

se encuentran en tramitación mantendrán su eficacia todos aquellos actos dictados con anterioridad a la entrada en vigor de la presente Orden.

Disposición derogatoria única.

Quedan derogadas las Órdenes precedentes, por las que se establecen la concesión de ayudas destinadas a cumplir los objetivos del Programa Sectorial de Estudios de las Mujeres y del Género.

Disposición final única.

La presente Orden entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 27 de mayo de 1997.

ARENAS BOCANEGRA

ANEXO

Áreas y temas prioritarios

1. Pobreza:

1.1 Distribución de la pobreza entre mujeres y hombres y su acceso a los recursos.

1.2 Elaboración de indicadores estadísticos, cuantitativos y cualitativos, sobre la pobreza, que permitan la evaluación del rendimiento económico desde una perspectiva de género.

1.3 Agricultura, especialmente agricultura de subsistencia, y otros tipos de actividades no remuneradas.

2. Educación:

2.1 Estudios sobre género referidos a cualquier nivel de enseñanza, especialmente en torno al desarrollo curricular y material didáctico.

2.2 Estudios sobre el profesorado, analizando la posición o «status» y las características de las mujeres docentes.

2.3 Expectativas del profesorado respecto de niñas y niños.

2.4 Clima escolar y del aula: estudio de las relaciones sociales, análisis de las prácticas en las aulas y ritos escolares.

2.5 Transmisión de estereotipos sobre mujeres y hombres en la escuela.

3. Salud:

3.1 Métodos asequibles controlados por las mujeres, para prevenir el VIH/SIDA y otras enfermedades de transmisión sexual, sobre situaciones y necesidades de las mujeres y sobre actitudes y prácticas de riesgo entre mujeres y hombres.

3.2 Estudios, desde el punto de vista social, económico, político y cultural, sobre la manera en que las desigualdades basadas en el género afectan a la salud de las mujeres que incluyen cuestiones de etiología, epidemiología, prestación y utilización de servicios y el resultado final del tratamiento.

3.3 Sistemas y métodos de los servicios de salud para mejorar el acceso y la calidad de las prestaciones de dichos servicios, examinando las modalidades de prestación de esos servicios a las mujeres y de su utilización.

4. Violencia:

4.1 Violencia sobre las mujeres y niñas, especialmente sobre la violencia doméstica y las violaciones, que reflejan la frecuencia de las distintas formas de violencia, las causas, la naturaleza, la gravedad y las consecuencias de esa violencia, así como la eficacia de las medidas aplicadas para impedir la y reparar sus efectos.

4.2 Acoso sexual en el trabajo: frecuencia, formas que adopta y consecuencias para las víctimas.

5. Trabajo:

5.1 Contribución de las mujeres a la economía nacional, incluyendo su trabajo en el sector no remunerado y en el hogar.

5.2 Análisis de los mecanismos e instrumentos utilizados en el acceso, contratación y condiciones de trabajo, con el fin de detectar posibles comportamientos sexistas y discriminatorios.

5.3 Problemática sobre el acceso de mujeres a puestos de decisión, con el fin de detectar posibles comportamientos sexistas y discriminatorios.

5.4 Flexibilidad de horarios, tipos de jornada y permisos laborales.

6. Medios de comunicación:

6.1 Participación de las mujeres en los medios de comunicación a todos los niveles.

6.2 Transmisión de estereotipos sobre mujeres y hombres a través de los medios de comunicación.

7. Medio ambiente:

7.1 Evaluación de qué modo y medida las mujeres pueden estar especialmente vulnerables o particularmente expuestas a los peligros y al deterioro del medio ambiente, sobre todo aquellas con bajos ingresos y/o que pertenecen a colectivos minoritarios.

7.2 Consecuencias para las mujeres de la degradación del medio ambiente y de los recursos naturales.

12295 *CORRECCIÓN de errores de la Resolución de 14 de enero de 1997, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del II Acuerdo Nacional de Formación Continua.*

Advertido error en el texto del II Acuerdo Nacional de Formación Continua anejo a la citada Resolución, publicada en el «Boletín Oficial del Estado» número 28, de fecha 1 de febrero de 1997, se transcribe a continuación la oportuna rectificación:

En la página 3254, Título V (órganos de gestión, seguimiento y control), artículo 18, letra g), donde dice: «Elaborar estudios e investigaciones. A tal efecto, se tendrá en cuenta la información disponible tanto en el Ministerio de Trabajo, Seguridad Social y Asuntos Sociales...», debe decir: «Elaborar estudios e investigaciones. A tal efecto, se tendrá en cuenta la información disponible tanto en el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales».

12296 *RESOLUCIÓN de 13 de mayo de 1997, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del contenido del Acuerdo Interconfederal sobre Negociación Colectiva.*

Visto el contenido del Acuerdo Interconfederal sobre Negociación Colectiva, alcanzado el día 28 de abril de 1997 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 parte, por la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CC. OO.) y la Unión General de Trabajadores (UGT), y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 83.2, en relación con el 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

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

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

Madrid, 13 de mayo de 1997.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

ACUERDO INTERCONFEDERAL SOBRE NEGOCIACION COLECTIVA

I. Preámbulo

En nuestro país existen múltiples unidades de negociación colectiva concurrentes entre sí. La mayoría de las existentes reproducen las mismas materias que son objeto de negociación desde el ámbito mayor al menor, lo que contribuye a dotar a la negociación colectiva de una potencial complejidad ya que cada Convenio Colectivo no tiene por qué subordinarse al anterior o al de mayor ámbito, puede agotar todas las materias y no responde al criterio de especialidad.

CEOE, CEPYME, UGT y CC.OO. desean contribuir con este Acuerdo a la conformación de un nuevo sistema de negociación colectiva que supere la actual situación existente, dentro del respeto al principio de autonomía de las partes sociales representativas en cada ámbito de negociación, a fin de que éstas adopten la decisión que les compete en relación con la estructura actualmente vigente en su rama de actividad. Esto podría

conducir al mantenimiento de la misma, o a adoptar las decisiones más oportunas para modificarla, en congruencia con los criterios suscritos en el presente Acuerdo.

El nuevo sistema debería contribuir a racionalizar la estructura de la negociación colectiva, evitando la atomización actualmente existente a cuyo efecto sería conveniente establecer una adecuada articulación entre los distintos ámbitos negociales, de manera que determinadas materias quedaran reservadas al Convenio Colectivo nacional sectorial, otras pudieran ser desarrolladas en ámbitos inferiores (territorial y de empresa) y, finalmente, otras puedan ser objeto de negociación en estos últimos ámbitos.

Tal proceso, en desarrollo del principio de autonomía colectiva de las partes, garantizaría al mismo tiempo una adecuada participación en las decisiones a adoptar de los interlocutores sociales representativos en cada ámbito negocial de modo que los procesos de diálogo y negociación sean eficaces y satisfagan los intereses concurridos.

Los Convenios Colectivos deberían poner especial cuidado en evitar la expresión de medidas, estipulaciones o compromisos que pudieran implicar discriminaciones por sexo, raza u otras y, por el contrario, velar por que la aplicación de las normas laborales no incurriera en supuesto de infracción alguna que pudiera poner en tela de juicio el cumplimiento estricto de los preceptos constitucionales.

II. Naturaleza jurídica

Las estipulaciones que forman parte del presente Acuerdo así como de los compromisos contraídos revisten jurídicamente carácter obligatorio. Las Confederaciones signatarias 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.

III. Ámbito funcional

El presente Acuerdo afecta a las organizaciones más representativas de trabajadores y empresarios firmantes de este Acuerdo, a nivel nacional, en el ámbito español. A tenor de lo previsto en el apartado anterior, serán las Confederaciones firmantes las que deberán dirigirse a sus respectivas Organizaciones en los Sectores o ramas de actividad para establecer con ellos, 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 las reglas y procedimientos previstos en el Acuerdo Interconfederal sobre Negociación Colectiva.

IV. Ámbito material

Se trata en este Acuerdo Interconfederal sobre Negociación Colectiva de distribuir las materias entre los distintos ámbitos negociadores por razones de la especialidad de las mismas y para procurar aprovechar al máximo la capacidad y competencia para obligar de los distintos interlocutores sociales.

El tenor de la Ley, así como las razones de especialidad antes dichas aconsejan que determinadas materias, que a continuación se relacionan, sean abordadas preferentemente en el ámbito nacional o de rama de actividad. Ello no obsta para que los interlocutores sociales más representativos, a nivel de sector, puedan ampliar dichas materias, o incluso reducirlas, graduando en el tiempo los procesos de cambios para que el ajuste normativo se produzca de manera pacífica.

Un hipotético Convenio Colectivo de sector debería agotar las materias reservadas a dicho ámbito por el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores, así como otras, siempre que de común acuerdo ambas partes estimen necesario reservar al ámbito nacional o de rama de actividad la regulación laboral de cuestiones remitidas a la negociación en ámbitos inferiores.

A los efectos anteriores, un posible Convenio Colectivo nacional de rama de actividad debería abordar las siguientes materias:

1.º **Ámbito funcional.** Es decir, delimitando de forma precisa los afectados, a fin de evitar concurrencias innecesarias. El Convenio Colectivo nacional o de rama de actividad no tiene por que reproducir el ámbito funcional de las viejas Ordenanzas Laborales ya caducadas. Por el contrario, su ámbito deberá responder a las necesidades manifestadas por los empresarios y trabajadores a través de sus organizaciones más representativas.

2.º **La contratación laboral del sector.** Sin necesidad de reproducir lo expresado en la Ley, que se constituye en normas de derecho necesario en materia de contratación, las partes pueden hacer uso de las posibilidades

negociadoras reenviadas por la Ley a la negociación colectiva, enumeradas en el Estatuto de los Trabajadores.

En este sentido, el Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad del Empleo plasma y desarrolla la filosofía de las Confederaciones firmantes de mejorar la regulación legal en materia de empleo y contratación, concediendo un papel protagonista a la negociación colectiva en la concreción y adaptación de dicha regulación. Por ello, las Confederaciones signatarias consideran conveniente que se realice la traducción a los Convenios, en lo que es materia de su competencia, de los principios y medidas establecidas en el citado Acuerdo.

Como líneas generales, los Convenios Colectivos podrán recoger en sus ámbitos respectivos, y muy en particular, en el nivel estatal, los objetivos de fomentar la contratación indefinida, procurar un adecuado uso de las distintas modalidades de contratación y potenciar la utilización de los contratos de formación y en prácticas.

Hay que tener en cuenta que el Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad del Empleo completará y ampliará en el futuro lo dispuesto en la normativa laboral vigente, respecto a los tradicionales contratos de obra o servicio, eventuales entre otros, con especial consideración a la conversión de los contratos temporales en los nuevos contratos indefinidos establecidos como medida específica de fomento del empleo.

3.º **Estructura profesional.** Se trataría de sustituir las categorías profesionales por grupos profesionales, y definir éstos en función de diversos criterios, tales como: Autonomía, formación, iniciativa, dirección, responsabilidad, complejidad, etc.

Asimismo, podrán establecer, dentro de los nuevos grupos profesionales, divisiones en áreas funcionales, a fin de ajustar la adscripción de los trabajadores a los mismos previa la idoneidad exigible. Los trabajadores de la plantilla de la empresa estarán adscritos a los distintos grupos, y si las hubiere dentro de ellos, a las antes referidas áreas funcionales. Se producirá, en su caso, la movilidad funcional dentro del grupo, con el límite de la idoneidad anteriormente 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. Trabajadores y empresarios podrán utilizar los instrumentos de Formación Continua previstos en el II Acuerdo Nacional de Formación Continua.

El Convenio Colectivo sectorial deberá precisar el procedimiento a seguir, para que en el nivel de empresa se pueda efectuar la adaptación de las viejas categorías laborales a los nuevos grupos profesionales.

Podrán constituirse Comisiones Paritarias en los distintos ámbitos de la negociación colectiva para la adecuación, seguimiento e implantación de los procesos de reclasificación profesional.

4.º **Estructura salarial.** Los Convenios Colectivos han venido, hasta ahora, estableciendo una estructura salarial polarizada en torno a pocos conceptos: Salario base, plus convenio y complementos. Entre estos últimos están los personales y los de puesto de trabajo, calidad y cantidad, incentivos a la producción, etc. Los Convenios Colectivos pueden utilizar distintos modelos salariales. No obstante lo cual, sería deseable que la estructura salarial de éstos fuera lo más clara y comprensible, con una correcta definición de los distintos conceptos.

En todo caso, estimamos innecesario que el Convenio nacional de rama de actividad agote los criterios salariales. Por el contrario, un Convenio de dicho ámbito puede remitir las cuestiones salariales a los ámbitos inferiores, limitándose a establecer los conceptos o criterios que definen la estructura salarial vigente en cada sector, sin que ello implique el establecimiento de cuantía alguna.

5.º **Jornada.** Los artículos 34 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores regulan la duración de la jornada y establecen que ésta será pactada en los Convenios Colectivos o contratos de trabajo.

Un Convenio Colectivo nacional de rama de actividad debería fijar la jornada máxima efectiva de trabajo en el cómputo que acuerden las partes y los criterios de su distribución en el sector correspondiente, reenviando a ámbitos inferiores el establecimiento de compromisos o estipulaciones que pudieran establecer la distribución irregular o no de la jornada, los periodos de descanso, vacaciones—fraccionadas o no—, supuestos de jornadas especiales, en su caso, etc., así como otras disposiciones que son propias de ámbitos menores de negociación, a fin de ajustar el uso y administración de la jornada efectiva de trabajo.

Por otro lado, la realización de horas extraordinarias que no sean estrictamente necesarias perjudica claramente la creación de empleo en una situación de paro como la actual.

La posible reducción de las horas extraordinarias debe llevarse a cabo a través de los Convenios Colectivos nacionales así como su compensación por tiempo de descanso.

En los ámbitos inferiores de negociación se podrán establecer los criterios de su compensación, cuantía y distribución y, en su caso, alternativas negociadas para su realización que contribuyan a hacerlas innecesarias.

6.º Movilidad, cambio de condiciones de trabajo y otros. Aun siendo una materia de derecho necesario y considerando que las decisiones empresariales pueden afectar individual, plural o colectivamente a los trabajadores, los Convenios Colectivos podrán establecer precisiones al respecto, instrumentos de información y consulta, según los casos, así como procedimientos para resolver las discrepancias, teniendo en cuenta a este respecto lo previsto en el ASEC en materia de mediación y arbitraje.

7.º Derechos sindicales y régimen de información y consulta en las relaciones laborales. El desarrollo de unas relaciones laborales participativas, debería efectuarse a través de la autonomía colectiva y del establecimiento acordado de cauces formales de negociación sobre la base de una información adecuada. La comunicación contribuye sin duda a que los procesos de diálogo y participación sean eficaces en los distintos ámbitos.

La legislación se ocupa del papel de los representantes de los trabajadores en los procedimientos para la puesta en práctica de determinadas decisiones empresariales que afecten a tales representantes y a los trabajadores en general. Ello con independencia del poder de decisión que la propia norma legal confiere a la dirección de las empresas.

A la negociación colectiva de ámbito sectorial estatal, le corresponde, sin menoscabo de lo ya regulado en el ET y en la LOLS, un importante papel de adaptación y reordenación de derechos, especialmente en materia de organización del trabajo y cambio de condiciones y contratación laboral.

En este marco, la negociación colectiva sectorial podría abordar el tratamiento de las siguientes materias:

1. Información regular y periódica a los representantes de los trabajadores acerca de la situación económica en el sector o ámbito del Convenio Colectivo correspondiente así como las previsiones sobre empleo y la evolución que se prevé sobre las mismas en el más inmediato futuro, teniendo en cuenta las repercusiones que sobre el empleo tengan la introducción y desarrollo de nuevas tecnologías.

2. Información previa con antelación a cualquier proceso de reconversión, así como reestructuraciones del empleo o apertura de procesos de negociación con las administraciones públicas tendentes a establecer una regulación específica para establecer un marco singular superior de una situación de crisis.

3. Información acerca de lo dispuesto en el Convenio Colectivo, a cargo de los representantes de las organizaciones signatarias del mismo, a sus respectivos representados, sin que ello obstaculice las tareas productivas.

4. Reconocimiento de facultades propias a las comisiones mixtas o paritarias constituidas en el seno de cada Convenio Colectivo, a fin de aplicar o interpretar las materias dispuestas o relacionadas con el mismo.

5. Realización de balances a cargo de cada una de las partes acerca del grado de aplicación del Convenio, incluso recabando información a los afectados por el mismo mediante la realización de encuestas dirigidas a trabajadores y empresarios.

6. Información y, en su caso, consulta y negociación acerca de:

Modalidades de contratación.

Reestructuración de plantillas y supuestos de subcontratación.

Fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la empresa, cuando afecte al volumen de empleo.

Implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo, tiempos, sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

7. A través de la negociación colectiva podrán articularse procedimientos de información y seguimiento de los despidos objetivos en el ámbito correspondiente.

8.º Criterios generales del procedimiento negociador. Las Confederaciones Empresariales y Sindicales firmantes del presente Acuerdo estiman conveniente favorecer con su propia iniciativa una negociación lo más fluida posible de los Convenios, estimando a este efecto necesario impulsar el deber de negociar, así como la puesta en práctica de los sistemas de autocomposición de conflictos previstos en el ASEC. Todo ello sin merma de lo dispuesto en el artículo 89, segundo párrafo, del Estatuto de los Trabajadores.

En relación con lo anterior es conveniente enumerar determinados compromisos que deben ser enmarcados en el ejercicio del principio de buena fe, tales como:

1. Compromiso entre las partes de iniciar inmediatamente los procesos de negociación una vez producida la denuncia de los Convenios.

2. Establecimiento de procedimientos y cauces para evitar bloqueos y rupturas en los procesos de negociación, acordando periodos máximos de paralización de la misma y, a cuyo término, las partes se someterían a soluciones de mediación y arbitraje, en su caso, de conformidad con lo dispuesto en el ASEC.

3. Las partes consideran que el deber de negociar, excluido el presupuesto deducido del antes referido artículo 89, segundo párrafo, del ET, presupone el compromiso y la aceptación efectiva de iniciar la apertura del proceso negociador, así como la voluntad real de evitar durante su desarrollo obstrucciones, dilaciones innecesarias, bloqueos o cualquier otra práctica que impida el regular proceso de negociación.

Supone, asimismo, el compromiso de mantener la negociación abierta por ambas partes hasta el límite de lo razonable.

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

5. Procedimientos y reglas que garanticen el cumplimiento de los compromisos adquiridos por las partes en la negociación colectiva.

6. Las partes deben comprometerse a acudir sin dilación cuando se produzcan los supuestos previstos en el ASEC, indicativos de una negociación obstruida o en situación preconflictiva, a los medios de solución de mediación y arbitraje previstos en dicho Acuerdo.

9.º Régimen disciplinario. Los Convenios Colectivos deben establecer, a través de un capítulo de faltas y sanciones, el régimen disciplinario del personal integrante de la plantilla de las empresas, así como la regulación de los procedimientos a seguir.

10.º Seguridad, salud y prevención de riesgos laborales. Es evidente que nos encontramos ante un supuesto de contenido negociador que exige dos ámbitos en el tratamiento del tema.

De un lado, el Convenio Colectivo puede desarrollar las disposiciones existentes en materia de Seguridad e Higiene, adaptando éstas a lo previsto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

De otro, las medidas concretas a adoptar y los procedimientos a seguir deberían ser pactados en Convenios de ámbito inferior, preferentemente en el ámbito de la empresa.

Se podrá constituir una Comisión de Seguridad y de Salud (CSS) de ámbito sectorial, de carácter paritario, para el seguimiento de los acuerdos del Convenio en la materia y evaluación de la aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en el sector.

11.º Articulación negociadora y concurrencia de Convenios. Los modelos de negociación colectiva pueden ser múltiples. En efecto, un Convenio Colectivo de rama de actividad puede constituir la única norma convencional existente con capacidad de obligar a trabajadores y empresas de dicho sector o, por el contrario, concurrir con otros Convenios Colectivos, todo ello, con respeto pleno al principio de autonomía colectiva.

La negociación de ámbito territorial y de empresa, puede desarrollarse en forma de Convenios, acuerdos o pactos y, de existir, expresamente vinculados al Convenio sectorial estatal, dentro del objetivo de que el resultado de dicha negociación permita una regulación sistemática y articulada del correspondiente sector.

Esto exigiría una precisa distribución de materias de forma que:

Unas serían de directa aplicación, reservadas al ámbito sectorial nacional.

Otras, requerirían un desarrollo posterior en ámbitos inferiores. Y por último, otras podrían ser remitidas a ámbitos inferiores.

Todo ello, en función de la estructura de negociación colectiva que exista o se defina en el sector.

12.º Administración del Convenio. Los Convenios Colectivos, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 85, apartado 2.e), del Estatuto de los Trabajadores, deberán designar un comité paritario o mixto, para entender no sólo de la interpretación del Convenio Colectivo, sino de cuantas cuestiones se refieren a la aplicación del mismo, así como para solventar las discrepancias que puedan producirse entre trabajadores y empresarios afectados por el ámbito de obligar de dicho Convenio Colectivo.

No hemos de olvidar que la actuación de dicha Comisión Mixta es previa a la intervención de los organismos previstos por el ASEC, por lo que, de acuerdo con el artículo 91, segundo párrafo, del Estatuto de los Trabajadores, los negociadores pueden extender las funciones o facultades previstas en la Ley como cometido propio de dicha Comisión Mixta, a fin de que ésta ejerza tareas de órgano previo o de instancia en cuantos supuestos se planteen de carácter colectivo que puedan, en su día, de no producirse acuerdo previo, concluir en los Tribunales de Justicia.

13.º Formación profesional. La renovación del Acuerdo Nacional de Formación Continua plantea una vez más la conveniencia a los distintos representantes de los sectores o ramas de actividad de adherirse al mismo,

a fin de aprovechar sus plenos efectos, lo que de otra parte implica constituir los órganos paritarios adecuados y llevar a cabo las acciones de promoción y desarrollo de la formación para trabajadores activos, de acuerdo con los principios, procedimientos y previsiones enumerados en el II ANFC.

14.º Mediación y arbitraje. El pasado 25 de enero de 1996, fue suscrito el Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC), entre los Sindicatos UGT y CC.OO. y las Patronales CEOE y CEPYME, completando a nivel nacional los existentes en otros ámbitos territoriales. El 18 de julio del mismo año, se firmó el Acuerdo Tripartito sobre esta materia.

El ASEC obliga en su ámbito a las Confederaciones signatarias del mismo, y a las Organizaciones adheridas, sumando estas últimas la inmensa mayoría de los sectores con regulación sectorial estatal, por lo que resultaría congruente que en los distintos Convenios Colectivos revisados, o de nueva creación, se incluya una cláusula expresa de adhesión al ASEC, sin que tal voluntad requiera de ulterior desarrollo, decidiendo única y exclusivamente el papel y funciones de la Comisión Mixta al respecto.

En todo caso, los Sindicatos y Patronales negociadores de los Convenios Colectivos de rama de actividad, han de reconocer de antemano, que dispondrán, a partir de la constitución del SIMA de un instrumento al que podrán acudir recabando la ayuda correspondiente de modo absolutamente gratuito.

V. *Ámbito temporal*

El presente Acuerdo tendrá una vigencia de cuatro años, efectuando las partes evaluaciones semestrales y anuales, estas últimas mediante memoria escrita, concluyendo al término de dicha vigencia.

Seis meses antes de la caducidad de este Acuerdo podrá cada una de las partes signatarias del mismo instar su renovación mediante escrito fundado al respecto, estableciéndose en el mismo los términos y contenidos en los que puede producirse la renovación del AINC.

VI. *Calendario operativo*

Durante el transcurso de los próximos seis meses, tras la firma del presente Acuerdo, las Organizaciones firmantes se dirigirán a sus Federaciones y Asociaciones sectoriales representativas de trabajadores y empresarios a nivel de rama de actividad, a fin de solicitar de éstas un informe de situación sobre la estructura de la negociación colectiva existente en su sector, que aborde las siguientes cuestiones:

1. Convenios Colectivos vigentes, así como ámbitos y contenidos de los mismos, con especificación de materias.
2. Posibles reformas que podrían producirse en la estructura de la negociación colectiva existente, con previa definición de los ámbitos correspondientes, atendiendo a la homogeneidad de los mismos, a las condiciones de trabajo pactadas, así como las representaciones existentes: Organizaciones Empresariales y Sindicales con legitimación suficiente para negociar Convenios de eficacia general.
3. Propuestas que los representantes antes referidos quieran efectuar a sus respectivas contrapartes, en orden a producir una negociación colectiva capaz de abordar el o los modelos derivados de las presentes estipulaciones.

Recibido el Informe al que se hace referencia en los apartados anteriores, las organizaciones signatarias del AINC, a través de la Comisión Mixta, podrán, a requerimiento de las partes, mediar proponiendo en el supuesto de que hubiera discrepancias, ofertas o soluciones que pudieran salvar las mismas.

En el supuesto de no recibir el Informe antes aludido, las Organizaciones podrán recabar de las partes, ofreciendo, asimismo, la interposición de sus buenos oficios.

Asimismo, las Organizaciones signatarias, a través de la Comisión Mixta, podrán arbitrar las discrepancias habidas, a cuyo efecto será previo requisito que los representantes de los trabajadores y empresarios en la rama de actividad otorguen el mandato correspondiente.

A fin de instar el proceso negociador antes aludido, las Organizaciones firmantes del AINC se comprometen a asesorar, si fuera preciso, en la elaboración de los criterios correspondientes.

Las tareas antes mencionadas se constituyen en sí mismas en obligaciones mutuas, que asumen las organizaciones signatarias del presente Acuerdo. Las Organizaciones Sectoriales representativas gozarán de plena autonomía a la hora de iniciar el proceso de negociación correspondiente,

todo ello a tenor de lo dispuesto en el artículo 89, segundo párrafo, del Estatuto de los Trabajadores.

Transcurrido el primer año de vigencia del AINC será elaborada una Memoria que, entre otros extremos, efectúe balance de lo realizado en relación con lo establecido en esta disposición.

Las Organizaciones signatarias del AINC se comprometen, asimismo, a llevar a cabo las acciones deducidas del contenido de este capítulo bajo los principios de la buena fe y la colaboración entre los interlocutores sociales, en orden a propiciar un objetivo común como el expresado en este Acuerdo para racionalizar la estructura de la negociación colectiva.

Una vez constituida la Mesa de Negociación, y en el caso de que surjan discrepancias, las partes se comprometen a utilizar los mecanismos previstos en este apartado, y en su caso, a acudir al Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje.

VII. *Comisión Mixta*

Se constituye una Comisión paritaria con carácter mixto, integrada por seis miembros por cada una de las representaciones en el seno del presente Acuerdo, a fin de interpretar y aplicar lo pactado. La Comisión Mixta se dotará de un Reglamento de funcionamiento.

Dicha Comisión tendrá las funciones siguientes:

Velar especialmente por el cumplimiento de las obligaciones insertas en el capítulo VI anterior.

Las referentes a la colaboración institucional reguladas con carácter especial en este Acuerdo.

La recepción, en su caso, del escrito de denuncia para facilitar una renegociación de este Acuerdo (modelo ASEC).

Asimismo, la Comisión Mixta podrá interponer sus buenos oficios a fin de resolver cuantas discrepancias se manifiesten en el desarrollo de lo previsto en el presente Acuerdo, o remitir la competencia para afrontar tales cuestiones a los instrumentos de mediación y arbitraje previstos en el ASEC.

VIII. *Colaboración institucional*

La Comisión Mixta, como órgano encargado de aplicar e interpretar lo pactado, podrá dirigirse a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos para que ésta, de acuerdo con sus atribuciones, pueda coadyuvar a la definición y articulación de los ámbitos, conforme a la estructura de la negociación colectiva vigente, y en relación con los supuestos vacíos de cobertura producidos como consecuencia de la aplicación de la disposición transitoria sexta del Estatuto de los Trabajadores.

Disposición adicional

La racionalización de la estructura de la negociación colectiva mediante la consecución de los objetivos previstos en este Acuerdo, tendente a procurar el desarrollo de un determinado modelo en esta materia, y en relación con los contenidos de los Convenios Colectivos, pueden exigir las correspondientes modificaciones legislativas.

En todo caso, la solicitud en tal sentido a los poderes públicos, será estudiada y formulada por las Organizaciones signatarias del AINC, a tenor de las experiencias y resultados que pudieran producirse.

12297 *ORDEN de 20 de mayo de 1997 por la que se establecen los precios públicos de determinados servicios prestados por el Instituto Social de la Marina.*

En ejercicio de las competencias que tiene atribuidas, básicamente por el Real Decreto 1414/1981, de 3 de julio, el Instituto Social de la Marina viene prestando directamente a los beneficiarios de su acción determinados servicios por los que percibe de éstos una contraprestación pecuniaria.

La Ley 8/1989, de 13 de abril, de Tasas y Precios Públicos, en su disposición transitoria dispone que los precios públicos vigentes a su entrada en vigor continuarán exigiéndose hasta que operen las previsiones contenidas en su artículo 26, que establece que la fijación o modificación de la cuantía de los precios públicos se realizará por Orden del Departamento ministerial del que depende el Órgano o Ente y a propuesta de éste.

Por otra parte, resulta necesaria la actualización, por cuanto se trata de supuestos contemplados en el artículo 24.1. c), de la citada Ley 8/1989, de 13 de abril, de los precios públicos de los servicios que presta direc-