspectos permitirá adecuar la organización del trabajo, las modalidades de contratación y el empleo a las necesidades productivas de las empresas.

Contratación:

La estabilidad del empleo, en la medida en que el capital humano constituye un activo fundamental de las empresas, debe ser un elemento a tener presente como garantía de competitividad para las mismas y de seguridad para los trabajadores y trabajadoras, especialmente en situaciones de ralentización económica.

En tal sentido, las políticas activas de empleo existentes se dirigen a favorecer la estabilidad de los contratos, bien por la vía de la contratación indefinida inicial o de la conversión de contratos temporales en indefinidos.

En este objetivo de estabilidad, la negociación colectiva constituye un instrumento adecuado para establecer compromisos de conversión de contratos temporales en indefinidos.

Ante la necesidad de nuevas contrataciones, sería conveniente considerar que existen determinados colectivos cuyo nivel de desempleo supera la media general y que hay medidas públicas de fomento de empleo para favorecer su contratación por parte de las empresas. Es el caso de los jóvenes, de las mujeres, de los mayores de cuarenta y cinco años, de quienes lleven al menos seis meses en situación de desempleo o de las personas discapacitadas.

El objetivo de una mayor estabilidad en la contratación no es óbice para el mantenimiento de un marco de contratación temporal que permita a las empresas responder con agilidad a las necesidades coyunturales de la producción y los servicios.

En este sentido, la legislación laboral contempla un abanico de posibilidades en materia de contratación, permitiendo a la negociación colectiva adaptar las diferentes modalidades contractuales a las necesidades, actuales y previstas, que se plantean en las empresas, atendiendo a la adecuada utilización de las mismas conforme a su regulación.

Resulta, por tanto, conveniente que los convenios colectivos asuman un papel protagonista en este sentido, fomentando el uso adecuado de las diferentes modalidades de contratación de forma tal que las necesidades permanentes de la empresa se atiendan a través de contrataciones de carácter indefinido, las necesidades coyunturales, cuando éstas existan, se cubran mediante modalidades de contratación temporal, y las necesidades formativas o de inserción laboral, mediante aquellas modalidades contractuales que tengan este carácter. Así:

Contrato de obra o servicio: Identificando los trabajos que puedan cubrirse con este contrato.

Contrato eventual: Determinando las actividades en las que pueden contratarse trabajadores eventuales, así como fijando criterios generales relativos a la adecuada relación entre el volumen de esta modalidad contractual y la plantilla total de la empresa.

Contratos formativos: Fomentando la utilización de estos contratos de forma que, a la vez que se satisface el objetivo de una adecuada formación, contribuya a la inserción profesional de los jóvenes y al aprovechamiento de la formación y experiencia de los trabajadores formados en las empresas si se incorporan definitivamente a las mismas.

Contratos fijos discontinuos: Determinando el orden y la forma de llamamiento para esta modalidad contractual, así como, en su caso, los requisitos y especialidades para la conversión de contratos temporales en contratos fijos-discontinuos.

Contrato de relevo: Como instrumento útil de inserción laboral de trabajadores desempleados y de relevo generacional en el empleo y, especialmente, para abordar posibles reestructuraciones y renovaciones de plantillas que permitan estabilizar el empleo.

Contrato a tiempo parcial: Fomentando su uso adecuado, especialmente el indefinido, en cuanto permite adaptar las plantillas de las empresas a las necesidades de éstas y que posibilite la conciliación de la vida laboral y personal de los trabajadores y trabajadoras.

En relación a la contratación temporal, la negociación colectiva debería aprovechar las competencias que establece la normativa laboral para adoptar fórmulas que eviten el encadenamiento injustificado de sucesivos contratos temporales.

Asimismo, la negociación colectiva debería asegurar también el cumplimiento y desarrollo del principio, legalmente establecido, de igualdad de trato de las personas contratadas a tiempo parcial o bajo alguna forma de contratación temporal, que habrán de disfrutar de los mismos derechos que las contratadas por tiempo indefinido.

Equilibrio entre flexibilidad y seguridad para defender el empleo y evitar ajustes traumáticos del mismo:

Las necesidades de las empresas de responder a un entorno que se modifica con rapidez exigen el desarrollo de su capacidad de adaptación, al que deben contribuir también las relaciones laborales mediante la aplicación de los mecanismos de flexibilidad interna.

Desde este punto de vista la flexibilidad interna es claramente preferible a la externa, siempre que sea posible, equilibrando flexibilidad con seguridad de los trabajadores, de su empleo y de sus condiciones de trabajo.

Los convenios colectivos tienen la capacidad de tratar un conjunto de elementos que permiten avanzar en esta dirección, como son la clasificación profesional, la gestión del tiempo de trabajo, la formación continua y la movilidad funcional. El desarrollo adecuado de estos instrumentos se verá favorecido por la utilización de mecanismos de información y consulta a la representación de los trabajadores, y especialmente ante la búsqueda de alternativas a los ajustes de empleo.

En esta línea, a continuación se formulan un conjunto de orientaciones sobre estructuras profesionales y movilidad funcional, gestión del tiempo de trabajo y otros acuerdos alternativos a los ajustes de empleo.

En materia de estructura profesional y movilidad funcional hay que destacar que una estructura profesional basada en grupos profesionales favorece la mayor empleabilidad, formación y desarrollo profesional de los trabajadores y trabajadoras, así como la competitividad de las empresas.

Por ello, aunque son numerosos los convenios que ya establecen su clasificación en grupos profesionales, conviene seguir avanzando en la generalización de las estructuras profesionales mediante grupos, definiendo éstos en función de diversos criterios, tales como: Autonomía, formación, iniciativa, dirección, responsabilidad, complejidad, etc.

Asimismo, podrían establecerse, dentro de los nuevos grupos profesionales, divisiones en áreas funcionales, a fin de ajustar la adscripción de los trabajadores a las mismas, previa la idoneidad exigible. La plantilla de la empresa estará adscrita a los distintos grupos y, si las hubiere dentro de ellos, a las referidas áreas funcionales.

Los convenios colectivos deberán precisar el procedimiento a seguir para la adaptación en la empresa de las categorías a los nuevos grupos profesionales.

La movilidad funcional, en su caso, se producirá dentro del grupo con el límite de la idoneidad antes referida, y aptitud necesaria para el desempeño de las tareas que se encomienden al trabajador en cada puesto de trabajo, previa realización, si ello fuera necesario, de procesos simples de formación y adaptación.

Contar con adecuadas estructuras profesionales y con mecanismos ágiles de movilidad funcional puede constituir una alternativa real a los ajustes de plantilla.

Considerando que estas decisiones empresariales pueden afectar, plural o colectivamente, a los trabajadores, debemos recordar la existencia de instrumentos de información y consulta, legal o convencionalmente establecidos, para tales supuestos. A estos efectos, alentamos el recurso

a lo previsto en los diferentes sistemas de solución extrajudicial de conflictos para resolver las discrepancias surgidas en períodos de consulta.

La gestión del tiempo de trabajo, la duración y redistribución de la jornada son elementos fundamentales para contribuir a una mejor evolución del empleo, aumentar la productividad de las empresas e incrementar, en cuanto sea posible, el grado de utilización del equipamiento productivo.

Las fórmulas que desde los convenios colectivos pueden promoverse para la introducción de esquemas más adaptables son variadas. Como criterio general debería realizarse un esfuerzo más intenso con el fin de establecer una mejor gestión del tiempo de trabajo, duración y reordenación de la jornada para conseguir el objetivo compartido de conciliar las necesidades de los trabajadores y trabajadoras y de las empresas.

Cuando entre las fórmulas utilizadas se consideren el cómputo anual de la jornada y la distribución flexible, sistemas que favorecen la capacidad de adaptación de las empresas, su negociación debe ir acompañada de las condiciones para su realización.

Igualmente, implica limitar las horas extraordinarias que no sean estrictamente necesarias, dado que perjudican la creación y el mantenimiento del empleo.

Además de los mecanismos descritos anteriormente, la normativa permite anticiparse y adaptarse a los cambios que se producen en los mercados ante situaciones de dificultad coyuntural por las que pueden atravesar las empresas, mediante otros acuerdos alternativos a los ajustes de empleo.

Desde esta perspectiva se puede incentivar el uso adecuado, mediante la negociación, de instrumentos de adaptabilidad que permitan la viabilidad de las empresas y, por consiguiente, del empleo, siendo preferibles las medidas de carácter coyuntural, siempre que sean posibles, que permitan superar la situación crítica, a las puramente extintivas. Entre estos instrumentos podemos citar la suspensión del contrato y la modificación sustancial de condiciones de trabajo.

Ello implica compartir la información suficiente acerca de las causas que originan las medidas, así como su posible evolución.

Información:

La evolución de las relaciones laborales en los últimos años a través de la negociación colectiva ha permitido establecer cauces para la solución de los conflictos. En este marco las empresas y los trabajadores deberían compartir niveles adecuados, estables y periódicos de información que permitan analizar la situación de las empresas y los trabajadores y anticiparse a los cambios.

La adopción de medidas correctoras, cuando fueran inevitables, requerirá, en su caso, la oportuna información y consulta a los representantes de los trabajadores en materias tales como:

Situación económica en el sector o ámbito negocial correspondiente.

Previsiones sobre volumen y tipo de empleo y evolución que se prevé sobre las mismas en el más inmediato futuro.

Modalidades de contratación.

Subcontratación.

Contratos de puesta a disposición y motivo de su utilización.

Procesos de reconversión y reestructuraciones del empleo.

Despidos objetivos y, en su caso, de las medidas alternativas en el ámbito correspondiente.

Las organizaciones empresariales y sindicales sectoriales constituyen interlocutores apropiados, en el ámbito estatal, para abordar análisis sobre la competitividad y el empleo en los distintos sectores de actividad más allá del contenido propio de la negociación colectiva.

Por ello, con el fin de contribuir eficazmente a mejorar la capacidad de gestionar anticipadamente el cambio, podría resultar adecuada la creación de instrumentos estables como son los observatorios sectoriales de ámbito estatal para el empleo y la competitividad.

Dichos observatorios podrían realizar análisis periódicos teniendo en cuenta la información existente relativa a las tendencias y perspectivas económicas de los sectores, así como sobre la situación y estructura del empleo, que permitan contribuir eficazmente a la mejora de la actividad productiva, de la competitividad de las empresas y del empleo y, en la medida de lo posible, predecir la evolución y los cambios en los sectores.

2.º Favorecer la cualificación de los trabajadores.—La estrategia europea para el empleo ha apostado claramente por el aprendizaje permanente a lo largo de la vida. Aumentar el nivel de formación y cualificación es también un factor decisivo para el desarrollo de una economía basada en el conocimiento y en la sociedad de la información.

En esa dirección, la formación continua es un instrumento útil, dado que favorece la capacidad de adaptación de trabajadores y empresas, con-

tribuye al mantenimiento y mejora del empleo y responde conjuntamente a las necesidades de ambos.

Así, por un lado, la cualificación profesional de los trabajadores y trabajadoras favorece su desarrollo personal y profesional y asegura su empleabilidad al mejorar su capacidad de respuesta ante las nuevas necesidades productivas y facilitar la asunción de nuevas responsabilidades.

Y, por otro lado, es un elemento clave de la capacidad de adaptación de las empresas a los cambios tecnológicos, económicos y productivos, esencial para dar respuesta a la demanda y mantenerse en un mercado donde la posibilidad de elección es cada vez mayor.

Por otra parte, la identificación de las cualificaciones profesionales requeridas en el sistema productivo mejora la transparencia del mercado de trabajo y facilita la determinación de las necesidades formativas. A tal efecto, el establecimiento de un Sistema Nacional de Cualificaciones contribuye a atender, también, dichos requerimientos de formación.

Partiendo de estos objetivos generales, la cualificación de los recursos humanos, clave para la competitividad de las empresas, debería fomentarse mediante:

La realización de estudios de detección de necesidades formativas y la elaboración de herramientas aplicables a la formación en los ámbitos sectoriales.

La participación de las organizaciones empresariales y sindicales en la configuración de un Sistema Nacional de Cualificaciones permanentemente actualizado.

El establecimiento de criterios para la elaboración de planes de formación, en sus respectivos ámbitos, en materias tales como iniciativas y colectivos prioritarios; acceso de las pequeñas y medianas empresas a la formación; acciones formativas en los contratos para la formación; referencias formativas en relación con la clasificación profesional y la movilidad funcional, y mejora de la calidad de las acciones formativas.

3.º Fomentar la igualdad de oportunidades y contribuir a la eliminación de discriminaciones en el empleo y la ocupación por razón de género.—España aún registra bajas tasas de actividad de las mujeres y un elevado nivel de desempleo. Asimismo, se constatan diferencias salariales entre hombres y mujeres carentes de justificación, todo ello unido al mantenimiento de un modelo familiar que sigue sustentándose sobre la asunción mayoritaria de las responsabilidades familiares por las mujeres, lo que comporta dificultades adicionales para el desarrollo de su carrera profesional.

Si bien en los contenidos de la negociación colectiva no suelen aparecer diferencias formales por razón de género, la realidad pone de manifiesto que operan desequilibrios en el ámbito de su aplicación práctica sin que exista ninguna justificación para ello. Algunos de estos desequilibrios se constatan mediante las diferencias salariales entre hombres y mujeres reflejadas en las estadísticas.

Partiendo de la obligación de pagar el mismo salario por la prestación de un trabajo de igual valor, sería preciso promocionar en los convenios colectivos actuaciones encaminadas a eliminar discriminaciones salariales, directas o indirectas, motivadas por razones de género, así como no incluir en los mismos medidas, estipulaciones o compromisos que pudieran implicar discriminaciones. En los distintos sectores y empresas habría que proceder a examinar las causas que originan las posibles diferencias.

A tal fin, la negociación colectiva resulta un instrumento adecuado de las relaciones laborales para favorecer la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el empleo y la contratación, mediante medidas que promocionen la diversidad profesional de las mujeres y su acceso a la formación, prácticas y contratación en ocupaciones y puestos tradicionalmente desempeñados por hombres; promoviendo contratos de interinidad para cubrir ausencias por maternidad/paternidad, cuidados a familiares y riesgo durante el embarazo.

Señaladamente, en materia de conciliación de la vida familiar y laboral, dada la modificación legislativa introducida por Ley 39/1999, los convenios deberían actualizar sus previsiones sobre permisos parentales y protección de la maternidad.

4. Criterios en materia de seguridad y salud en el trabajo

Las organizaciones sindicales y empresariales compartimos la preocupación por la situación de la siniestralidad laboral en España y manifestamos nuestro compromiso y disposición para contribuir con mayor eficacia a la prevención de riesgos laborales.

En esa línea entendemos que se debería fomentar la cultura preventiva y el cumplimiento de las normas como elementos centrales de una estrategia a corto, medio y largo plazo, para una constante mejora de la seguridad y la salud en el trabajo.

El objetivo, por tanto, debería ser facilitar su aplicación concreta, especialmente, en las pequeñas y medianas empresas.

En alternancia con lo anterior, creemos que los sujetos colectivos públicos y privados deberían colaborar entre sí, de acuerdo con sus capacidades y potencialidades, en la transmisión de las actitudes preventivas, incluso más allá del centro de trabajo en donde son exigibles, es decir, en el conjunto de la sociedad.

En el contexto de la negociación colectiva, el tratamiento de la seguridad y salud laboral corresponderá a un ámbito de negociación más amplio, o más concreto, según el aspecto específico a abordar. Así, entre los principales contenidos pueden señalarse los siguientes:

El deber empresarial de garantizar la vigilancia de la salud, en función de los riesgos evaluados y no eliminados: Éstos podrían ser tratados en los ámbitos territoriales y sectoriales más amplios. A tal fin podrían utilizarse como referencia protocolos, criterios y guías técnicas de aplicación.

El crédito horario de los Delegados de Prevención y la constitución en los convenios colectivos de Comisiones Paritarias que tengan como fin primordial el análisis, estudio y propuesta de soluciones en materia de prevención de riesgos laborales en el marco sectorial podrían ser incluidos en este ámbito de negociación.

Resulta de utilidad que, desde el ámbito sectorial, se identifiquen los déficit y necesidades en materia de prevención de riesgos laborales, a partir de un diagnóstico de la situación, de la definición de objetivos generales y específicos y, eventualmente, de programas de actuación y seguimiento.

Lo anterior puede facilitar y orientar la actuación preventiva de las empresas mediante la elaboración de sus correspondientes planes de actuación.

Igualmente, la formación que debe ser impartida a los trabajadores y trabajadoras podría ser objeto de negociación en el ámbito sectorial, si éste existiese.

También podrían negociarse en ámbitos sectoriales las formas de designación de los Delegados de Prevención y los criterios de cooperación en la aplicación y fomento de las medidas de prevención y de protección adoptadas en las empresas.

Respecto a las evaluaciones de riesgos, pieza clave de la actuación preventiva, en los convenios sectoriales podrían abordarse cuestiones como los procedimientos de consulta para llevarlos a cabo, así como los supuestos objetivos de reelaboración y actualización de la evaluación de riesgos en función de circunstancias como la siniestralidad, la introducción de nuevas tecnologías o procesos productivos, los riesgos durante el embarazo, etc.

5. Criterios generales del procedimiento negociador

Las Confederaciones Empresariales y Sindicales estimamos que el presente Acuerdo debe contribuir a facilitar la negociación de los convenios colectivos, para lo cual consideramos necesario impulsar el deber de negociación en los términos legalmente previstos, así como la utilización de los diferentes procedimientos de autocomposición de conflictos.

A la vez manifestamos nuestra voluntad de favorecer una aplicación y administración de los convenios lo más fluida posible.

En relación con lo anterior, deben ser tenidas en cuenta determinadas recomendaciones, enmarcadas en el principio de buena fe, tales como:

Iniciar de inmediato los procesos de negociación una vez producida la denuncia de los convenios.

Mantener la negociación abierta por ambas partes hasta el límite de lo razonable.

Formular propuestas y alternativas por escrito, en especial ante situaciones de dificultad en la negociación.

De acuerdo con lo previsto en los sistemas de autocomposición de los conflictos de carácter estatal (segundo Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales) o de Comunidad Autónoma, acudir a ellos sin dilación cuando existan diferencias sustanciales, debidamente constatadas, que conlleven el bloqueo de la negociación correspondiente.

Impulsar fórmulas y procedimientos que posibiliten un funcionamiento más eficaz de las Comisiones Paritarias o Mixtas de los convenios y una mejor y más completa regulación de las mismas con vistas al efectivo seguimiento y cumplimiento de los compromisos adquiridos.

Fomentar la adhesión de sectores y empresas a los acuerdos sobre solución extrajudicial de conflictos, para conseguir una mayor eficacia y utilización de los instrumentos de mediación y arbitraje y para reforzar la autonomía colectiva.