



**INSTITUTO SINDICAL EUROPEO**

145.

**IELSS**

**ISE**

El Instituto Sindical Europeo (ISE) constituye el instrumento de investigación, información/documentación y educación del movimiento sindical Europeo.

Fue creado en 1978 a iniciativa de la Confederación Europea de Sindicatos (CES) con el fin de tratar los aspectos económicos, sociales y políticos que interesan particularmente a los trabajadores y sus sindicatos.

Las organizaciones sindicales nacionales siguientes están afiliadas a la CES y son al mismo tiempo miembros del I.S.E., constituyendo así sus órganos de dirección.

---

AUSTRIA	ÖGB
BELGICA	CSC/ACV FGTB/ABVV
DINAMARCA	OL FTF
REPUBLICA FEDERAL ALEMANA	DGB
FINLANDIA	SAK TVK
FRANCIA	CFDT CGT-FO
GRAN BRETAÑA	TUC
GRECIA	GGCL
IRLANDA	ICTU
ISLANDIA	ASI BSRB
ITALIA	CGIL CISL UIL
LUXEMBURGO	CGT-LUX. LCGB
MALTA	GWU CMTU
NORUEGA	LO
PAISES BAJOS	NVV NKV CNV
ESPAÑA	UGT STV-ELA
SUECIA	LO TCO
SUIZA	SGB CNG SVEA

---

**LAS NEGOCIACIONES COLECTIVAS  
EN EUROPA OCCIDENTAL EN 1982  
Y PERSPECTIVAS PARA 1983**

© Original publicado en francés bajo el título de LES NEGOCIATIONS  
COLLECTIVES 1.982 - 1.983 por I.S.E. - Institut Syndical Européen.

Publica:

**Instituto de Estudios Laborales y de la Seguridad Social**

Distribuye:

**Servicio de Publicaciones**

**Ministerio de Trabajo y Seguridad Social**

Lope de Vega, 38. Madrid - 14

I.S.B.N.: 84-7434-206-6

Depósito Legal: M-4395-1984

Imprime: Guía de Tasaciones, S.L.

Torres Quevedo, 19 - Alcobendas (Madrid)

## SUMARIO

	<b>Página</b>
INTRODUCCION .....	1
I. EL CONTEXTO DE LAS NEGOCIACIONES COLECTIVAS EN 1982	
1. Panorama general .....	3
2. Situación por países .....	11
II. SALARIOS, PODER ADQUISITIVO Y SISTEMAS DE REMUNERACION	
1. Panorama general .....	37
2. Situación por países .....	45
III. TIEMPO DE TRABAJO	
1. Panorama general .....	65
2. Situación por países .....	73
IV. CONDICIONES DE TRABAJO	
1. Panorama general .....	89
2. Situación por países .....	91
V. BENEFICIOS SOCIALES	
1. Panorama general .....	97
2. Situación por países .....	100
VI. DEMOCRACIA INDUSTRIAL Y DERECHOS SINDICALES	
1. Panorama general .....	111
2. Situación por países .....	113

VII.	MANTENIMIENTO DEL EMPLEO - CREACION DE EMPLEOS	
	1. Panorama general .....	123
	2. Situación por países .....	125
VIII.	ESTRUCTURA DE LAS NEGOCIACIONES	
	1. Panorama general .....	135
	2. Situación por países .....	137
IX.	PERSPECTIVAS PARA 1983	
	1. Panorama general .....	143
	2. Situación por países .....	144

**ANEXOS**

- Cuestionario del I.S.E. a las organizaciones afiliadas.
- Lista de los estudios publicados por el I.S.E.
- Lista de los informes publicados por el I.S.E.

## PRESENTACION

*El Instituto sindical europeo publica su cuarto informe anual sobre las negociaciones colectivas en Europa occidental. Los informes precedentes han suscitado un vivo interés, tanto en el interior del movimiento sindical como fuera de él, en los gobiernos, las organizaciones internacionales, las Comunidades europeas, y en el mundo político y científico.*

*El presente informe contiene las reivindicaciones sindicales para 1982, así como los objetivos alcanzados durante ese mismo año, e indica las perspectivas para 1983. Prosigue así la descripción comparativa de la evolución de las negociaciones colectivas en 18 países de Europa occidental.*

*El objetivo y la estructura del informe se han mantenido en lo esencial, puesto que la presentación elegida ha resultado satisfactoria. Los ámbitos seleccionados cubren los temas más importantes de las negociaciones colectivas. No obstante, hemos unificado ciertos capítulos con un propósito de simplificación.*

*El informe va precedido por un capítulo que ofrece una descripción de la situación económica de Europa occidental en su conjunto y de los diferentes países que la componen, en la que se inscriben las reivindicaciones sindicales prioritarias. Es en el contexto de esta situación económica donde hay que evaluar los resultados obtenidos.*

*El último capítulo ofrece un panorama, que, a partir de la situación en la primavera de 1983, esboza un resumen sobre las perspectivas y orientaciones previsibles de las reivindicaciones sindicales para el año 1983 y en adelante.*

*No hemos intentado en este informe entrar en el detalle de las sucesivas etapas de la evolución de las negociaciones, lo que habría desbordado el marco de este estudio. El centro de documentación del I.S.E. dispone a este respecto de una abundante documentación y de análisis detallados de las evoluciones en los diferentes países, tanto por sectores como por empresas.*

*Los resultados obtenidos en las negociaciones colectivas de 1982 ponen de manifiesto que, en todos los países de Europa occidental, los sindicatos han tenido que negociar en unas condiciones cada vez más difíciles. La crisis económica persistente y el alto nivel de paro que no deja de crecer han modificado la relación de fuerza entre los negociadores en detrimento de los sindicatos.*

Recordemos los hechos:

- Desde 1980, se han perdido en Europa occidental 4 millones de empleos. En 1982, el paro ha superado la cifra de 16 millones.
- Es absolutamente evidente que - más allá de las causas estructurales a largo plazo - la degradación de la situación económica se ha visto agravada por el efecto acumulativo de las políticas llevadas a cabo por los gobiernos.
- Aunque en 1982 los incrementos medios de los salarios brutos en la industria manufacturera han compensado la tasa de inflación, los salarios reales y el poder adquisitivo de los trabajadores han disminuido en la mayoría de los países de Europa occidental.
- A pesar de todo lo anterior, en numerosos países, los sindicatos han logrado oponerse a una degradación de los ingresos y de los beneficios sociales, defender los empleos e impedir un deterioro de las condiciones de trabajo.
- En algunos países se han podido conseguir reducciones de la duración del trabajo en diferentes formas y concluir una serie de acuerdos relativos a la protección y la creación de empleos.
- En 1983, los sindicatos seguirán dando prioridad a la salvaguarda de los empleos, la disminución del paro y el mantenimiento del poder adquisitivo. Se opondrán, igualmente, a los intentos de cuestionar el sistema de negociaciones colectivas así como a cualquier tipo de prueba destinada a limitar los derechos sindicales.

El presente informe ofrece un panorama de las situaciones existentes en los diferentes países, así como una descripción comparativa de las evoluciones en el conjunto de Europa occidental.

Al igual que los estudios precedentes, el presente informe es el resultado de un trabajo colectivo de todos los miembros del equipo del I.S.E. Señalemos que este estudio no habría podido llevarse a cabo sin la activa colaboración de las confederaciones - en particular de los estudiosos y de los responsables de los departamentos de "negociaciones colectivas" de las organizaciones - de numerosas federaciones y la asistencia del Comité de "negociaciones colectivas" de la C.E.S.

Queremos, también, expresar nuestro agradecimiento al Instituto de Estudios Laborales y de la Seguridad Social de España que nos ha ofrecido graciosamente la traducción al español y la publicación de este estudio en España.

El I.S.E. se congratula por esta forma concreta de colaboración.

Bruselas, abril 1983

Günter KÖPKE  
Director del I.S.E.

- Dado que este informe se ha cerrado a mediados de marzo de 1983, no figuran en él los acontecimientos posteriores a esa fecha.
- Este informe ha sido preparado simultáneamente en alemán, inglés y francés. Aparece igualmente en italiano, holandés y noruego.

## INTRODUCCION

1. El presente informe comprende los **capítulos** siguientes:
  - EL CONTEXTO DE LAS NEGOCIACIONES COLECTIVAS EN 1982
  - SALARIOS, PODER ADQUISITIVO Y SISTEMAS DE REMUNERACION
  - DURACION DEL TRABAJO
  - CONDICIONES DE TRABAJO
  - BENEFICIOS SOCIALES
  - DEMOCRACIA INDUSTRIAL Y DERECHOS SINDICALES
  - PROTECCION DEL EMPLEO Y CREACION DE EMPLEOS
  - ESTRUCTURA DE LAS NEGOCIACIONES
  - PERSPECTIVAS PARA 1983
  
2. Los desarrollos de las negociaciones colectivas ligadas a la introducción de nuevas tecnologías, que habían sido incorporados en detalle en el informe de 1980, no figuran en este informe. El I.S.E. ha publicado, en efecto, en agosto de 1982, un nuevo estudio titulado: "Negociar la introducción de las nuevas tecnologías - Panorama de los diferentes enfoques adoptados por los sindicatos de Europa occidental ante la introducción de las nuevas tecnologías", que describía y analizaba los convenios más importantes concluidos en este ámbito.
  
3. **Cada uno de los capítulos del presente informe comprende dos partes**, la primera ofrece un panorama general que resume las tendencias dominantes en Europa occidental, y la segunda contempla la **situación por países**. Este esquema debe permitir, por una parte, establecer los **puntos comunes** que existen entre diferentes países de Europa occidental y, por otra, ver cuales son los **datos específicos de cada uno de estos países**.
  
4. Las informaciones que han servido para elaborar este informe han sido obtenidas por diversos **métodos**: cuestionario a las organizaciones afiliadas, entrevistas con los expertos y responsables de las negociaciones colectivas en los diferentes países, consulta de la documentación del centro de documentación del I.S.E., informes de los comités sindicales europeos y discusión en el seno del comité de "negociaciones colectivas" de la C. E. S.

Las siguientes organizaciones han enviado al I.S.E. informes basados en el cuestionario:

DGB	(República Federal de Alemania)
ÖGB	(Austria)
CSC - FGTB: informe común	(Bélgica)
LO y FTF	(Dinamarca)
UGT y STV/ELA	(España)
SAK y TVK	(Finlandia)
CFDT y CGT-FO	(Francia)
CGT y LCGB	(Luxemburgo)
TUC	(Gran-Bretaña)
ICTU	(Irlanda)
ASI	(Islandia)
CGIL-CISL-UIL: informe común	(Italia)
LO	(Noruega)
FNV y CNV	(Holanda)
LO y TCO	(Suecia)
U.S.S.	(Suiza)
G.S.E.E.	(Grecia)

5. Dado el volumen de las materias cubiertas por este informe, hemos tratado de conseguir una presentación lo más concisa posible. Esta es la razón de que en la segunda parte de los capítulos destinados a la situación por países, **sólo han sido incluidos los países en que se han producido nuevos desarrollos.**

## I. EL CONTEXTO DE LAS NEGOCIACIONES COLECTIVAS EN 1982

### 1. PANORAMA GENERAL

El informe precedente dedicado a las negociaciones colectivas señalaba que 1980-81 constituía un período durante el cual la economía mundial en general, pero particularmente la de Europa occidental, se había sumido brutalmente en una recesión todavía más profunda, caracterizada por un descenso de la producción y del PIB y por un incremento del paro. 1981 ha sido uno de los dos únicos años en que el PIB en Europa occidental, considerada en su conjunto, ha disminuido desde el inicio del período de reconstrucción subsiguiente a la última guerra.

En 1982, la actividad económica ha permanecido extremadamente reducida y el paro ha seguido aumentando en proporciones desastrosas en, prácticamente, todos los países de Europa occidental. Esta situación económica ha dominado el clima de las negociaciones colectivas en 1982 en Europa occidental.

El PIB, en Europa occidental, no ha aumentado más que un 0,3 % en 1982, después de una caída de otro 0,3 % en 1981. El cuadro I muestra que se han producido importantes disminuciones del PIB en la **República Federal de Alemania**, en los países del **Benelux** y en algunos países de la **AELE**. Sólo cinco países han registrado tasas de crecimiento superiores al 1 %: **Francia, Dinamarca, Irlanda, España y Portugal**.

En 1982, la tasa de inflación ha caído por debajo del 10 % frente a más de un 12 % en 1981 (referirse al cuadro II). Esta baja de la inflación ha tenido, sin duda, efectos apreciables pero no se ha traducido en el relanzamiento espontáneo previsto por ciertos gobiernos. En algunos países, la reducción de la inflación constituye el único objetivo de la política económica gubernamental.

Como el año anterior, la productividad en Europa occidental ha seguido progresando en una proporción comprendida entre el 1 y el 1,5 %, de forma que en 1982 el empleo ha disminuido alrededor de un 1 % por segundo año consecutivo. Desde

1980, se han perdido unos cuatro millones de empleos en Europa occidental. En el transcurso de este mismo período, la población activa ha seguido aumentando aproximadamente en un 0,7 % anual, de forma que el paro ha acusado un fuerte aumento del orden de 2,5 millones, pasando de 13,8 millones en 1981 a 16,3 millones en 1982. Esta cifra explica que la tasa de paro haya pasado de un 8,4 % de la población activa en 1981 a un 10 % en 1982, como se muestra en el cuadro II. A título de comparación, el nivel de paro en Europa occidental en 1979 era de 7,8 millones, es decir, un 5,4 % de la población activa. En el momento de la redacción de este informe, el paro continúa aumentando de forma importante en la práctica totalidad de los países de Europa. La OCDE ha declarado que, dadas las perspectivas de débil crecimiento hasta mediados de 1984, puede preverse que el paro en Europa aumentará en un millón de personas cada seis meses, aproximadamente (1). Es probable, pues, que el número de parados se aproxime a los 20 millones en Europa occidental a finales de 1983.

Una de las principales causas del débil crecimiento registrado en 1982 reside en la debilidad del aumento de los ingresos reales en Europa occidental. De hecho, como se señala en el capítulo II, se estima que en 1982, las rentas reales han disminuido en la mayoría de los países de Europa occidental. La tasa de crecimiento de las rentas monetarias ha continuado perdiendo velocidad. En las industrias manufactureras, las tasas horarias han aumentado menos de un 11 % en 1982, frente a un 12 % en 1981 y una media anual del 14 % entre 1970 y 1980.

Las causas estructurales a más largo plazo de la recesión se han expuesto en otros informes del ISE. Está claro, no obstante, que la agravación de la recesión que se ha producido en Europa occidental en 1982 se ha debido, en gran parte, a los efectos acumulativos de las políticas gubernamentales. Los informes señalaban que la mayoría de los gobiernos han tratado de disminuir las rentas reales acudiendo a políticas fiscales y monetarias restrictivas, reduciendo los gastos públicos, incrementando el paro y utilizándolo para frenar el crecimiento de las rentas monetarias. En 1982, numerosos gobiernos han ido todavía más lejos y han intervenido directamente en las negociaciones colectivas, congelando los salarios, suspendiendo los sistemas de indización y practicando una política salarial restrictiva en el sector público. En los países del **Benelux**, en **Islandia** y en **Dinamarca**, los gobiernos han impuesto una congelación salarial y han suspendido la indización de las remuneraciones, al menos durante una parte del año. En algunos países, como **Malta**, **España**, **Italia** y **Holanda**, se han concluido acuerdos con los sindicatos para obtener una moderación salarial a cambio de ciertas ventajas en otros ámbitos, tales como el

(1) Perspectives économiques de la OCDE, diciembre 1982.

de las horas de trabajo y el empleo. En la **República Federal de Alemania** y en **Gran Bretaña**, los gobiernos han tratado de influir en las negociaciones salariales, estableciendo una política salarial restrictiva en el sector público. En **Francia**, el gobierno ha introducido una congelación de precios y salarios en el verano de 1982.

Otros informes del ISE (1) han expuesto las razones por las que el movimiento sindical estima que las políticas consistentes en recortar los salarios no pueden resolver la crisis actual y producen el efecto de reducir la demanda futura y desalentar las inversiones. Los sindicatos propugnan, al contrario, una política de expansión planificada acompañada por una reducción del tiempo de trabajo y coordinada a escala europea. Sea como sea, en la práctica, las políticas gubernamentales restrictivas, ampliamente apoyadas por las organizaciones patronales, explican que el movimiento sindical haya tenido extraordinarias dificultades para alcanzar sus objetivos en las negociaciones colectivas de 1982, a saber, el mantenimiento del poder adquisitivo y la protección del empleo: el poder adquisitivo ha disminuido en varios países de Europa en el transcurso del año y el paro ha aumentado prácticamente en todas partes. El único ámbito en el que se han registrado ciertos progresos sociales reales, en algunos países de Europa, es el de la reducción del tiempo de trabajo.

En 1982, la mayoría de los gobiernos han aplicado, por motivos diferentes, una política de moderación salarial. Algunos, sin embargo, han tratado de celebrar acuerdos con los sindicatos o de alentar a los interlocutores sociales para que concluyeran acuerdos, mientras que otros han aprovechado la crisis para tratar de disminuir los derechos sindicales. La actitud de los gobiernos ha variado igualmente en otros puntos de política económica y social. Mientras que en algunos países, los gobiernos han utilizado a la crisis económica como pretexto para intentar revisar unos sistemas de protección social pacientemente construidos al hilo de los años, en otros países, los gobiernos han intentado conseguir que la política social proteja a los más desfavorecidos de los efectos más nefastos de la crisis. Además, en algunos países, se han realizado esfuerzos para aplicar unas políticas industriales y de empleo positivas destinadas a afrontar las raíces de la crisis, mientras que en otros los gobiernos han recurrido a una política de "laissez-faire" y han propugnado un regreso a la política económica liberal del siglo XIX.

(1) Véase, por ejemplo, el informe del ISE titulado "l'emploi, les investissements et le secteur public" (1982).

En la mayoría de los países europeos, las organizaciones patronales han apoyado la política deflacionista de los gobiernos y sus esfuerzos para tratar de reducir los salarios. En el plano local, los dirigentes han recurrido con frecuencia a la crisis y al miedo al paro para tratar de replantear las condiciones de trabajo, los derechos sindicales, las formas existentes de democracia industrial y las reglas de protección de la salud y de la seguridad. En el ámbito internacional, el miedo a la competencia internacional o a la transferencia de las unidades productivas a otros países ha sido utilizado igualmente para crear una dinámica de reducción de los salarios reales. Las pocas inversiones realizadas en Europa en 1982 se han dirigido, en su mayor parte, a racionalizar la producción y ahorrar mano de obra, no a favorecer la expansión o la creación de nuevos empleos. En el ámbito europeo, las organizaciones patronales y las multinacionales se han opuesto a las diversas tentativas realizadas para ampliar, gracias a la "directiva Vredeling", los derechos sindicales (véase el capítulo VI).

Dadas las dificultades que han encontrado en el plano nacional, los movimientos sindicales de los diversos países se han hecho más conscientes de la necesidad de una acción coordinada de ámbito europeo en sectores tales como la reducción del tiempo de trabajo y el incremento de las inversiones públicas. Han contado con el apoyo de la CES para estas acciones. Sin embargo, se han logrado escasos progresos en las discusiones con las instituciones europeas o las organizaciones patronales.

El cuadro IV sintetiza los datos internacionales sobre los conflictos de trabajo registrados en el transcurso del período 1979-81. El número de conflictos y el de días perdidos son reveladores de determinadas tendencias específicas de los diferentes países. En lo que hace referencia a 1982 y principios de 1983, algunos sindicatos han señalado la existencia de una serie de litigios y confrontaciones con sus empresarios, con motivo de la negociación de convenios colectivos, o con el gobierno, a causa de las intervenciones de éste en las negociaciones salariales. Se han registrado interrupciones generalizadas del trabajo en **Bélgica, Italia, Luxemburgo y Holanda**, mientras que en **Dinamarca, Gran Bretaña** y la propia **Holanda** se han desarrollado huelgas en el sector público.

Además de esos conflictos generalizados, han tenido lugar, igualmente, un cierto número de acciones reivindicativas locales, motivadas por los efectos de la crisis. Las cifras referentes a 1982 ponen de manifiesto una disminución del número de interrupciones del trabajo y un aumento del número de días perdidos.

**CUADRO I: LA ACTIVIDAD ECONOMICA EN EUROPA OCCIDENTAL EN 1981-82**

(variación expresada en porcentajes del PIB o del PNB)

	1981	1982
Bélgica	- 1.7	- 0.5
Dinamarca	0.1	1.8
Francia	0.3	1.5
Gran-Bretaña	- 2.2	0.5
Grecia	- 0.7	0.5
Irlanda	1.1	1.3
Italia	- 0.2	0.8
Luxemburgo	- 1.8	- 0.3
Holanda	- 1.2	- 1.3
R.F.A.	- 0.2	- 1.3
COMUNIDAD EUROPEA	- 0.6	0.3
Austria	0.0	0.5
Finlandia	1.4	1.0
Islandia	1.5	- 3.5
Noruega	0.8	0.0
Portugal	1.7	2.0
Suecia	- 0.8	- 0.7
Suiza	1.9	- 2.0
AELE	0.6	- 0.1
España	0.4	1.3
EUROPA OCCIDENTAL	- 0.3	0.3

Fuente: OCDE, completada por fuentes nacionales para la puesta al día.

**CUADRO II : EL PARO EN EUROPA OCCIDENTAL 1981-82**

(en porcentaje de la población activa)

	1981	1982	Enero 1983
Bélgica	11.6	13.8	14.3
Dinamarca	8.3	8.9	10.7
Francia	7.8	8.9	9.4
Gran-Bretaña (a)	9.8	11.3	12.5
Grecia (b)	3.1	3.8	--
Irlanda	10.5	12.8	15.3
Italia	8.8	10.5	11.8
Luxemburgo	1.0	1.3	1.6
Holanda	7.2	10.1	14.5
R.F.A.	4.8	6.9	9.4
COMUNIDAD EUROPEA	7.9	9.6	11.1
Austria	2.4	3.7	
Finlandia	5.3	6.2	
Islandia	0.4	1.7	
Noruega	1.7	2.5	4.0
Portugal	8.9	9.0 (c)	
Suecia	2.5	3.2	3.4
Suiza	0.2	0.5	0.9
AELE	3.8	4.4 (c)	
Malta	4.0	7.0 (d)	
España	14.0	16.0	
EUROPA OCCIDENTAL	8.4	10.0	

Fuente: OCDE, CEE, AELE + fuentes nacionales para la puesta al día.

Dado que las cifras no están ponderadas no permiten establecer comparaciones.

a) Estas cifras están falseadas a causa de una modificación de las bases de las estadísticas llevada a cabo por el Gobierno en noviembre de 1982. Ver las explicaciones sobre las cifras reales en el texto.

b) Las estadísticas de Grecia sobre el paro subestiman muy ampliamente el fenómeno: hay que referirse al texto para establecer una cifra más realista.

c) 3<sup>er</sup> trimestre.

d) Septiembre.

**CUADRO III : LA TASA DE INFLACION EN LOS PAISES DE EUROPA OCCIDENTAL**

(Precios al consumo: variación anual expresada en porcentaje)

	1981	1982 media	1982 (b) Noviembre
Bélgica	7.6	9.0	8.9
Dinamarca	10.7	9.0	10.1
Francia	12.5	11.5	9.4
Gran-Bretaña	10.9	8.5	6.3
Grecia	23.9	22.0	19.9
Irlanda	20.4	17.0	12.3
Italia	19.0	16.3	16.9
Luxemburgo	8.1	9.5	10.8
Holanda	6.7	5.4	4.6
R.F.A.	5.9	4.9	4.7
<b>COMUNIDAD EUROPEA</b>	11.5	9.2	8.6
Austria	6.8	5.4	4.7
Finlandia	12.0	9.3	8.0
Islandia	51.6	50.0	60.3
Noruega	13.6	10.8	11.6
Portugal	20.0	20.8	18.9
Suecia	12.1	8.6	8.8
Suiza	6.5	5.5	5.8
<b>AELE</b>	10.8	8.4 (a)	
España	14.6	14.0	13.2
Malta	11.5	5.8 (c)	
<b>EUROPA OCCIDENTAL</b>	12.3	9.8	9.4

Fuente : OCDE, AELE + fuentes nacionales para la puesta al día.

- a) Estimación efectuada sobre los datos relativos al primer semestre de 1982.
- b) Noviembre de 1981 a noviembre de 1982.
- c) Septiembre de 1981 a septiembre de 1982.

**CUADRO IV : LOS CONFLICTOS DE TRABAJO EN EUROPA OCCIDENTAL  
EN 1979 - 1981**

		1979	1980	1981
Bélgica	a	199	69	
	b	215	132	
Dinamarca	a	83	90	317
	b	218	225	94
España	a	2 288		
	b	2 680		
Finlandia	a	133	828	330
	b	1 715	2 182	1 591
Francia	a	207	95	86
	b	3 121	2 118	2 442
Gran-Bretaña	a	1 276	523	197
	b	2 080	1 330	1 338
Irlanda	a	1 757	1 145	
	b	140	130	117
Italia	a	1 659	979	588
	b	2 000	2 238	2 204
Noruega	a	4	63	17
	b	10	35	17
Holanda	a	77	12	6
	b	57	18	11
R.F.A.	a	22	6	3
	b			
Suecia	a	7	1 148	54
	b	207	212	68

Fuente : O.I.T.

a) Días de trabajo perdidos por cada mil asalariados.

b) Número de conflictos.

## 2. SITUACION POR PAISES

### A U S T R I A

Durante el año 1982, Austria no ha podido eludir los efectos de la recesión mundial aunque sus resultados económicos hayan sido mejores que los registrados en la mayoría de los países industrializados. La producción ha aumentado entre un 1 y un 1,5 % en el transcurso del año, la inflación ha descendido a un 5,4 %, frente al 6,8 % del año precedente, y la situación de la balanza de pagos ha mejorado. El paro, si bien en aumento, se sitúa en un 3,7 %, tasa inferior a la de la mayoría de los países europeos. La situación del empleo se ha visto favorablemente influida por los programas de inversión y de creación de empleos propuestos por la ÖGB e introducidos por el Gobierno austriaco. En 1983, el crecimiento de la producción debería ser suficiente, según las previsiones, para impedir que la tasa de desempleo supere un 4,6 %. Los precios al consumo deberían aumentar un 4,7 %. El aumento del paro exigirá la adopción de nuevas medidas de política económica en 1983.

Los sindicatos austriacos han tenido en cuenta la situación económica en la formulación de sus reivindicaciones salariales en 1982 y han otorgado una prioridad absoluta al objetivo del mantenimiento del empleo. Este paso requiere la búsqueda de un difícil equilibrio entre la competitividad internacional y el mantenimiento del poder adquisitivo. En el enunciado de las reivindicaciones, se ha dado prioridad al aumento de los ingresos de los trabajadores con menores salarios.

Los empresarios han seguido oponiendo una resistencia feroz a las reivindicaciones sindicales, como ya habían hecho en la precedente serie de negociaciones. Han puesto el acento en la agravación de la situación económica y en la imperiosa necesidad de mantener la competitividad internacional, en particular con respecto a la República Federal de Alemania. El contenido detallado de las principales reivindicaciones y acuerdos figura en el capítulo II.

En lo referente a los conflictos sociales, su número y su naturaleza no han presentado casi ninguna diferencia en relación a 1982. Comparada con los demás países, Austria ha sufrido muy pocas huelgas. En 1981, se registraron seis huelgas, que afectaron a 17.115 trabajadores y dieron lugar a una pérdida de 32.188 horas de trabajo.

## B E L G I C A

El contexto en que se han inscrito las negociaciones colectivas de 1982 ha estado fuertemente influido por las medidas adoptadas por la nueva coalición gubernamental que agrupa a los partidos cristianos y liberales. Como señalaba el informe dedicado a las negociaciones colectivas durante el último año, el gobierno ha obtenido del Parlamento, en febrero de 1982, poderes especiales hasta el 31 de diciembre de 1982. En virtud de estos poderes, el gobierno quedó facultado para adoptar cualquier medida en los ámbitos económico, social y financiero sin necesidad de recurrir al Parlamento o consultar a los interlocutores sociales.

En el curso del mismo mes, el marco belga fue devaluado en un 8,5 % en el marco de la S.M.E. y, en el contexto de una serie de medidas complementarias de esta devaluación, se ha suspendido la aplicación del sistema de indización de los salarios y se ha decidido una congelación temporal de los precios. El gobierno ha hecho uso posteriormente de los poderes especiales para adoptar toda una serie de medidas de alcance general: la suspensión de la aplicación de las disposiciones de los convenios colectivos en vigor celebrados en febrero de 1981 por una duración de dos años y una serie de modificaciones en el sistema de seguridad social.

Los sindicatos han manifestado su oposición tanto al sistema de los poderes especiales como a las medidas a que ha dado lugar. No obstante, la forma que ha revestido esta oposición ha variado según las organizaciones. La FGTB ha organizado dos días de huelga general, el 8 de febrero y el 26 de marzo, así como una serie de huelgas regionales para señalar su oposición a la política gubernamental. La CSC, aunque haya emitido sus reservas en cuanto al recurso a los poderes especiales, ha intentado en un primer momento conseguir una modificación del programa gubernamental, organizando posteriormente una jornada nacional de protesta el 27 de marzo.

Además de las medidas de alcance general adoptadas en el marco de los poderes especiales, el gobierno ha llevado a cabo una serie de acciones antisindicales en el curso del año. Ha tratado de minar la autoridad de los sindicatos en las empresas en situación difícil organizando referéndums entre el personal. Ha creado igualmente ciertos obstáculos para la reconversión de los sectores siderúrgico y textil, y algunos ministros han tratado de imponer restricciones legales a la huelga y de debilitar el estatuto de los sindicatos.

A finales de 1982, el gobierno ha formulado unas propuestas sobre los nuevos convenios colectivos que han de ser celebrados durante el período 1983 - 84. Estas propuestas, (cuyo detalle se recoge en los siguientes capítulos del presente informe), se referían a una reducción del 3 % de los salarios y de las presta-

ciones sociales en el marco de un sistema de indización modificado y de una reducción voluntaria de un 5 % del tiempo de trabajo, acompañada por un aumento del 3 % del nivel de empleo o, para las firmas que no cumplieran esta última exigencia, el pago de una cantidad correspondiente a ese aumento de la masa salarial a un fondo para el empleo destinado a fomentar la creación de nuevos empleos.

Algunas negociaciones destinadas a la conclusión de un nuevo acuerdo interprofesional nacional sobre la base de las propuestas gubernamentales han fracasado a causa de la negativa empresarial a aceptar un sistema imperativo y de su voluntad de atenerse a un sistema facultativo. Posteriormente al fracaso de las discusiones de ámbito nacional, se celebraron negociaciones de rama, negociaciones en el curso de las cuales los sindicatos FGTB y CSC apoyaron sus reivindicaciones organizando conjuntamente huelgas de ámbito regional en noviembre y diciembre de 1982. A finales de año, el número de acuerdos firmados era relativamente escaso y el gobierno adoptó unilateralmente un cierto número de medidas obligatorias antes de la fecha de expiración de los poderes especiales en 1982. Estas medidas (que se recogen detalladamente en los capítulos siguientes) mantienen unas severas restricciones sobre el sistema de indización para el período correspondiente a la concesión de los dos próximos aumentos y prevén para después la aplicación de un sistema de indización modificado. El bloqueo del salario básico será mantenido hasta finales de 1984. La fecha límite para la celebración de acuerdos sobre la reducción del tiempo de trabajo se ha trasladado al mes de marzo de 1983. Pasada esta fecha, las empresas de los sectores que todavía no hayan concluido acuerdos tendrán que pagar una serie de contribuciones para el empleo.

## D I N A M A R C A

En el transcurso del período examinado, y más precisamente en el otoño de 1982, las disposiciones de los convenios colectivos concluidos a principios de 1981 para un período de dos años, que finalizaría en marzo de 1983, han sido suspendidas en virtud de la congelación de los salarios y de la suspensión de la aplicación de la indización, decidida por el nuevo gobierno conservador.

El detalle del contenido de las negociaciones colectivas concluidas para el período 1981-83 figura en el informe del último año. Estos convenios sólo otorgaban un aumento de salarios relativamente pequeño, actitud que reflejaba las dificultades de la situación económica danesa y, en particular, el aumento del nivel de paro, que ha superado el 9 % en 1982. Los salarios del sector privado han aumentado entre un 9 y un 9,5 % en 1982 mientras que la tasa de inflación ha sido de un 10 %.

El nuevo gobierno conservador ha introducido una serie de medidas relacionadas con los salarios, a saber: una congelación de las remuneraciones desde octubre de 1982 a marzo de 1983, la suspensión del vigente sistema de indización de los salarios hasta marzo de 1985 y la supresión de la vinculación de los salarios del sector público a la evolución de los salarios del sector privado. El gobierno ha anunciado igualmente su voluntad de que los acuerdos relativos al sector público para el período 1983-85 se firmaran antes que los del sector privado para el mismo período y de que los aumentos salariales del sector público no superen el 4 °/o anual. Además de su intervención directa en la determinación de los salarios, el nuevo gobierno ha decidido asimismo reducir los gastos públicos, con todas las consecuencias especialmente graves que ello puede suponer para el empleo y el reparto de las rentas. Según los cálculos realizados por la LO, esas reducciones deberían hacer aumentar el número de parados en 28.000, sólo para el año 1983. En lo relativo al conjunto de los trabajadores, esta organización estima que su renta real quedará amputada entre un 4 y un 5 °/o. Para algunas categorías de trabajadores, en especial para las familias con hijos de corta edad, esta reducción podría ser todavía más sensible.

Las organizaciones sindicales han reaccionado vigorosamente ante esta intromisión del gobierno en las negociaciones colectivas y han hecho saber claramente que no aceptaban la fijación por el gobierno de un límite del 4 °/o al aumento de los salarios. Han organizado acciones de protesta contra esas propuestas gubernamentales al ser presentadas ante el Parlamento danés.

Las negociaciones sobre los convenios colectivos aplicables por el período 1983-85, que se iniciaron en noviembre de 1982, se han desarrollado, en consecuencia, en un clima político y económico extremadamente desfavorable. La LO ha aconsejado a sus organizaciones afiliadas limitar sus reivindicaciones, poner el acento sobre un aumento más sensible de las remuneraciones más bajas, una reducción del tiempo de trabajo semanal y un aumento de las cotizaciones de los empresarios al Fondo para la Educación (Uddannelsesfonden). Posteriormente a la suspensión del sistema de indización, la LO, y la FTF han propuesto la introducción en los convenios de cláusulas que garanticen una evolución similar de los salarios en los sectores público y privado. Dadas las medidas coactivas adoptadas por el gobierno, las dos organizaciones han insistido para que las negociaciones versen principalmente sobre los beneficios sociales. Tanto para la LO como para la FTF, las negociaciones se han llevado a cabo en el ámbito de las ramas, interviniendo sólo las organizaciones centrales en cierta medida. En virtud de sus estatutos, la FTF no tiene la posibilidad de intervenir en las negociaciones de las organizaciones afiliadas, pero los sindicatos proceden a un intercambio permanente de informaciones a través de la FTF.

En febrero de 1983 se han concluido una serie de acuerdos centrales entre la LO y la asociación de empresarios (DA). Se refieren al salario mínimo, a los salarios básicos, a los ingresos garantizados y a las posibilidades de formación. La firma de estos acuerdos ha ido seguida por la de un convenio colectivo que cubre al sector público. El conjunto de estos acuerdos establece un aumento global de los salarios de un 4 %. (para mayores detalles, véanse los capítulos siguientes).

## E S P A Ñ A

En 1981 y 1982, la tasa de inflación ha permanecido cercana a un 14 %. La tasa de paro, sin embargo, ha pasado de un 14 % en 1981 a más de un 16 % en 1982, lo que representa un total de más de dos millones de parados. El déficit financiero del sector público ha alcanzado, en el transcurso del mismo período, cerca de un billón de pesetas.

La extrema gravedad de esta situación económica inspiró en 1981, la conclusión de un pacto nacional de empleo (ANE) entre los empresarios, el gobierno, entonces dirigido por la UCD, y las organizaciones sindicales, pacto cuyas disposiciones fueron analizadas en los informes de los años precedentes. El ANE ha dominado el clima de las negociaciones colectivas en 1982, al menos hasta la elección del gobierno socialista en otoño. El pacto preveía unos aumentos salariales no superiores al 11 % pero tiene en cuenta ciertas reivindicaciones salariales referentes, sobre todo, a una mejor cobertura de los trabajadores sin empleo por los sistemas de seguro de paro. Los empresarios que habían firmado el ANE en el ámbito nacional han intentado escapar a sus obligaciones en el momento de las negociaciones locales. Esto ha sido particularmente evidente en lo relativo a sus compromisos en materia de aumentos salariales, reducción del tiempo de trabajo, creación de empleos, jubilación anticipada y derechos sindicales. Son, precisamente, estos temas aquellos sobre los que la UGT y la ELA/STV habían formulado reivindicaciones prioritarias. En determinadas regiones como el País Vasco, la posición inicial de los empresarios ante el ANE ha estado lejos de ser homogénea.

A principios de 1983, se ha concluido un nuevo Pacto social (ANE) de ámbito nacional, por un año, entre los sindicatos y los empresarios.

Durante el año en cuestión, se han registrado unas 1 834 huelgas que han afectado a un millón cien mil trabajadores y han supuesto la pérdida de 2,7 millones de días de trabajo. Sin embargo, Cataluña sólo se halla cubierta en parte por estas cifras que, además, no incluyen algunas formas de huelgas de solidaridad con trabajadores de otros países en que han sido suprimidos los derechos sindicales.

## FINLANDIA

A finales de los años 70, el rápido crecimiento de la producción (7,5 % en 1979 y 6 % en 1980) se vio acompañado por la posibilidad de aumentar los salarios reales. Por el contrario, en el transcurso del período considerado, el crecimiento de la producción ha descendido hasta un 1,4 % en 1981 y un 1,0 % en 1982, lo que se ha traducido en un incremento del paro.

Los dos principales objetivos de los sindicatos eran los ingresos reales y el empleo. Se han esforzado por conseguir, como mínimo, el mantenimiento de las rentas reales y han tratado en particular de obtener mayores aumentos de remuneraciones en favor de los trabajadores con salarios más bajos, es decir, principalmente, las mujeres. Los sindicatos han intentado asimismo mejorar la situación de las mujeres en el trabajo gracias a la obtención de prestaciones especiales para los hijos y a la concesión de subvenciones en el transcurso de la maternidad.

Los empresarios se han opuesto al aumento de los ingresos reales, si bien aceptando el principio de su mantenimiento. Generalmente, no obstante, han utilizado como pretexto la situación del empleo para rechazar las reivindicaciones de los trabajadores y de sus sindicatos. El gobierno, por su parte, ha modificado los tipos impositivos para poder tener en cuenta la inflación. Después de la devaluación del 10 % en octubre de 1982, ha decidido, igualmente, un bloqueo salarial aplicable hasta el 15 de diciembre de 1982, pero esta medida se ha revelado ineficaz, en algunos casos, según fuentes sindicales.

## FRANCIA

El gobierno de izquierda, que ha llegado al poder en mayo de 1981, ha introducido un programa de reformas, algunas de las cuales, como la descentralización y la nacionalización, se encuentran todavía en fase de implantación. En materia de política social, se ha concedido prioridad a los más desfavorecidos y sus familias. En materia de política económica, el gobierno ha esbozado, en un primer momento, un intento de relanzamiento internacional y un aumento sensible de la tasa de crecimiento. Sin embargo, estas previsiones no se han realizado y la situación económica de Francia no ha registrado mejora alguna. Los problemas fundamentales del paro, la inflación y la financiación de la seguridad social siguen sin resolverse, si bien la tasa de desempleo se ha estabilizado en el transcurso de los cuatro últimos meses, hecho casi único en Europa.

El gobierno, preocupado por la pérdida de competitividad internacional de Francia, debida a una tasa de inflación superior a la de los otros países, se ha visto obligado a adoptar una serie de medidas restrictivas a mediados de 1982, fundamentalmente, la congelación de salarios y precios desde julio hasta octubre y la devaluación del franco en dos ocasiones en el marco de la SME. La congelación salarial ha producido la suspensión de las disposiciones de la ley de 1950 sobre la negociación colectiva y los convenios concluidos a principios de 1982. Esta decisión ha suscitado vivas reacciones e incluso algunas huelgas.

Al producirse el fin del bloqueo salarial, el gobierno redujo el margen de maniobra de los negociadores, formulando algunas recomendaciones en materia de salarios dirigidas al sector público - sector que incluye las industrias recientemente nacionalizadas - pero también con la finalidad de servir de modelo a los empresarios del sector privado. Una gran oleada de negociaciones, celebradas en el ámbito de las ramas, ha tenido lugar en forma comparable a la que se produjo en 1981, con ocasión de la reducción del tiempo de trabajo. Pero las declaraciones gubernamentales sobre la estabilización de las cargas de las empresas han colocado a los empresarios en una situación de fuerza frente a los sindicatos.

A pesar de las restricciones que ha impuesto a las negociaciones salariales, el gobierno se ha esforzado, en general, en fomentar la negociación colectiva, en lugar de recurrir a la legislación para alcanzar determinados objetivos. Este ha sido, en especial, el caso en todo lo relacionado con las cuestiones de la reducción del tiempo de trabajo y de la financiación del seguro de paro. Además, el gobierno ha declarado que pretende proceder de forma tal que todos los asalariados queden cubiertos por un convenio colectivo de aquí a dos años.

En el trascurso del período examinado, la CFDT ha perseguido tres grandes objetivos: una solución al problema del paro, la puesta en práctica de nuevos derechos de los trabajadores y de sus sindicatos, y la definición de un nuevo tipo de desarrollo social. En la práctica, estos esfuerzos han dado lugar a una presión en favor de una reducción general del tiempo de trabajo, de una modificación del Código de Trabajo, que afectaría a una tercera parte de sus disposiciones, y de una reducción de las disparidades de ingresos, otorgándose prioridad a la mejora del poder adquisitivo de los salarios bajos.

Las prioridades reivindicativas de la CGT-FO se han concentrado en el empleo, la financiación del sistema de seguridad social y la lucha contra la inflación. Esta organización ha expresado su preocupación ante el deterioro de la situación del empleo y, en particular, ante la desigualdad de acceso al empleo que sufren las mujeres y los jóvenes. Ha denunciado, pues, la creciente inseguridad de

algunos empleos y ha abogado en favor de una reducción general del tiempo de trabajo, basada por razones de competitividad, en los convenios colectivos de ámbito europeo. En lo relativo a la inflación, la CGT-FO ha afirmado el principio de que los salarios no son el factor de inflación más importante y de que el gobierno, en lugar de practicar una política de bloqueo de los precios y las remuneraciones, debería controlar más estrechamente el precio de los productos alimenticios e industriales y de los servicios.

Los empresarios franceses sólo han aceptado con muchas reticencias sentarse en la mesa de negociaciones y han reaccionado diversamente según los problemas. Numerosos convenios concluidos a finales de 1981 y principios de 1982 han garantizado la reducción del tiempo de trabajo, sin pérdida de ingresos, sobre la base de una organización mejor de la producción. En lo que concierne a la financiación del seguro de paro (UNEDIC), los empresarios han rechazado aceptar un aumento de sus cargas, rompiendo las negociaciones y obligando al gobierno a actuar por la vía reglamentaria.

En el plano salarial, la actitud empresarial ha sido variable. Mientras que algunas asociaciones patronales han entablado negociaciones, una vez finalizado el bloqueo salarial, con objeto de debatir el problema de las rentas reales, otras se han negado a negociar.

La CFDT ha podido comprobar que los empresarios aceptan la idea de subir los salarios más bajos, pero se niegan a modificar las escalas de clasificación que son la base de la jerarquía salarial. De la misma forma, tratan de obstaculizar la puesta en práctica de los nuevos derechos sindicales que perciben como algo que pone en tela de juicio sus prerrogativas.

El clima de las relaciones de trabajo ha sido relativamente calmo en el curso del primer semestre de 1982, pero se ha deteriorado en el transcurso del otoño en el momento de las negociaciones subsiguientes a la finalización del bloqueo salarial. El descontento que afectaba a las clases medias, a propósito de la cuestión de la evolución del poder adquisitivo, se ha ido extendiendo entre los asalariados y se ha traducido en una serie de huelgas organizadas en el sector público, los transportes públicos, la defensa nacional y ciertas industrias nacionalizadas. Algunos conflictos han tenido lugar en determinados sectores en que los empresarios trataban de recuperar las pérdidas debidas a la reducción del tiempo de trabajo, disminuyendo el número de días festivos remunerados. En algunas grandes empresas automovilísticas se han registrado conflictos importantes en los que los obreros especialistas, que son en su mayoría trabajadores inmigrados, han tratado de obtener una ampliación de sus derechos en la empresa, a pesar de la presencia de sindicatos domésticos.

## GRAN-BRETAÑA

Las negociaciones colectivas, en el transcurso del período examinado, se han situado en el contexto del mantenimiento de la política económica deflacionista del gobierno, caracterizada por una reducción general de la política de gasto público y de la protección social.

La economía se ha estancado con un crecimiento del PBI de sólo un 0,5% en 1982, después de un crecimiento negativo de un 1,5% en 1981. Hay pocas posibilidades de que los resultados de 1983 sean mejores. Después del descenso de un 20% registrado en 1970, la producción de las industrias manufactureras ha permanecido estable en 1982. El número de parados registrados ha llegado a 3,3 millones (el 13,8% de la población activa) durante el otoño de 1982, período en el que el Gobierno ha procedido a modificar la base del cálculo de las estadísticas oficiales de paro. Este ha seguido progresando, pero las nuevas cifras parecen a primera vista menos elevadas porque no incluyen a los solicitantes de empleo no indemnizados. El TUC estima que el nivel actual de paro, medido en términos de ofertas de empleo no satisfechas, es de 4,3 millones. En lo referente a la población en su conjunto, ha sufrido una disminución de sus rentas reales disponibles de un 2,3% en 1981 y de un 1,5% en 1982.

En este contexto, el objetivo prioritario de las organizaciones sindicales ha consistido en la defensa del empleo y el mantenimiento de los salarios reales. En lo referente a los tres primeros trimestres de 1982, el número de días de trabajo perdidos a causa de los conflictos de trabajo se ha elevado a casi 7 millones, frente a sólo 3,26 millones en el período correspondiente a 1981.

## GRECIA

La situación de las relaciones de trabajo en Grecia ha estado fuertemente influida por la llegada, en otoño de 1981, de un nuevo gobierno dominado por el partido socialista (PASOK). El nuevo gobierno se ha fijado como prioridad el aumento sustancial de los salarios más bajos y la indización automática de las remuneraciones. Ha procedido, en consecuencia, en el sector público, a un aumento de las remuneraciones, a la introducción de un sistema de indización y ha preconizado medidas análogas en el sector privado.

En esta época, el equipo dirigente de la GSEE encargado de las negociaciones, tanto en el sector privado como en el sector público, ha sufrido una completa modificación. El antiguo equipo designado por elección ha sido sustituido por un

nuevo equipo, nombrado por un tribunal de Atenas con posterioridad a una resolución judicial. Este nuevo equipo ha emitido una serie de recomendaciones sobre el sector privado, correspondientes, más o menos, a lo ya obtenido en el sector público, a saber: un aumento del salario mínimo, una indización de las remuneraciones, la semana de 40 horas en 5 días, vacaciones anuales remuneradas de cuatro semanas después de un año de antigüedad y una armonización de los baremos de las primas de antigüedad aplicables a los obreros y empleados. Como los empresarios rechazaron estas reivindicaciones, el conflicto fue sometido a un arbitraje obligatorio (como es de rigor en Grecia). La sentencia arbitral, que se produjo a principios de 1982, ha puesto fin al conflicto, fijando el salario mínimo, así como las nuevas condiciones mínimas de trabajo en el sector privado para el año 1982. Estas disposiciones se detallan en los capítulos siguientes del presente informe.

Las negociaciones centrales a las que se ha hecho alusión han tenido éxito sin que se haya desencadenado ninguna huelga importante, a diferencia de lo sucedido en los años anteriores. No obstante, algunas negociaciones locales sí han dado lugar a conflictos. Estas negociaciones siguen a las negociaciones centrales y fijan, en general, unos salarios más elevados que los mínimos acordados en los convenios nacionales. Se han registrado conflictos en el sector bancario (que forma parte del sector público), que ha conocido una huelga de 42 días después de la negativa de los empleados de banca a aceptar las nuevas medidas gubernamentales favorables a los salarios bajos. Olympic Airways ha sufrido igualmente una huelga a consecuencia de un cambio de horario.

El período comprendido entre noviembre de 1981 y agosto de 1982 ha sido el de la negociación de los convenios colectivos, y 1982 no ha dado lugar a ningún conflicto generalizado si bien, a diferencia de 1981, se ha caracterizado por un número mayor de huelgas locales. Así, se han organizado 691 huelgas, frente a 453 en 1981, pero la cifra de horas perdidas no ha sido más que de 8,7 millones frente a los 12,7 millones de 1981. Por otra parte, estos conflictos no han afectado más que a 284.325 trabajadores en contraste con el 1,1 millón de 1981.

## **I R L A N D A**

El acuerdo de 1980 sobre la política salarial (que forma parte del National Understanding concluido en 1980) llegó a su término, para la mayoría de los trabajadores, en el mes de diciembre de 1981. A finales de 1981, se entablaron negociaciones para llegar a un nuevo acuerdo salarial nacional. Pero no ha sido posible alcanzarlo y los sindicatos se han visto obligados a formular diversas reivindicaciones en el ámbito de las ramas o de las empresas. Esta serie de

negociaciones ha sido designada bajo el término de 22ª serie (es decir, el 22º aumento general de los salarios desde la abolición, en 1946, de las medidas de control dictadas durante la guerra).

En diciembre de 1981, se firmó un convenio en los servicios públicos. Este convenio tenía una duración de 15 meses y establecía, para un salario de 90 libras irlandesas semanales, un aumento acumulativo del 16,25 % durante un período de quince meses. De esta forma, el gobierno, en tanto que empresario, ha ejercido una influencia determinante en las negociaciones, concluyendo el primer acuerdo importante con sus empleados. Este acuerdo ha ido seguido, en enero de 1982, por un convenio para todo el sector de la construcción que concedía un aumento acumulativo del 15,5 % repartido en un período de 16 meses.

El análisis efectuado por la ICTU sobre 40 importantes convenios colectivos que cubren a empresas con más de 200 trabajadores, revela que, como media, el nivel de aumento ha sido de un 16,2 % y que la duración de la aplicación de los convenios ha alcanzado los 15,2 meses.

Los empresarios han hecho frente con éxito a las reivindicaciones sindicales sobre la indización de los salarios. En numerosos casos, se han celebrado acuerdos para dar una respuesta definitiva a todas las reivindicaciones y autorizar al empresario a introducir determinados elementos de nuevas tecnologías durante el período de aplicación del acuerdo.

Según las primeras cifras parciales para 1982, resulta que las huelgas organizadas durante este año han sido más frecuentes, pero más cortas que las ocurridas en 1981. Para los nueve primeros meses de 1982, se registra una pérdida de 281.000 días laborables originada por 95 huelgas, frente a 327.000 días y 73 huelgas en 1981.

La transición de las negociaciones centrales nacionales a las negociaciones sectoriales no ha dado lugar a un número importante de conflictos.

## I S L A N D I A

El problema fundamental de la economía islandesa reside en su tasa de inflación, con un crecimiento ininterrumpido, que se elevaba a finales de 1982 a un 60 %. El PIB per cápita ha aumentado en un 1 % en 1981, si bien se estima que en el 82 ha descendido un 5 % y que seguirá disminuyendo probablemente en 1983, a causa de la aminoración del valor real del producto de la pesca. El

déficit de la balanza de pagos ha pasado de un 5% a un 10% del PIB entre 1981 y 1982. El número de empleos ha aumentado ligeramente en 1982, pasando a 108.700, pero la tasa de paro ha sufrido una elevación, pasando de un 0,4% en 1981 a un 1,7% en 1982. En rigor, Islandia ha conseguido mantener hasta el momento una situación de casi pleno empleo, pero la situación podría cambiar en virtud de lo extremadamente elevado y creciente de la inflación y de la escasez de la pesca.

Los objetivos prioritarios de las organizaciones sindicales han consistido en impedir cualquier aumento del paro, resistir los intentos tendentes a alterar el sistema de indización de los salarios, mantener el poder adquisitivo y proteger a los salarios más bajos. Habiendo expirado el acuerdo general concluido en noviembre de 1981 entre la ASI y los empresarios islandeses, se concluyó un convenio colectivo para un período de seis meses que finalizaba en mayo de 1982. Este convenio colectivo establecía un aumento general de los salarios de un 3,25% y consagraba el mantenimiento del sistema de indización que ha permitido una compensación salarial de un 85,90% de los aumentos de los precios. Los pagos realizados en aplicación del sistema de indización tienen lugar cada tres meses. El convenio ha elevado asimismo el salario mínimo en un 14%.

En marzo han vuelto a abrirse negociaciones con objeto de llegar a un nuevo acuerdo aplicable a partir de mayo de 1982, en las que los empresarios han solicitado una reducción del poder de compra y una indización de los salarios ligada a los resultados de la pesca. Como consecuencia de ciertas amenazas de huelga, se ha concluido, para el período de los meses de julio y agosto, un convenio que otorga un aumento general de los salarios de un 4% y mantiene el sistema de indización. En el marco de una serie de medidas económicas adoptadas en el mes de agosto de 1982, la corona islandesa ha sufrido una devaluación de un 13% y se ha anunciado una disminución de la mitad de la compensación salarial que debía producirse en el mes de diciembre, en aplicación del sistema del índice (el aumento concedido es sólo de un 7,7% en lugar del 15,4% previsto). Esta decisión ha venido a añadirse a una reducción de un 2,9% de la compensación salarial, también debida al índice, acordada en el mes de septiembre.

Esta política salarial no cubre a los pescadores, cuya remuneración está directamente indizada en relación con el precio del pescado. En enero de 1982, se firmó un convenio colectivo que cubre a los pescadores de arrastre hasta el mes de septiembre.

## I T A L I A

El período examinado ha sido importante para las relaciones de trabajo en Italia. En el curso del año 1982, la casi totalidad de los convenios colectivos con una duración de tres años han llegado a su límite y la mayor parte de ellos no han podido ser renovados a causa del bloqueo ejercido por los empresarios y de su denuncia del sistema de indiciación en vigor, la "scala mobile". Esta situación ha provocado un descenso de las remuneraciones y una debilitación del poder adquisitivo y ha colocado a los sindicatos italianos en una situación extremadamente difícil. Después de una serie de negociaciones intensivas, se ha podido llegar finalmente a un acuerdo tripartito en enero de 1983. Este acuerdo refuerza el sistema de la escala móvil y establece la celebración de convenios colectivos de rama, pero trata también de la fiscalidad, del empleo y del tiempo de trabajo. Dada la importancia de este acuerdo, vamos a recapitular, etapa por etapa, los acontecimientos ocurridos en 1982 y a principios de 1983.

El período examinado se ha caracterizado asimismo por una inestabilidad política incrementada que ha dado lugar a dos crisis gubernamentales duraderas. La primera de estas crisis se desarrolló durante el verano y se terminó en agosto con el mantenimiento de la coalición de centro-izquierda constituida por cinco partidos y dirigida por Spadolini. La segunda crisis se ha producido en noviembre y ha llevado a la formación de un nuevo gobierno de coalición de centro-izquierda, integrado por cuatro partidos y dirigido por Fanfani del partido demócrata-cristiano.

Los problemas económicos y sociales han contribuido a agravar el clima político. La tasa de paro ha pasado de un 8,9 % de la población activa en 1981 a un 11,5 % a finales de 1982, lo que representa 2,6 millones de trabajadores. El paro parcial (Cassa integrazione Guadagni) ha aumentado igualmente en proporciones dramáticas durante 1982. Alrededor de 620 millones de horas han sido pagadas por la seguridad social en 1982 para completar los salarios de los trabajadores privados de sus puestos de trabajo. El nivel de paro ha sido mucho más elevado en el Sur (13,8 %) que en el Norte (6,8 %). La proporción de jóvenes (personas entre 14 y 29 años) entre los sin empleo ha pasado de un 74 % en 1981 a un 77 % en 1982. Además del paro, el precio económico que ha habido que pagar por hacer descender el índice de inflación de un 18 % en 1981 a un 16,3 % en 1982 ha sido una reducción del nivel industrial (- 2,3 % anual), una reducción suplementaria de las inversiones privadas y públicas y un déficit de la balanza comercial en los nueve primeros meses de 1982 hasta alcanzar el nivel record de 17 billones de liras (es decir, más de 12,3 miles de millones de dólares Usa).

El informe precedente dedicado a las negociaciones colectivas afirmaba que 1982 debería ser un año presidido por unas negociaciones intensivas en Italia. En realidad, durante el período comprendido entre los últimos meses de 1981 y julio de 1982, la casi totalidad de los convenios colectivos nacionales de rama, tanto en el sector público como en el privado, con una duración de tres años han llegado a su término. Estos convenios, en torno a un centenar, cubrían a cerca de 13 millones de trabajadores: 6 millones en la industria, 2,5 millones en los servicios, 1,5 millones en la agricultura y 3 millones en los servicios públicos. No obstante, transcurrido casi un año desde su expiración, sólo han sido renovados algunos de ellos (los de los trabajadores de prensa, ferrocarriles, trasportes públicos, agencia nacional para el Atomo y energías alternativas, electricidad y empleados de banca). En todos los restantes sectores, las negociaciones se han bloqueado por la negativa de los empresarios a tener en cuenta las reivindicaciones de los sindicatos.

Las principales reivindicaciones de las organizaciones sindicales italianas, dirigidas tanto al gobierno como a los empresarios, figuran en un documento aprobado en el ámbito de las empresas y presentado al gobierno en noviembre de 1982. En ellas se pedía a los empresarios y al gobierno:

- a) modificar la política económica gubernamental. La tasa de inflación debe ser progresivamente reducida gracias a la mejora del sistema fiscal y a la disminución de la punición fiscal ejercida sobre las rentas de los trabajadores. Los gastos públicos deberían aumentar a fin de favorecer las inversiones industriales y permitir la adopción de una política industrial eficaz mientras que, simultáneamente, las distorsiones existentes en el reparto de los gastos públicos deberían quedar eliminadas. La política del mercado de empleo debe ser modificada y dotada de una nueva estructura que permita la introducción de medidas tendentes a reducir el paro de los jóvenes, particularmente en la región del Mezzogiorno;
- b) negociar y concluir convenios colectivos, tanto en el sector público como en el privado;
- c) reformar el sistema fiscal, reduciendo progresivamente el incremento automático de las cargas fiscales generado por unas tasas de inflación elevadas;
- d) intensificar la lucha contra el fraude fiscal y, más concretamente contra el cometido por los empresarios, los comerciantes, los trabajadores independientes etc.
- e) asegurar una mejor protección fiscal y social a las familias, particularmente a aquellas que disponen de una sola fuente de renta;
- f) reformar el sistema de cotizaciones sociales con objeto de reducir la dife-

rencia entre el coste del trabajo y la remuneración percibida de hecho por el trabajador y no otorgar a los empresarios reducción alguna en sus cotizaciones sociales más que a condición de que acepten dar su conformidad a determinadas obligaciones en materia de programas de desarrollo del empleo, de control de precios, etc.;

- g) aceptar las propuestas formuladas por los sindicatos para reformar el sistema de indización de los salarios ("scala mobile"), limitándose a una reducción máxima de un 10 % en la indización y asegurando imperativamente la defensa del poder adquisitivo de los bajos salarios y de los pensionistas, favoreciendo, también, en mayor medida, las posibilidades de negociación de los salarios y de las condiciones de trabajo;
- h) armonizar progresivamente los sistemas de remuneraciones, los sistemas de jubilaciones etc. del sector público y del sector privado;
- i) crear un "fondo de solidaridad", es decir, un fondo nacional destinado a promover las actividades económicas autogestionarias y a crear empleos para los jóvenes, principalmente en el Sur, fondo que sería financiado mediante una contribución voluntaria deducible, una vez firmados los convenios colectivos, de los salarios y de las remuneraciones mensuales a razón de un 0,50 %.

Este documento ha sido rechazado por la confederación de los empresarios del sector privado, Confindustria, que se ha negado durante todo el año 1982 a discutir las reivindicaciones presentadas por los sindicatos.

Los empresarios no sólo se han negado a abrir negociaciones, sino también a notificar con seis meses de antelación su intención de denunciar el acuerdo firmado con los sindicatos en 1975 (acuerdo que debía expirar en enero de 1983) que establecía el sistema de indización de los salarios (scala mobile). Además, la Confindustria exigía la apertura de negociaciones sobre el tema de la mano de obra, primero a nivel central y, posteriormente, en las diversas ramas.

Los verdaderos objetivos de la estrategia patronal eran, a corto plazo, conseguir llegar a reducir sensiblemente los salarios reales y, a medio plazo, transformar las negociaciones salariales nacionales y sectoriales en una negociación conducida en los niveles central e intersectorial y referida exclusivamente a unos mínimos; no organizar estas negociaciones más que una vez al año con objeto de eliminar tanto el sistema de la escala móvil como las negociaciones colectivas de ámbito empresarial o de unidad productiva y no organizar negociación alguna sobre beneficios ajenos a los salarios, el tiempo de trabajo y las condiciones de trabajo más que a intervalos mucho más espaciados (5 años por ejemplo). De esta forma, el sistema de relaciones de trabajo pacientemente implantado por los sindicatos al hilo de los años se vería aniquilado.

La confederación de los empresarios del sector público, Intersind, tenía una estrategia que no difería casi en sustancia de la de la Confindustria.

El papel jugado por el gobierno Spadolini ha estado lejos de contribuir a reducir los conflictos sociales. No han sido tenidas en cuenta ninguna de las reivindicaciones sindicales sobre un cambio de la política económica y fiscal del gobierno. La actitud desplegada por el gobierno en su condición de empresario, tanto en los servicios públicos como en las empresas pertenecientes al Estado, no ha sido esencialmente diferente de la de los empresarios del sector privado. Las divergencias políticas existentes entre los cinco partidos integrantes de la coalición gubernamental han impedido al gobierno actuar como un verdadero conciliador en el conflicto social. Algunos importantes proyectos de ley sobre ciertos temas sociales tales como la reforma del sistema de jubilación, la reglamentación del mercado de empleo, la reforma del sistema de la "cassa integrazione" o la movilidad de la mano de obra, ya mencionados en el informe precedente, no han podido ser examinados por el Parlamento.

En diciembre de 1982, después de la entrada en funciones del gabinete Fanfani, los sindicatos han seguido manteniendo sus reivindicaciones y han solicitado al nuevo gobierno que otorgue una prioridad absoluta a las cuestiones siguientes:

- a) un plan de intervención para los sectores afectados por la crisis industrial para facilitar la recuperación económica de las empresas y el lanzamiento de un programa global de promoción del empleo que suponga la creación de nuevos empleos en otros sectores;
- b) la adopción de una nueva reglamentación del mercado de empleo de ámbito regional y la reforma del sistema de la "cassa integrazione";
- c) una reforma de la fiscalidad en el sentido de las demandas realizadas por los sindicatos;
- d) una intervención del gobierno con objeto de superar el punto ciego de las negociaciones entabladas con la Confindustria y el Intersind.

El 22 de enero de 1983, finalizadas las tensas negociaciones celebradas durante más de una semana en el ministerio de Trabajo, se ha llegado finalmente a la conclusión de un acuerdo entre los sindicatos, los empresarios y el gobierno. Las principales disposiciones del acuerdo son las siguientes:

El gobierno ha aceptado presentar al Parlamento unos proyectos de ley destinados a:

- a) reformar la fiscalidad con objeto de reducir el incremento automático de la presión fiscal sobre los ingresos personales y de reducir ciertas desigualdades;
- b) aumentar los subsidios familiares a partir de julio de 1983;
- c) reducir en 1983 las cargas sociales de los empresarios;
- d) aumentar las tarifas de los servicios públicos y los precios controlados por el gobierno sin que el alza pueda superar el 13% en 1983;
- e) modificar la legislación que reglamenta el mercado de trabajo.

El acuerdo concluido establece igualmente un tope para el aumento máximo de los salarios en las negociaciones colectivas del período 1983-85 e introduce, asimismo, reducciones del tiempo de trabajo. El sistema de indización de los salarios ("scala mobile") ha quedado modificado y las indemnizaciones pagadas cada trimestre en función del coste de la vida se han visto reducidas a un 15%. Además, se ha creado un fondo de solidaridad de los trabajadores.

Para los sindicatos, este acuerdo constituye, sin lugar a dudas, una victoria importante frente a la ofensiva empresarial tendente a reducir los derechos de los trabajadores en materia de negociaciones colectivas así como su capacidad adquisitiva. Los siguientes capítulos contienen detalles suplementarios sobre determinadas disposiciones del acuerdo.

Dos convenios sectoriales han sido firmados durante los dos primeros meses de 1983 para los trabajadores de la química en las empresas del sector público (alrededor de 50.000 trabajadores) así como para los trabajadores agrícolas (1.500.000 trabajadores aproximadamente).

Las huelgas regionales, sectoriales o generales organizadas en 1982 han sido numerosas. Estas huelgas estaban destinadas a presionar tanto al gobierno (por ejemplo, las huelgas generales organizadas en el mes de enero y en el mes de mayo en Italia del Sur) como a los empresarios (por ejemplo, la huelga general de la industria organizada en el mes de mayo). Los trabajadores de la industria química y de la metalurgia han organizado huelgas generales en marzo para tratar de obligar al gobierno a tener en cuenta las crisis sectoriales en la elaboración de sus políticas industriales en los sectores. En el mes de junio, ha tenido lugar una huelga general nacional de una duración de ocho horas, cuyo objetivo principal ha sido protestar contra la denuncia por la Confindustria del acuerdo sobre la escala móvil; cerca de 500.000 trabajadores procedentes de todas las regiones del país tomaron parte en una manifestación en Roma.

## L U X E M B U R G O

La economía luxemburguesa se ha visto sensiblemente influida por dos acontecimientos en 1982: la devaluación del franco luxemburgués a principios de año, acompañada por una serie de medidas económicas que incluían un bloqueo parcial de los precios y de los salarios (febrero de 1982) así como un bloqueo total de los márgenes beneficiarios del comercio minorista (durante todo el año 1982) y, por otra parte, las dificultades del mercado internacional del acero que han conducido a un deterioro de la situación del empleo y a una reducción de la producción en 1982, lo que ha perturbado la financiación del plan de reestructuración a medio plazo de la industria siderúrgica. Posteriormente a la devaluación, las exportaciones de bienes han aumentado más rápidamente que las importaciones en el curso de los seis primeros meses del año 1982 pero la balanza comercial, sin embargo, ha permanecido fuertemente deficitaria. La producción industrial ha disminuido en un 1 % en 1982, después de un descenso del 6,8 % en 1981, y, a pesar del desarrollo del turismo y de los servicios bancarios, el PIB ha bajado en 1982. La situación del empleo se ha visto afectada a la vez por problemas cíclicos y estructurales que han conducido a un aumento del paro y de los despidos. A consecuencia del bloqueo de los salarios y de la suspensión del sistema de indización, los salarios reales, han disminuido en un 4 % durante los nueve primeros meses del año y, a consecuencia de la devaluación, la tasa de inflación ha aumentado, llegando a alcanzar el 10 %.

En este contexto de disminución de los ingresos reales, las organizaciones sindicales se han esforzado, tanto por obtener un aumento de las rentas reales, como por tratar de recuperar determinadas pérdidas de remuneración. Se han formulado, igualmente, reivindicaciones sobre otros problemas, tales como el del mantenimiento del empleo y la mejora de las condiciones de trabajo. No obstante, los empresarios han tratado de oponerse a cualquier avance, particularmente en lo relativo a los salarios, lo que ha hecho que las negociaciones hayan sido especialmente difíciles.

Las medidas dictadas por el Gobierno han influido en el clima social. Los diferentes sindicatos han organizado conjuntamente una manifestación que reunió a 40.000 sindicalistas. Asimismo, se ha decretado una huelga general de advertencia (la primera huelga general desde hace 60 años), con objeto de protestar contra la suspensión parcial del sistema de indización.

## M A L T A

En el transcurso del período examinado, Malta ha sido afectada por la recesión internacional que ha golpeado de lleno al turismo, ciertos sectores de la industria manufacturera orientados hacia la exportación, y al sector de la construcción y de la reparación naval.

Todo ello ha originado un aumento del paro, que se extendía a un 7% de la población activa en septiembre de 1982, frente a un 4% en septiembre de 1981 y un 3,3% en septiembre de 1980.

La tasa de inflación ha experimentado, sin embargo, un descenso, desde un 11,5% en septiembre de 1981 a un 5,8% en septiembre de 1982.

En este contexto de agravación del paro, el Gobierno ha adoptado en noviembre de 1982, una serie de medidas económicas que incluyen una congelación de precios y salarios para 1983 (para más detalles, véase el capítulo II). El GWU, que ha participado en su preparación, sostiene firmemente las medidas económicas decretadas por el gobierno, mientras que el GMTU se muestra más reservado.

## N O R U E G A

Como en otros países, las negociaciones colectivas se han inscrito en un contexto caracterizado por una difícil situación económica. EL PIB ha aumentado un 0,8% en 1981 y, según las primeras estimaciones, ha permanecido inalterado en 1982. Las importaciones han aumentado más rápidamente que las exportaciones. La tasa de inflación que era de un 13,6% en 1981 se ha mantenido en torno a un 10% en 1982. Los salarios han aumentado un 10,1% en 1981 y, aproximadamente, en la misma cuantía en 1982. La tasa de paro, que era en 1981 de un 1,7%, lo que constituía uno de los mejores resultados de Europa occidental, ha aumentado brutalmente hasta superar el 4%, a principios de 1983.

El nuevo gobierno conservador, que ha accedido al poder en el otoño de 1981, prosigue una política económica fundada sobre reducciones fiscales, particularmente en favor de los altos ingresos, una reducción del gasto público y una confianza en las leyes del mercado libre para mejorar la competitividad. El gobierno no se ha inmiscuido todavía directamente en las negociaciones salariales, aunque ya haya apelado a la moderación salarial a causa de los problemas de la competitividad industrial.

Las organizaciones sindicales están preocupadas por el impacto de la política gubernamental sobre el empleo. En diciembre de 1981, la LO ha definido su política para 1982. Se ha puesto el acento en el pleno empleo, la protección de los beneficios sociales, los efectos sociales de las medidas adoptadas, la limitación en el aumento de los precios y los costes y el incremento de la competitividad de la industria nacional. Esta organización ha tratado, también, de proteger el poder adquisitivo. Ha decidido, igualmente, que deberían llevarse a cabo negociaciones de ámbito sectorial e industrial para tratar de lograr unos acuerdos de dos años de duración.

En la práctica, los negociadores sindicales han concentrado sus esfuerzos sobre el mantenimiento del poder adquisitivo. Los sindicatos de los sectores que han sufrido un deslizamiento salarial se han esforzado por eliminar las restricciones a los aumentos de salarios, previstas en los acuerdos de 1981. Los empresarios, como en la serie anterior de negociaciones, se han opuesto a los aumentos de salarios o al abandono de las restricciones al deslizamiento de salarios, pretextando problemas de competitividad.

## H O L A N D A

El número de parados ha aumentado rápidamente, pasando de 385.000 en 1981 a 550.000 en 1982, y se prevé que aumentará todavía en 1983 y que llegará a una cifra próxima a los 700.000. A finales de 1982, la tasa de paro se situaba en torno a un 12 % de la población activa. Este aumento del paro reflejaba una disminución del PIB de más de un 1 % en 1982 y se espera una disminución del mismo orden para 1983. El consumo de las familias ha bajado un 2 % en 1982 y las inversiones privadas se han reducido en un 5 %, después de un descenso del 12,5 % en 1980 y del 7 % en 1981. La tasa de inflación se ha mantenido relativamente baja: ha descendido por debajo del límite de un 6 % en 1982 y se prevé que se situará alrededor de un 3 % en 1983.

En este contexto, la FNV así como la CNV han dado prioridad en sus negociaciones al empleo, tanto en relación con el gobierno como con las organizaciones patronales. La reducción del tiempo de trabajo ha constituido, en consecuencia, una prioridad absoluta en las reivindicaciones sindicales formuladas en 1982. Sin embargo, las organizaciones patronales nacionales se han opuesto a la conclusión de un acuerdo central y obligatorio sobre las horas de trabajo y no se han declarado dispuestas a discutir sobre ese tema más que en los ámbitos de la empresa o del sector. En noviembre de 1981, se concluyó un acuerdo-marco a escala nacional. Enuncia una serie de recomendaciones destinadas a los negociadores que representan a el gobierno, los sindicatos y las direcciones de las empresas en el ámbito de los sectores. Este acuerdo se refería a la libertad de la negociación colectiva y a ciertos aspectos de la política del mercado de empleo, tales como la información, la formación profesional y el estatuto de los trabajadores a tiempo parcial. Además, la Fundación del Trabajo (Stichting van de Arbeid) que es

un órgano bipartito de carácter consultivo, ha entablado unos debates sobre "el salario de inversión" (investerinloon) y el empleo de los jóvenes.

El período examinado ha estado dominado por una serie de cambios políticos. Las relaciones entre los sindicatos y el gobierno de coalición de centro-izquierda (social-demócratas, cristiano-demócratas y progresistas) que accedió al poder en mayo de 1981 fueron buenas en una primera etapa. El gobierno pretendía conceder prioridad a la política de empleo, pero ha adoptado una concepción centralizadora y, a causa de las divergencias que se han manifestado en el seno de la coalición, no ha conseguido en la práctica más que pocos resultados en lo referente al empleo.

En lo referente a los asalariados, el gobierno ha intervenido directamente en las negociaciones colectivas, limitando por la vía reglamentaria la indización de los salarios y el importe de las primas de vacaciones remuneradas. Esta decisión ha suscitado la oposición del conjunto de los interlocutores sociales. Los sindicatos y las organizaciones patronales neerlandesas se han quejado ante la OIT, y la CNV ha llegado incluso a entablar una acción judicial ante el tribunal competente de La Haya. La demanda de la CNV se basaba en la violación por parte del gobierno de un convenio de la OIT y de la Carta social europea, pero no ha sido admitida a trámite por el tribunal. El gobierno ha hecho esfuerzos, igualmente, por reducir, también por la vía reglamentaria, el nivel de las prestaciones por enfermedad, que, en la mayoría de los convenios, se fijan en un 100 % de la remuneración habitual. En consecuencia, la actitud general del gobierno precedente, en relación con la negociación colectiva, ha sido extremadamente negativa.

Como resultado de las elecciones organizadas en septiembre de 1982, se ha formado una nueva coalición gubernamental entre los cristianos-demócratas y los liberales. En este momento se abrieron negociaciones entre los sindicatos y las organizaciones patronales, a escala central, para fijar el nivel de los salarios para 1983, y en el mes de noviembre se llegó a un acuerdo, en forma de acuerdo-marco central, cuyas disposiciones no eran vinculantes. Este acuerdo exhortaba a los negociadores representantes de los sindicatos y de las direcciones en el ámbito de los sectores y de las empresas a poner a punto unos programas y a concluir unos acuerdos sobre la reducción del tiempo de trabajo, la introducción del trabajo a tiempo parcial y la creación de empleos para los jóvenes, para los cuatro próximos años. Especificaba que los acuerdos celebrados no deberían conducir a un aumento de los costes globales de mano de obra y que las reducciones del tiempo de trabajo y la creación de empleos deberían financiarse mediante determinados ajustes del sistema de indización de los salarios y de los incrementos de productividad. Se ha propuesto, pues, la anulación del aumento salarial de un 2 % que debía ser pagado el 1º de enero en virtud de la indización, para permitir la financiación, con el importe economizado, de una reducción del tiempo de trabajo que sería compensada por nuevos contratos. Una vez adoptado este acuerdo, el nuevo gobierno ha aceptado no tomar ninguna medida general de política de rentas en 1983.

La mayoría de los conflictos sociales acaecidos en el transcurso del período examinado han tenido que ver con la política salarial de los gobiernos que han ocupado el poder. Además de la demanda presentada ante la OIT, los trabajadores han protestado mediante huelgas y manifestaciones contra la política salarial del gobierno anterior. El nuevo gobierno ha suscitado, igualmente, una viva oposición, tratando de imponer una política salarial en el sector público. Las federaciones de enseñantes de la FNV y de la CNV han organizado una huelga de 5 días para protestar contra la decisión gubernamental de disminuir los salarios de sus miembros en un 1,65%. El nuevo gobierno ha anunciado asimismo un bloqueo de los salarios del sector público, del salario mínimo y de las prestaciones sociales. Este anuncio ha dado lugar a una huelga de los trabajadores de los ferrocarriles de la FNV en noviembre de 1982 y tanto esta central como la CNV preparan otras acciones.

## R E P U B L I C A F E D E R A L D E A L E M A N I A

La evaluación del estado de la economía alemana realizada por unos expertos gubernamentales, que se publicó a finales de noviembre de 1981, demuestra que las estimaciones relativas a este año habían pecado ampliamente de optimismo. En efecto, el paro ha aumentado así como la deuda pública, lo que ha supuesto una reducción de las posibilidades de financiar las inversiones. Estos mismos expertos han previsto un débil aumento del PIB en 1982 después de la baja registrada en 1981 y un aumento del paro que pasaría de 1,21 millones en 1981 a 1,65 millones. En estas circunstancias, han recomendado unos aumentos salariales "ampliamente inferiores a los concedidos en 1981" (4,9%) a pesar de su previsión de una tasa de inflación de un 5,5% para 1982. Tal ha sido el contexto en el que se han desarrollado las negociaciones salariales en 1982. Los hechos han demostrado que estas previsiones eran todavía demasiado optimistas, ya que el número de parados ha alcanzado los 2,5 millones a finales de 1982 y el PIB ha acusado una nueva baja superior al 1%, mientras que sólo los resultados de la lucha contra la inflación han sido mejores de lo previsto.

En el curso de la serie de negociaciones salariales durante 1982, el gobierno se ha abstenido de intervenir en la fijación de los salarios, salvo en su condición de empresario en el sector público. Tradicionalmente, las remuneraciones en este sector sólo se fijan una vez que han concluido las negociaciones salariales en el sector privado. Esta vez, sin embargo, el gobierno ha jugado un papel muy importante proponiendo de golpe una reducción de un 1% del salario de los trabajadores de los servicios públicos y un aplazamiento de tres meses en los aumentos debidos a los funcionarios. La condición de antigüedad requerida para percibir las primas de antigüedad se ha ampliado de dos a tres años. El gobierno ha intentado hacer de estas reducciones de los salarios una norma aplicable al conjunto del sector público, y otros empleados de este sector han propuesto abolir los acuerdos (Zulagentarifverträge) tendentes a homologar el estatuto de los empleados del sector público con el de los funcionarios.

Las propuestas gubernamentales sobre el sector público, así como la reducción de los salarios reales consagrada en las negociaciones del año anterior, han hecho que las discusiones relativas a la cuantía de los salarios para 1982 hayan sido extremadamente ásperas. Las organizaciones sindicales han hecho grandes esfuerzos para mantener el nivel de vida, exigiendo que los aumentos de salarios compensen el alza de los precios y, en general, las reivindicaciones se han centrado en aumentos del 7 % al 8 %. Algunas reivindicaciones en favor de una sexta semana de vacaciones retribuidas han sido formuladas en los sectores en que esta medida no existía todavía. Los sindicatos de la química, así como los de la alimentación y de la restauración industrial, han formulado una serie de reclamaciones en favor de un convenio colectivo central sobre las pensiones, proponiendo el pago, por parte de las personas titulares de un empleo, de una cotización de solidaridad y una participación financiera del ministerio de Trabajo recaudada sobre las cotizaciones del seguro de paro. Como un convenio de esta naturaleza exige una modificación de la legislación, el gobierno de este período ha constituido un grupo de estudio para examinar el proyecto. El nuevo gobierno tiene intención de presentar una ley-marco sobre este tema. Hasta entonces no se negociará sobre las pensiones de convenio en el sector químico.

Las organizaciones patronales han rechazado la exigencia de un aumento salarial compensatorio de la inflación, refiriéndose a las recomendaciones de los expertos económicos gubernamentales en favor de una reducción de los salarios reales y de un incremento de los beneficios destinados a financiar las inversiones. La oferta inicial de los empresarios proponía un bloqueo de los salarios nominales (es decir, una prolongación de los convenios vigentes). Al haber sido rechazada esta oferta por los sindicatos, han propuesto un débil aumento de los salarios mínimos del orden de un 2 % y con un aplazamiento de dos o tres meses.

Este clima extremadamente difícil ha originado un retraso en las negociaciones y cerca de la mitad de los convenios colectivos se han firmado con demoras de uno a tres meses. En algunos sectores, como los de la construcción mecánica o la metalurgia, se han organizado huelgas de advertencia, seguidas por 150.000 trabajadores. Se ha registrado, también, ese tipo de huelgas en la industria siderúrgica, seguidas por 152.000 trabajadores, y en la de la confección, con una audiencia de 30.000 trabajadores pertenecientes a 186 empresas. Igualmente, en el sector público, han tenido lugar numerosas huelgas de advertencia y se han organizado marchas de protesta.

El ministro de Trabajo de la nueva coalición gubernamental CDU/CSU/FDP, que ha accedido al poder en otoño de 1982, ha recomendado con insistencia un bloqueo de los salarios durante el primer semestre de 1983. Esta propuesta ha sido vivamente combatida por las organizaciones sindicales (e incluso por ciertos empresarios) en el momento de celebrarse las negociaciones para la fijación de salarios en 1983. El gobierno ha propuesto igualmente una limitación del aumento de los salarios de los funcionarios de un 2 %, a partir de julio del 83. El Parlamento ha adoptado una ley en este sentido.

## S U E C I A

Las negociaciones que desembocaron en la celebración de un convenio colectivo valedero para 1981 y 1982 se desarrollaron en un clima de estancamiento económico, de importante déficit de la balanza comercial, de reducción de las inversiones y de aumento del paro. Los sindicatos habían tratado de mantener el poder adquisitivo y de dar prioridad a los salarios más bajos durante la aplicación del convenio colectivo. La realización de estos objetivos se ha revelado todavía más difícil de lo previsto, ya que el PIB acusó en 1981 una baja, y no la elevación que se había dado por descontada.

Las reivindicaciones dirigidas por la LO a la SAF, la organización empresarial, eran las siguientes: aumentos de salarios ligados al salario horario, desbloqueo de fondos para el aumento de ciertos salarios horarios, de hasta 50 öre por hora, procedentes de algunas modificaciones en el sistema de remuneraciones, baremos mínimos comunes, garantías de una compensación de los salarios para aquellas categorías no beneficiarias de un ajuste complementario de los salarios y pago de unas cantidades en concepto de ajuste cada vez que el índice de precios al consumo alcanza un índice determinado. La LO pedía igualmente un impuesto, equivalente a un 0,5 % de la producción, destinado a financiar las actividades sindicales generales. Ha recomendado igualmente a los negociadores que trataran de obtener una reducción del tiempo de trabajo a 38 horas por semana para los trabajadores por turnos. La LO ha intentado, igualmente, contrarrestar los efectos negativos para los trabajadores de las nuevas medidas fiscales decididas por el gobierno.

Los empresarios se han opuesto a cualquier transacción susceptible de dar lugar a un aumento de los costes, invocando la necesidad de mejorar la competitividad en la exportación. El informe del pasado año expone detalladamente las disposiciones de los convenios colectivos concluidos en el último bienio.

En 1982, se perdieron 1761 días de trabajo por causa de huelga. Esta cifra es la más baja registrada en muchos años y puede compararse con los 200.000 días perdidos en 1981 y con los 4,5 millones perdidos en 1980.

Un Gobierno socialista ha vuelto al poder en octubre de 1982 y los sindicatos han declarado que no intentarían obtener una compensación por la devaluación llevada a cabo en octubre de 1982, en el momento en que se estaban llevando a cabo las negociaciones relativas a los convenios colectivos de 1983. Parece que los sindicatos han quedado favorablemente impresionados por los proyectos de modificación de la fiscalidad previstos para los próximos tres años.

## S U I Z A

La demanda prioritaria de los sindicatos helvéticos es la referente a la protección del empleo. Aunque sólo un 0,5 % de la población activa está sin empleo en Suiza, la situación se ha deteriorado y el número de parados y de trabajadores en paro parcial está aumentando. Es en la industria relojera donde el número de empleos está disminuyendo más. En la crisis actual, son principalmente las industrias exportadoras las que han sido afectadas de lleno y entre ellas la industria mecánica que es la principal industria helvética.

A finales de 1982, las organizaciones sindicales helvéticas tenían como preocupación fundamental obtener una compensación por el aumento del coste de la vida. Las otras reivindicaciones emitidas se referían a: un aumento de los ingresos reales, la igualdad de las remuneraciones entre los hombres y las mujeres, la reducción del tiempo de trabajo y la prolongación de las vacaciones pagadas, una mejor protección contra los despidos, un refuerzo de los derechos sindicales en la empresa, la democracia industrial, la humanización del trabajo y la posibilidad de gozar de permisos de formación remunerados.

## II. SALARIOS, PODER ADQUISITIVO Y SISTEMAS DE REMUNERACION

### 1. PANORAMA GENERAL

En Europa occidental, la época en que tienen lugar las negociaciones y el contenido general de los convenios colectivos difieren según los países. Mientras que en algunos, las negociaciones se inician con el año civil, en otros empiezan en otoño y concluyen en primavera. En algunos países, el nivel de los salarios se negocia todos los años mientras que en otros, los convenios colectivos se aplican a un período de dos o tres años. El capítulo VIII dedicado a la estructura de la negociación colectiva contiene algunos detalles sobre la situación de los diferentes países.

El presente capítulo examina los resultados de las negociaciones salariales entabladas en la mayoría de los países durante el otoño de 1981 o a principios de 1982 y destaca algunas de las características más salientes en el momento de la redacción de la serie de negociaciones salariales iniciada a fines de 1982 e inicios de 1983. En el transcurso de este período, los principales factores que han influido en la determinación del nivel de los salarios han sido diferentes según los países. En algunos, los salarios han sido determinados en función de los convenios concluidos en los años precedentes y cuya duración era superior a un año. En otros países, el nivel de los salarios ha estado muy influido por la aplicación de sistemas de indización o de ajuste tendentes a compensar la evolución del coste de la vida. En muchos de ellos, se han celebrado efectivamente negociaciones colectivas y el nivel salarial ha estado determinado por el resultado de esas negociaciones llevadas a cabo en el transcurso del año. En algunos países los baremos negociados a escala central se han aumentado como resultado de negociaciones de nivel local o de una evolución de las rentas debida a otros factores, lo que ha conducido a un "deslizamiento de los salarios".

En el capítulo I se ha resaltado que los sindicatos, en prácticamente todos los países europeos, han convertido el mantenimiento del poder adquisitivo real en uno de sus principales objetivos durante el período examinado. Esta es la razón de que en los países en que el nivel de los salarios está ampliamente determinado por las negociaciones colectivas, el nivel general de las reivindicaciones salariales estaba más o menos en correspondencia con la tasa de inflación registrada a fines de 1981. Sólo en lo concerniente a los salarios más bajos se han esforzado las organizaciones sindicales en obtener un aumento general de los ingresos reales. En realidad, en algunos países, el objetivo del mantenimiento del poder adquisitivo ha tenido que ser definido teniendo en cuenta la realización de otros objetivos prioritarios tales como el mantenimiento del empleo o la reducción del tiempo de trabajo. Este hecho traduce la gravedad de la situación económica y la difícil posición de las organizaciones sindicales ante las negociaciones colectivas en el transcurso del período examinado. Esas prioridades se vuelven a encontrar en el ámbito europeo en la política elaborada por la CES. Esta última, en efecto, presenta la defensa del poder adquisitivo como un importante elemento de estrategia económica y pide igualmente que el problema de los salarios más bajos constituya uno de los temas prioritarios de las negociaciones.

Las negociaciones de 1981-82 han consagrado, por segundo año consecutivo, una reducción de la tasa media de crecimiento de los ingresos nominales (es decir, expresados en términos de dinero). El Cuadro 5 muestra que la tasa de crecimiento medio de los ingresos horarios en la industria manufacturera de Europa occidental ha pasado, según las estimaciones, de un 12,2 % en 1981 a un 10,8 % en 1982. Esta cifra es netamente inferior a la tasa de crecimiento medio registrada entre 1972 y 1980, que fue de un 14,1 %. Es igualmente significativo señalar que las rentas se han correspondido estrechamente con los salarios fijados en el curso de las negociaciones o, incluso, han sido ligeramente inferiores, lo que prueba que el deslizamiento de los salarios ha sido mínimo, incluso negativo. Este último detalle confirma la gravedad de la crisis económica dominante en el curso del período examinado.

Aunque ese crecimiento de los salarios horarios de la industria manufacturera haya sido como media ligeramente superior al aumento de precios registrado a lo largo del año, se estima que los ingresos reales en Europa occidental, considerados en su conjunto, han disminuido en 1982. Entre todas las organizaciones que han respondido a los cuestionarios del ISE relativos a la evolución de las negociaciones colectivas, la mayoría han dejado constancia de la disminución del nivel de ingresos reales en 1982. Según estos informes, sólo en **Austria, Finlandia, Francia, Grecia y Gran Bretaña** el aumento de los ingresos medios ha correspondido a la tasa de inflación, si bien en **Gran Bretaña**, el salario real, después de los impuestos, ha disminuido en 1981 y 1982. Se estima que los ingresos medios han disminuido más de un 1 % en nueve países: **Bélgica, España, Islandia, Irlanda, Italia, Luxemburgo, Países Bajos, República Federal de Alemania y**

**Suecia.** En los otros países (**Dinamarca** y **Noruega**), la disminución de los ingresos reales ha sido mínima. En la mayoría de los países, los salarios mínimos y los salarios más bajos han aumentado, en general, más rápidamente que los ingresos medios de forma que es probable que, al menos en numerosos casos, el ritmo de aumento de las remuneraciones más bajas corresponda al de la inflación.

No es fácil disponer de cifras que permitan una comparación directa de la evolución de los salarios reales en el ámbito europeo. No obstante, el Cuadro 6 indica la evolución de los ingresos reales de los trabajadores en los países de la CEE. Estos ingresos reales incluyen los salarios y los beneficios no salariales pagados a los trabajadores. En más de la mitad de los países de la C.E., esos ingresos han disminuido en 1982, con frecuencia por segundo año consecutivo. Se estima que en la CEE, los ingresos reales no han aumentado más que un 2% en 1982.

La comparación del incremento de la productividad y de la evolución de los ingresos procedentes de los salarios proporciona una indicación sobre el coste unitario de la mano de obra. El Cuadro 7 indica que los costes unitarios reales de la mano de obra han disminuido como media un 1,2% en 1982 en los países de la CEE, mientras que se habían mantenido constantes en 1981.

Aunque las cifras relativas a los ingresos reales indiquen que se ha registrado una disminución importante en el transcurso del año en muchos países, conviene señalar que numerosas organizaciones sindicales han dejado constancia de pérdidas de poder adquisitivo mucho más importantes. Este fenómeno se debe a la amputación de las rentas de las personas que acaban de perder su empleo así como a la reducción en términos reales de determinadas prestaciones de seguridad social e indemnizaciones de paro que se han producido en algunos países, que han contribuido a aumentar la presión fiscal y los efectos generales del incremento automático de la fiscalidad, resultante de la no re-evaluación de los baremos fiscales.

Los Cuadros 5 y 6 así como los párrafos siguientes del presente capítulo permiten establecer una comparación entre la evolución de los ingresos en diferentes países de Europa occidental en el transcurso del año. Mucho más difícil es, sin embargo, procurar informaciones sobre el nivel absoluto de los ingresos en los diferentes países o establecer comparaciones sobre el valor real del poder adquisitivo o los ingresos. La Comisión europea publica, no obstante, cada año unas cifras relativas a las ganancias horarias medias de los trabajadores manuales en la industria de la Comunidad, cifras que se han convertido en estándares del

poder adquisitivo. Las últimas informaciones son las de octubre de 1981 y se muestran en el Cuadro 8. Aunque estas cifras tengan que ser interpretadas con precaución, por las razones indicadas en la parte inferior del cuadro, proporcionan una indicación sobre la progresión del poder adquisitivo en los diferentes países de la CEE.

En sus comentarios a estas cifras, la Comisión europea señala que existen diferencias considerables entre los países aunque la distancia que separa a los países situados en los dos extremos ha disminuido de forma significativa en 1981 (así, la distancia que separaba a **Grecia** de **Luxemburgo** ha pasado de 194 % en 1975 a 137 % en 1981). Los países del **Benelux** y **Dinamarca** ocupaban los cuatro primeros lugares en 1975. En 1981, **Holanda** pasó de la tercera a la quinta posición, **Alemania** de la sexta a la cuarta y **Gran Bretaña** ha descendido desde la quinta a la octava posición.

La disminución de los ingresos reales durante el año 1982 refleja a la vez una situación económica extremadamente difícil y los intentos de ciertos gobiernos que tratan de introducir una política de moderación salarial.

Como hemos visto en el capítulo I, se ha introducido un bloqueo parcial o total de los salarios, en un determinado momento de las negociaciones salariales celebradas entre 1981 y 1983, en **Bélgica, Dinamarca, Francia** y **Holanda**. Los sistemas de indización han sido modificados o suspendidos en su aplicación en **Bélgica, Dinamarca, Islandia, Italia, Luxemburgo, Holanda** y **República Federal de Alemania**. Se prevé que la conjunción de los efectos permanentes de la mayoría de estas medidas y de la persistencia del incremento del paro supondrá una nueva reducción de los aumentos nominales de los salarios en el curso de la actual serie de negociaciones, lo que se traducirá en nuevas disminuciones de los ingresos reales en 1983.

Uno de los factores positivos que ha aparecido al final del período examinado es la creciente tendencia de los sindicatos a llegar a celebrar acuerdos con el Gobierno o los empresarios, en los que las cuestiones salariales no son tratadas aisladamente sino como un elemento entre una serie de medidas que incluyen, por ejemplo, los salarios, el tiempo de trabajo, el empleo, la fiscalidad y los beneficios sociales. Pueden citarse, a título de ejemplo, entre estos "pactos sociales" los acuerdos concernientes al tiempo de trabajo concluidos entre los empresarios y las organizaciones sindicales en **Holanda**, los contratos de solidaridad en **Francia**, el acuerdo sobre la escala móvil en **Italia** a principios de 1983 y la renegociación del pacto social (ANE) en **España**. No se registra ninguna transformación profunda de los sistemas de remuneración o de las estructuras de sa-

larios que indique una tendencia significativa, hecho que traduce, en cierta medida, en la escasa atención que se ha dedicado a las cuestiones salariales, en general, en el curso del período examinado.

Por esta razón, se puede afirmar, en resumen que, en el curso del período examinado:

- a) el objetivo general de los negociadores sindicales ha sido mantener el nivel de los ingresos reales;
- b) el aumento medio de los ingresos brutos en la industria manufacturera ha sido igual o ligeramente superior a la tasa de inflación;
- c) no obstante, en la mayoría de los países, los ingresos reales han disminuido en 1982;
- d) la pérdida del poder adquisitivo ha sido más importante que la disminución de los ingresos reales, como consecuencia de los cambios que han tenido lugar en la fiscalidad y del aumento del paro;
- e) los costes salariales han acusado una reducción importante en 1982;
- f) estas reducciones de los ingresos reales son el resultado tanto de la recesión económica como de las políticas gubernamentales orientadas a disminuir los salarios que se han puesto en práctica en 1982;
- g) una evolución positiva consiste en que la cuestión de los salarios se trata cada vez más como un elemento en el conjunto de una serie de medidas y que ha podido lograrse la conclusión de una serie de "pactos sociales".

**CUADRO V : SALARIOS HORARIOS BRUTOS EN LA INDUSTRIA MANUFACTURERA DE EUROPA OCCIDENTAL**

Evolución porcentual en relación con el año anterior

	Media 1972 a 1980	1981	1982
Austria (a)	9.8	6.2	6.5
Bélgica	12.6	9.8	7.0
Dinamarca	14.3	9.2	10.5
España	25.4	19.5	15.0
Finlandia	14.4	12.7	10.5
Francia (b)	14.8	14.5	15.0
Gran-Bretaña (c)	16.3	13.2	11.5
Grecia	23.4	27.2	25.0
Irlanda	17.6	15.2	21.1
Italia (b)	22.4	23.7	17.3
Noruega	11.8	10.1	11.5
Holanda	9.3	3.0	6.5
R.F.A.	7.5	5.2	4.0
Suecia	10.4	10.5	7.5
Suiza (a)	5.1	5.1	7.5
Europa Occidental (d)	14.1	12.2	10.8
Estados unidos	8.4	9.9	7.3
Japón (a)	12.6	5.6	5.3

(a) Ingresos mensuales

(b) Salarios horarios

(c) Salarios mensuales

(d) Ponderación 1981 PNB/PIB y paridades.

Fuente: OCDE

**CUADRO VI : COMPENSACION REAL DE LA RENTA DE LOS ASALARIADOS EN LA CEE**

Evolución en porcentaje en relación con el año anterior

	Media 1961 a 1974	1981	1982
Bélgica	5.0	-1.4	-1.9
Dinamarca	4.2	-0.2	0.7
Francia	4.9	1.9	1.2
Gran-Bretaña	3.1	2.4	-0.6
Grecia	6.0	2.2	3.5
Irlanda	5.1	0.7	-3.7
Italia	6.1	2.5	1.4
Luxemburgo	4.8	-0.4	-4.3
Holanda	5.8	-3.0	-0.6
R.F.A.	5.3	-0.7	-0.4
CEE	4.8	0.9	0.2

Fuente : Comisión Europea

**CUADRO VII : COSTE UNITARIO REAL DE LA MANO DE OBRA**

Evolución en porcentaje en relación con el año anterior

	1981	1982*
Bélgica	-2.2	-3.7
Dinamarca	-1.9	-1.2
Francia	0.9	-0.1
Grecia	0.4	3.2
Gran-Bretaña	-0.6	-3.1
Irlanda	-2.3	-6.4
Italia	1.9	0.5
Luxemburgo	2.0	-4.9
Holanda	-3.1	-2.0
R.F.A.	-1.5	-1.9
CEE	0	-1.2

Fuente : Comisión Europea

\* estimación

**CUADRO VIII : RETRIBUCIONES NOMINALES Y RETRIBUCIONES HORARIAS DE LOS OBREROS CONVERTIDAS EN PAUTAS DEL PODER ADQUISITIVO (a)**

	Octubre 1975		Octubre 1981	
	Conjunto de las industrias	Manufacturas industriales	Conjunto de las industrias	Manufacturas industriales
Bélgica	2,88	2,87	6,21	6,14
Dinamarca	3,49	3,49	6,48	6,49
Francia	2,02	2,02	4,27	4,24
Grecia (b)	—	1,23	—	3,11
Gran-Bretaña	2,80	2,80	4,63	4,69
Irlanda (c)	2,48	2,48	4,88	4,84
Italia	2,48	2,43	5,21	5,17
Luxemburgo	3,51	3,62	6,42	6,70
Holanda	2,95	2,39	5,40	5,20
R.F.A.	2,77	2,72	5,52	5,43

Fuente : Eurostat

a) Conviene interpretar estos datos con cautela a causa de:

- la discordancia existente entre los conceptos y las delimitaciones de los agregados utilizados (retribuciones horarias de los obreros de la industria, por una parte, SPA establecidos para el producto interior bruto, por otra parte);
- la importancia, variable según los países de algunos elementos de la remuneración (primas, gratificaciones etc.) que no se han tenido en cuenta en la estadística armonizada de las retribuciones;
- el hecho de que la conversión en SPA se realice sobre las retribuciones brutas, es decir antes de la deducción variable según los países, de las cotizaciones de seguridad social y de los impuestos;
- estos datos pueden compararse entre los países durante un mismo período pero no en el tiempo.

Las paridades utilizadas para la conversión en SPA son las que se indican a continuación (1 SPA: .... unidades monetarias nacionales)

	DM	FF	100 Lit	FL	FB	FL	£ UK	£ IR	CD	DR
1975	3,59	5,92	6,25	3,47	51,56	45,27	0,450	0,442	8,94	31,47
1981	2,60	6,16	9,38	2,82	40,41	38,19	0,572	0,572	8,55	44,59

b) Medias trimestrales; datos relativos al 4º trimestre.

c) Datos referidos al mes de septiembre.

## 2. SITUACION POR PAISES

### A U S T R I A

La serie de negociaciones salariales que se inició en otoño de 1982 y terminó a principios del verano de 1982, ha sido evocada parcialmente en el informe del último año dedicado a las negociaciones colectivas. La línea general retenida ha sido la de una evolución paralela de los precios y de los salarios, lo que corresponde a las orientaciones enunciadas por la ÖGB en el otoño de 1981. Entre estos últimos convenios colectivos firmados como consecuencia de esas negociaciones salariales, pueden citarse los que consagran un aumento salarial del 6,7 % para los trabajadores de la construcción y de la madera, a partir del mes de abril, de un 6,9 % para los trabajadores de la hostelería y de la restauración industrial a partir del mes de mayo (con un aumento mínimo fijado en 435 chelines), de un 7,5 % del salario mínimo y de un 5,9 % del salario básico de los trabajadores del sector químico a partir del mes de mayo, y el que establece un aumento similar del salario de los trabajadores del vidrio a partir del mes de junio.

Con ocasión de la serie de negociaciones salariales abierta en el otoño de 1982, los sindicatos han tratado (véase el capítulo I), en el momento de formular sus reivindicaciones, de alcanzar un compromiso entre la competitividad internacional y el poder adquisitivo en razón de la situación del empleo. De forma general, las reivindicaciones se centraban en un aumento del salario básico comprendido entre un 6,3 % y un 6,5 %, con algunas excepciones ocasionales en favor de las personas que perciben el salario mínimo y de los aprendices (8,5 % en la metalurgia y las minas). El Sindicato de los Trabajadores de la Metalurgia y de las Minas (MBE) ha reivindicado, igualmente, una igualdad de trato de los obreros y de los empleados.

En octubre de 1982, se celebró un acuerdo que afectaba a 220.000 trabajadores de la industria y de las minas. Se ha acordado un aumento de 4,4 % del salario básico, un aumento medio del 6,1 % del salario mínimo, un aumento análogo de las primas, un aumento medio del 6,4 % del salario de los aprendices y la prosecución de las negociaciones sobre el tema de la "Igualdad de trato". La MBE ha firmado también un convenio colectivo que cubre a 110.000 trabajadores siderometalúrgicos, en el mes de noviembre, convenio que consagraba un aumento del 4,4 % del salario básico, un aumento medio del 6 % del salario mínimo, un aumento análogo de las primas (afectadas por vez primera por el aumento) y un aumento del 6,1 % del salario de los aprendices.

El sindicato representante de los trabajadores no manuales del sector privado (GPA) ha concluido un nuevo convenio colectivo que cubre a 160 000 empleados de la industria en el mes de noviembre. Este convenio acordaba un aumento de un 4,4 % de los salarios básicos en las industrias metalúrgicas y químicas, de un 4,45 % en el sector de la alimentación y de un 4,8 % en la industria papelera; en la industria alimentaria el aumento del salario básico mínimo definido por el convenio colectivo se elevaba al 5,4 % y a un 5,8 % en los otros sectores. Asimismo, se han producido aumentos superiores en otros sectores en favor de las categorías profesionales que agrupan a los trabajadores no manuales peor pagados, y un 5,8 % en los gastos de representación. El nuevo convenio colectivo ha sido aplicado retroactivamente a partir del mes de octubre en las industrias papeleras y químicas y, a partir del mes de noviembre, en todos los restantes sectores.

Un nuevo convenio colectivo ha sido concluido el 17 de noviembre y afecta a 300 000 trabajadores no manuales y a trabajadores en formación del sector del comercio y de la distribución. A partir del 1 de enero de 1983, todos los salarios cubiertos por el convenio colectivo han experimentado un aumento de un 5,7 % para los escalones más bajos de la escala profesional y de un 5,2 % para los restantes escalones. Los salarios de los trabajadores en formación han sido aumentados igualmente en un 5,7 %. Los suplementos de remuneración ya en vigor, que vienen a añadirse al mínimo fijado por el convenio colectivo, se han mantenido, como en el pasado, en su valor nominal. Al margen de este convenio colectivo, se han registrado ciertos progresos en el ámbito de los subsidios diarios, de las primas de vacaciones remuneradas y de los gastos de viaje.

Las negociaciones en el sector público han conducido a la celebración, en el mes de noviembre, de un acuerdo entre los representantes del Gobierno federal y las organizaciones sindicales representativas de los funcionarios federales, los empleados de los gobiernos locales y los trabajadores de los ferrocarriles y de correos y telecomunicaciones. Este acuerdo concedía un aumento del 4,5 % de los salarios de los empleados del sector público a partir del 1º de febrero de 1983. Este aumento medio se descompone en un aumento del 5,1 % para los salarios más bajos, del 4,42 % para los salarios medios y del 4 % para los salarios más altos. Este acuerdo que no contiene ningún compromiso relativo a una renuncia a cualquier futura reivindicación ha sido concluido para once meses.

Las organizaciones sindicales austriacas estiman que a causa de las reformas fiscales propuestas en 1981 por la ÖGB y aplicadas en 1982 y 1983, los ingresos reales después de la deducción de los impuestos no sólo se han mantenido sino que incluso han aumentado. Este aumento se ha traducido en un incremento del consumo privado del orden del 1,5 % en 1982. La ÖGB estima que la conjunción de los acuerdos salariales concluidos, de la baja continua de la tasa de

inflación y la implantación de reformas suplementarias del impuesto sobre las rentas, permitirá una ligera alza del poder adquisitivo real en 1983. En lo concerniente a la estructura de los salarios, es evidente, a partir de las reivindicaciones formuladas y de los acuerdos concluidos, que los salarios más bajos han aumentado más rápidamente que los salarios medios y que los sindicatos han hecho esfuerzos por frenar en la mayor medida posible el deslizamiento salarial. Prácticamente, todos los asalariados austriacos perciben un decimotercero y un decimocuarto meses. En virtud de una legislación que condena la discriminación entre hombre y mujeres, las organizaciones sindicales han logrado conseguir la eliminación en casi todos los convenios colectivos de escalas salariales distintas para las mujeres.

## B E L G I C A

En el transcurso del período examinado, las medidas gubernamentales sobre el bloqueo de salarios y la modificación del sistema de indización han conducido a una disminución del poder adquisitivo real. En el marco de la ley sobre poderes especiales, el gobierno ha reducido la indización de los salarios de todas las personas con ingresos superiores al salario mínimo nacional (23.357 FB en marzo de 1982) desde el mes de marzo al mes de diciembre de 1982.

Las modalidades de aplicación de estas medidas han sido las siguientes: del 1º de marzo al 31 de mayo, se ha producido una congelación total para las personas con remuneraciones superiores al salario mínimo. Del 1º de junio al 31 de diciembre, la indización ha quedado limitada para todos los trabajadores a una cantidad fija equivalente al importe de la indización del salario mínimo. La pérdida de rentas reales ha dependido, pues, del nivel de los salarios y del sector de referencia. Por ejemplo, en la industria alimentaria, las rentas reales descendieron en el transcurso del año 1982 de un 2,17 % a un 3,85 %. En la industria metalúrgica y de la construcción metálica, la disminución de los ingresos reales ha variado de un 1,73 % (para un trabajador que percibiera el salario mínimo) a un 3,02 % (para un trabajador ganando el doble del salario mínimo).

Además de la amputación de las rentas reales debida a la modificación del sistema de indización, los trabajadores han sido víctimas, igualmente, de otras medidas atentatorias a su poder adquisitivo tales como la reducción de los subsidios familiares, de las pensiones de jubilación y de las prestaciones de desempleo.

Para el período 1983-84, el Gobierno ha decidido una modificación del sistema de indización. Hasta junio de 1983, será mantenido el sistema actual, lo que supondrá un descenso de los ingresos reales de los trabajadores medios del orden de un 1,8 %. A partir de junio de 1983, hasta diciembre de 1984, será reintroducido el sistema tradicional anterior pero sobre la base de un nuevo índice del cambio de la frecuencia de las adaptaciones salariales (se estima que estas modificaciones supondrán una disminución suplementaria de las rentas reales de un 1 %).

Las restantes propuestas y acuerdos referentes a las concomitancias entre las reducciones del tiempo de trabajo y las reducciones salariales serán examinadas en otros capítulos del presente informe.

## D I N A M A R C A

Los ingresos horarios medios han aumentado de un 9 % a un 9,5 % en el transcurso de 1982. La mayoría de los aumentos que se habían previsto por los convenios 1981-82 fueron pagados en marzo de 1981, si bien en algunos sectores, se pagaron también algunos pequeños aumentos en marzo de 1982. Se han acordado aumentos de 1,8 coronas (13 %) en tres ocasiones, en el marco del sistema de indización, en septiembre de 1981, marzo de 1982 y septiembre de 1982. No obstante, en octubre de 1982, el nuevo gobierno conservador ha decidido un bloqueo de salarios y una suspensión de la indización. La evolución de los salarios ha sido relativamente moderada y, por término medio, los ingresos han aumentado de un 2 a un 2,5 % por año.

Los trabajadores no manuales del sector público han sido beneficiarios de aumentos un poco más sustanciales que los del sector privado. En el curso de los dos años examinados, sus ingresos han aumentado entre un 23 y un 33 %, señalando una tendencia hacia la nivelación con el sector privado que, desde 1975, había conocido un deslizamiento de salarios.

El poder adquisitivo global medio ha disminuido más de un 0,5 % en 1982, lo que traduce la persistencia de una tendencia apuntada en 1976 (véase el informe del año anterior). La FTF estima que ha conseguido mantener el poder adquisitivo de sus miembros en el sector público en 1981-82, gracias a la "recuperación" evocada anteriormente. No obstante, si se examina el período transcurrido desde 1975, se advierte que el poder adquisitivo ha disminuido, por término medio, entre un 10 y un 20 %.

El bloqueo de las remuneraciones por el gobierno, desde octubre de 1982 a

marzo de 1983, la suspensión del sistema de indización durante el período de vigencia de los convenios colectivos 1983-85, la prohibición de disposiciones que establecen una conexión entre los aumentos salariales del sector privado y los del público y la intervención de los poderes públicos en las negociaciones salariales del sector público explican que se prevea una baja considerable del poder adquisitivo en 1983. Esta baja se verá, además, agravada por la suspensión de la indización de las prestaciones de enfermedad y paro.

Un acuerdo provisional central ha sido concluido en febrero de 1983 por la LO y la organización de los empresarios (DA) y cubre un período comprendido entre el fin del bloqueo salarial y febrero de 1985. El acuerdo se refiere a los salarios mínimos, los salarios básicos y las rentas garantizadas. Los salarios mínimos deberían aumentar en 1,10 coronas en marzo de 1983 y noviembre de 1984. En lo relativo a los trabajadores jóvenes (menores de 18 años), el salario será aumentado en un importe equivalente al 50 % del salario mínimo percibido por los adultos.

El salario básico horario aumentará en una corona en marzo de 1983, septiembre de 1983, marzo de 1984 y septiembre de 1984. Para los trabajadores jóvenes, este aumento quedará reducido a media corona. Por otra parte, el ingreso mínimo garantizado, fijado actualmente en ciertos convenios colectivos en 44,30 coronas por hora, será aumentado en 2,60 coronas en los meses de marzo de 1983 y 1984. En lo referente a los trabajadores que no están cubiertos por las cláusulas que fijan la cuantía de los ingresos garantizados, su salario horario básico aumentará 2,70 coronas en marzo de 1983 y marzo de 1984. Por lo que respecta a los trabajadores jóvenes, estos aumentos serán de 1,35 coronas. El aumento de los ingresos garantizados no será de aplicación a las personas cuya remuneración exceda de dichos ingresos.

El acuerdo restringe igualmente las posibilidades de negociar sobre algunas cláusulas que están en vigor en el ámbito de las empresas. Estas renegociaciones sólo podrán llevarse a efecto una vez durante el transcurso del período que va hasta febrero de 1984 y dos veces durante el período comprendido entre esa última fecha y febrero de 1985.

Se han añadido nuevas cláusulas en el convenio colectivo, 1983-85, del sector público, que sustituyen a las disposiciones que vinculan los aumentos salariales a los del sector privado. Los trabajadores del sector público recibirán dos tercios de cualquier aumento superior al 4 % de que sean beneficiarios los trabajadores del sector privado, aumento que se hará efectivo en octubre de 1984. El nuevo convenio es una continuación de la política salarial de solidaridad. El aumento total de los salarios es difícil de estimar, pero está claro que los salarios más bajos del sector privado experimentarán aumentos de entre el 11 % y el 12 % en el período de este convenio.

## E S P A Ñ A

El Acuerdo Nacional de Empleo (ANE) estipula que los aumentos para 1982 deben situarse entre un mínimo de un 9 % y un máximo de un 11 %. Esta banda es inferior en un 2 % a la tasa de inflación prevista y sólo ha sido aceptada por las organizaciones sindicales a cambio de una ampliación del seguro de paro y del compromiso de crear empleos. El acuerdo contiene igualmente una cláusula de revisión aplicable en el caso de que la inflación fuera superior a las previsiones y de hecho esta cláusula ha sido utilizada en 1982 a favor de cerca de las tres cuartas partes de los trabajadores cubiertos por convenios colectivos, lo que ha permitido obtener un aumento suplementario del 3,19 %. De manera general, se estima que los ingresos medios han aumentado entre un 13 y un 13,5 % en 1982 en el sector privado. Sin embargo, al ser este aumento inferior en un 1,5 % a la tasa de inflación, el poder adquisitivo real ha disminuido sin que esta baja exceda, no obstante, a las previsiones contenidas en el ANE. Conviene señalar que el ANE prevé un aumento del 14,18 % del salario mínimo, de forma que este último evolucione más o menos al mismo ritmo que la inflación.

La UGT se ha esforzado por racionalizar los sistemas y las estructuras de remuneración y por eliminar los elementos variables, como las primas o las comisiones. Sin embargo, a causa de la prioridad concedida al empleo, estas cuestiones no se han incluido en los convenios colectivos. Los sistemas de clasificación profesional han sido incorporados en ciertos convenios colectivos sectoriales como, por ejemplo, en los convenios que cubren la industria química, ciertas partes de la industria alimentaria, la industria textil y las obras públicas. Los salarios bajos han aumentado más rápidamente que la media de las remuneraciones. Aunque la igualdad de remuneración entre los hombres y las mujeres sea una obligación legal, no es respetada en todas las empresas.

Como se indicaba en el capítulo I, en febrero de 1983, ha sido concluido un nuevo pacto social (ANE), para un período de un año, entre los empresarios y las organizaciones sindicales.

## FINLANDIA

Los convenios colectivos actualmente en vigor en Finlandia, que han sido concluidos para el período comprendido entre marzo de 1981 y febrero de 1983, establecen un aumento del salario básico de un 7 %, aproximadamente, en el sector privado, y de alrededor de un 10 % en el sector público. La mejora del nivel salarial en el sector público ha constituido uno de los más importantes logros en este período. No obstante, una vez tenido en cuenta el deslizamiento salarial, los ingresos han aumentado en un 10,5 % en el sector privado y en torno a un 11 % en el público. Los precios al consumo han aumentado en un 9 % en 1982, de forma que se estima que el aumento de los ingresos reales ha sido de un 1,2 %. Los límites de los tramos fiscales han sido aumentados en un 12 % por término medio y los pagos de transferencia se han modificado para poder tener en cuenta la inflación, de forma que se estima que el poder adquisitivo global ha aumentado alrededor de un 3 %.

Los convenios colectivos celebrados en el transcurso de los últimos años contienen unas cláusulas de indización que tienen en cuenta, a la vez, la evolución de los precios y de los resultados comerciales. La aplicación de la cláusula de indización ha supuesto un aumento de las rentas de un 0,6 %, a principios de 1982 y de un 0,2 %, a principios de 1983.

Una de las características de estos convenios colectivos es que incluían una cantidad fija para mejorar la suerte de los trabajadores con menores ingresos. La importancia de esa cantidad fija en el salario total difería según la industria y equivalía a la proporción de los salarios bajos (es decir, inferiores a los 17 marcos por hora) en la industria respectiva.

En lo relativo a las negociaciones salariales que se están celebrando actualmente, las posibilidades de obtener un aumento de los salarios reales van a estar limitadas a causa de la situación económica y del deseo de sacar partido de las dos devaluaciones llevadas a cabo en octubre de 1982.

## FRANCIA

Los aumentos salariales acordados durante el período examinado han variado considerablemente según las industrias y los sectores. Las remuneraciones en el sector público y las industrias nacionalizadas han seguido bastante fielmente la evolución del coste de la vida. En el sector privado, las negociaciones que se han celebrado en el ámbito de las ramas se refieren esencialmente a los salarios de convenio, que raramente se corresponden con los salarios reales. Los aumentos obtenidos varían entre un 1 y un 3 % según los sectores. De acuerdo con el ministerio de Trabajo, sólo un 10 % de los asalariados del sector privado han sido beneficiarios desde 1980 de acuerdos salariales referidos a los salarios reales.

El salario mínimo interprofesional (SMIC) es el único salario legalmente indizado en Francia. Además, su valor real ha aumentado en un 7 % en 1981 y en un 3,2 % en 1982. El SMIC no se ha visto afectado por el bloqueo salarial decidido durante el verano de 1982. Una nueva alza de un 0,8 % en el SMIC se ha producido en marzo de 1983, si bien el gobierno había prometido con anterioridad que el SMIC sería aumentado en un 4 % en 1982.

El bloqueo salarial impuesto por el gobierno, de junio a octubre de 1982, ha supuesto una suspensión de los acuerdos salariales y, en consecuencia, una congelación de los aumentos previamente decididos y que debían haber sido pagados en el curso de ese período. Es decir, los aumentos previstos por los convenios colectivos han sido neutralizados. Las negociaciones salariales que han tenido lugar después de finalizar el bloqueo se han desarrollado dentro del rígido marco configurado por las severas directrices gubernamentales orientadas a restringir los aumentos en un 10 % en 1982 y un 8 % en 1983. La CFDT ha declarado que, en este contexto, las negociaciones deberían encaminarse, en primer lugar, a reducir las desigualdades salariales, dando primacía al poder de compra de los salarios bajos. Entre los demás asalariados, en caso de que no se mantenga el poder adquisitivo, la negociación debe resolver el problema afectando prioritariamente cualquier incremento de la masa salarial a la creación de empleos.

La política gubernamental ha sido criticada por la CGT-FO, que la ha calificado como política de rentas y ha considerado que las medidas que se han decidido al finalizar el bloqueo penalizaban a un importante número de asalariados, que no habían gozado de ningún aumento salarial desde principios de año y que han sido víctimas, en consecuencia, de una baja de su poder adquisitivo en 1982.

El poder adquisitivo del salario mensual de un obrero no ha aumentado más que muy ligeramente en 1981 y ha permanecido estacionario en el curso del primer semestre de 1982. Dado el aumento de los precios de consumo (11,9 % desde julio de 1981 a julio de 1982), el poder adquisitivo del salario medio de un obrero ha aumentado en un 2 % durante este período. Sin embargo, estas cifras encubren importantes disparidades según los sectores y no tienen en cuenta la reducción del tiempo de trabajo.

Los modos de indización tradicionales son actualmente objeto de diversas críticas. El gobierno pretende poner fin a la práctica usual y ampliamente generalizada de la escala móvil de salarios, a la que considera como un factor de inflación, y favorecer un sistema de aumento de los salarios basado en la anticipación a la inflación y al coste de la vida. Los sistemas de remuneración no han sufrido más que unos pocos cambios, si bien algunas ramas negocian nuevos sistemas de clasificación profesional. Los progresos realizados incluyen una nueva clasifi-

cación profesional en EGF (Electricité et Gaz de France) y en el sector de la alimentación, en el que se han elevado los salarios más bajos. De forma general, los ingresos han aumentado más rápidamente que las remuneraciones a causa de la sustancial elevación de las prestaciones familiares. La distancia que separa el salario de los hombres del de las mujeres subsiste y, en el transcurso de un año, la progresión de los salarios femeninos ha sido ligeramente más débil que la de los salarios masculinos (16,6 % contra 16,7 %).

## GRAN - BRETAÑA

El gobierno sigue tratando de reducir los salarios. En el sector público, para los salarios del período 1981-82, el gobierno ha limitado a un 4 % las posibilidades de aumento. Simultáneamente, el incremento del paro y de la inseguridad en el empleo se han utilizado para reducir el nivel de las reivindicaciones salariales en el sector privado. El gobierno y la organización patronal (Confederation of British Industry) han llevado a cabo una campaña conjunta a favor de una fijación de los salarios en un nivel bajo.

Ante la política gubernamental, los sindicatos del sector público (y en particular los de los servicios públicos) han intensificado su campaña para la defensa del nivel de vida. Los acuerdos concluidos en 1981-1982 establecían unos aumentos comprendidos entre el 6 y el 10 %, es decir, mucho más que la norma gubernamental.

Una comisión gubernamental de encuesta sobre la remuneración de los funcionarios, presidida por Sir John MEGAW, ha emitido diversas recomendaciones a favor de un sistema de remuneraciones, que habría de sustituir al anterior, encaminado a mantener un cierto paralelismo entre la evolución de los salarios de los funcionarios y las de las restantes categorías de trabajadores. El TUC ha criticado el informe de la comisión en muchos puntos, incluido el hecho de que se ha abstenido de decir claramente que las limitaciones de los aumentos deben ser producto de acuerdos y no constituir un marco previo a la negociación de esos acuerdos, que algunas de sus recomendaciones sobre el arbitraje son peligrosas y que no hay propuesta alguna sobre los salarios más bajos.

En el sector privado, el giro de las negociaciones ha variado según la situación de las ramas o empresas implicadas, oscilando los aumentos obtenidos entre un 5 % en algunos lugares de la industria manufacturera y cerca de un 10 % en sectores como la industria química o ciertas compañías de seguros o banca.

En general, los aumentos de ingresos concedidos al finalizar las negociaciones salariales de 1981-82 se han situado en una media cercana al 10 %, es decir, un poco más que el coste de la vida, aunque esta media cubra situaciones extremadamente diferentes según los sectores. Entre julio de 1981 y julio de 1982, los ingresos han aumentado en un 10 % y el índice de precios al pormenor en un 8,8 %.

La última encuesta realizada por el Financial Times muestra que los beneficios industriales han aumentado en un 12 % y los dividendos en un 10 % en el transcurso de 1981. Estudios sobre las remuneraciones del personal directivo señalan que los salarios de esta categoría de personal han aumentado en torno a un 15 % en 1981, es decir, mucho más que el aumento general de los salarios, y esta tendencia parece haberse mantenido durante 1982.

Para el período 1982-83, el gobierno ha limitado a un 3,5 % el factor "aumento de los salarios" en los gastos del sector público. En el estadio actual de las negociaciones salariales, parece que ese límite ha sido ampliamente superado. Están en curso una serie de negociaciones en el marco de los mecanismos sobre la comparabilidad de los salarios en las administraciones públicas así como en los servicios de sanidad.

## G R E C I A

A finales de 1981, el nuevo gobierno otorgó a los funcionarios griegos un aumento sustancial de salarios que entró en vigor en enero de 1982. Los funcionarios que ganaban hasta 20.000 dracmas han recibido un aumento de 5.000 y las personas que superaban las 20.000 dracmas han recibido ese mismo aumento con una reducción de 500 dracmas por cada tramo salarial de 5.000 dracmas. Así, por ejemplo, un funcionario que percibiera un salario de 50.000 dracmas mensuales ha recibido un aumento de 2.000 dracmas. Por otra parte, el gobierno ha introducido a partir de mayo de 1982, un sistema de vinculación automática entre los salarios y el índice de precios. El aumento de los precios es compensado, total o parcialmente, según el nivel del salario, cada cuatro meses: la parte del salario que va hasta 35.000 dracmas mensuales es tratada de acuerdo con el índice 100; la parte comprendida entre 35.000 y 50.000 dracmas es indizada en un 50 %; la comprendida entre 50.000 y 80.000 es compensada en un 25 % mientras que la parte de los ingresos que supera los 80.000 dracmas no recibe compensación alguna.

En el sector privado, después del fracaso de las negociaciones celebradas en el nivel interprofesional, la determinación de los salarios se encomendó a un tribunal de Arbitraje, que emitió su veredicto en febrero de 1982. La decisión del tribunal ha consagrado importantes aumentos del salario mínimo interprofesional (como muestra el cuadro que se inserta abajo), así como la introducción de un sistema de vinculación automática de los salarios al índice de precios.

**CUADRO IX SALARIOS MINIMOS EN GRECIA, 1981-82**

	A partir del 1º de noviembre 1981	A partir del 1º de enero 1982	Evolución en porcentaje de noviembre del 81 a enero 1982	A partir del 1º de mayo 1982	A partir del 1º de septiembre 1982
Salario diario mínimo de los trabajadores manuales	625	825	+ 32	886	904
Salario mensual mínimo de los empleados	13.580	18.580	+ 37	19.937	20.336

NB. La indización ha entrado en vigor el 1 de mayo de 1982.

La decisión arbitral contenía, igualmente, ciertas disposiciones destinadas a la armonización de las primas de antigüedad entre obreros y empleados. Además de los aumentos por antigüedad otorgados por los acuerdos precedentes, a saber, un aumento de 5% después de tres años y de otro 5% después de seis años, el Tribunal arbitral ha concedido un tercer aumento del 9%, después de 9 años de antigüedad. Así, la prima máxima para los trabajadores manuales es de un 15%, mientras que para los empleados es de un 30%.

Este acuerdo general ha sido completado, en el ámbito de las ramas y de los sectores, mediante convenios colectivos que, de manera general, establecen salarios mínimos superiores a los salarios mínimos interprofesionales.

## IRLANDA

En 1982, los ingresos medios han aumentado en un 14 %, pero, al haberse elevado los precios al consumo en un 17,5 %, los ingresos reales han acusado un descenso de alrededor de un 3 %. No existe ningún sistema generalizado de indización de los salarios en relación con los precios y tampoco se ha registrado en Irlanda ningún cambio significativo en los sistemas de remuneración. La presión fiscal sobre los ingresos ha aumentado en la medida en que los baremos fiscales no han sido revisados en función de la evolución de los precios.

## ISLANDIA

El capítulo I ha puesto de manifiesto que la economía islandesa está dominada por el problema de una inflación galopante y del descenso del valor de los productos de la pesca. En el curso de los años 1981 y 1982, la tasa de inflación anual ha superado ligeramente el 50 % y los salarios nominales han aumentado algo menos de ese 50 %. Lo esencial del aumento de los salarios nominales es un resultado del sistema de indización de los salarios que permite recuperar entre un 85 y un 90 % del aumento de los precios, gracias a los ajustes efectuados cada tres meses. La aplicación de los convenios colectivos ha permitido un aumento suplementario de entre un 3,3 y un 4,3 % en enero de 1981 y entre un 4,8 y un 6,9 % en enero de 1982. No obstante, se ha concluido un acuerdo para reducir la repercusión del aumento de los precios sobre los salarios en un 2,9 % en septiembre de 1982 y el Gobierno ha intervenido con objeto de reducir a la mitad el ajuste de diciembre de 1982, que ha sido fijado en un 7,72 % en lugar de un 15,43 %. Ello se ha traducido en una disminución global de los salarios reales de un 1 % en 1982, si bien la cuantía exacta de la baja varía según los sectores.

## ITALIA

Como se ha señalado en el capítulo I, 1982 tendría que haber sido el momento de la negociación de convenios colectivos para el período que va hasta 1985. Sin embargo, la organización de los empresarios del sector privado, la Confindustria, ha impuesto una congelación de las negociaciones. Esta actitud ha conducido a una disminución de los ingresos reales de los trabajadores de la industria de, aproximadamente, un 0,5 % y a una baja de su poder adquisitivo (después de los impuestos) de entre un 3 y un 3,5 %.

Las reivindicaciones salariales formuladas por los sindicatos en 1982 han respetado el acuerdo voluntario concluido con el gobierno Spadolini tendente a no sobrepasar una determinada tasa de inflación (16 % en 1982, 13 % en 1983, 10 % de 1984, además de los acuerdos de productividad). Las únicas categorías de trabajadores que han celebrado convenios colectivos en 1982 han sido los trabajadores de la prensa y los de los ferrocarriles. Han obtenido unos aumentos salariales medios de entre 80.000 y 90.000 liras por mes, además de los ajustes salariales que han operado en el marco del sistema de la indización, la escala móvil de salarios.

Las organizaciones sindicales han hecho saber claramente su intención de no abandonar el aumento de los salarios en un 16 %, que habían ya negociado con el gobierno en 1982 y, asimismo, que el límite de un 13 % previsto para 1983 afecta no sólo a los salarios, sino igualmente a los precios y las tarifas de los servicios públicos.

La denuncia por la Confindustria del acuerdo sobre la escala móvil se ha producido en un momento de grandes debates y de fuertes tensiones entre los tres sindicatos italianos, a propósito de la cuestión de la reforma de la estructura de los salarios y de las remuneraciones. El problema fundamental consistía en definir la mejor manera de corregir algunas distorsiones existentes en la estructura salarial, cuya amplitud había adquirido proporciones alarmantes en el transcurso de los siete últimos años, particularmente a causa de una tasa de inflación que ha alcanzado, e incluso superado, el 20 %.

En virtud del acuerdo aplicado hasta entonces, los ajustes ligados al aumento del coste de la vida se producían cada trimestre y suponían la misma cantidad con independencia del salario del trabajador (por ejemplo, en 1982, cada trabajador italiano ha percibido un aumento salarial del 112.283 liras en aplicación de la escala móvil). Un sistema de esta índole permitía que los salarios medios quedaran totalmente protegidos en un período de inflación. Por la misma razón, la protección de los salarios más bajos era total (según algunos, el sistema producía incluso un ligero aumento de los salarios reales más bajos) pero, en lo referente a los salarios más elevados, la protección sólo era parcial. Así, en el curso de los últimos años, los trabajadores mejor pagados han empezado progresivamente a sufrir los efectos de la agravación automática de la fiscalidad, en la medida en que, desde 1975, los salarios y las remuneraciones nominales se habían duplicado prácticamente mientras que los tramos fiscales no habían sufrido más que ligeras modificaciones. Gracias a la combinación de los efectos de la escala móvil y de los aumentos salariales negociados en los ámbitos nacional y de empresa, el salario medio ha logrado conservar su poder adquisitivo. Los problemas para las organizaciones sindicales eran los siguientes: primeramente, en 1982, más del 50 % del salario real de un trabajador se fijaba fuera de las negociaciones, y, en segundo lugar, el abanico salarial, que ya era uno de los más cerrados del mundo, se estaba viendo aún más reducido por el efecto de nivelación de

la escala móvil. Esta última se había revelado como un instrumento eficaz de política salarial igualitaria, pero había supuesto un cierto número de efectos negativos, particularmente sensibles para los trabajadores cualificados y los cuadros de alto nivel, dada la elevada tasa de inflación.

En noviembre de 1982, los sindicatos alcanzaron un acuerdo sobre algunas propuestas destinadas a reformar la escala móvil de salarios que resolviera a la vez el problema de la modificación del sistema, planteado por el gobierno y los empresarios, y el problema de la ampliación del ámbito de las negociaciones colectivas.

Sus propuestas iniciales, que se resumen en el capítulo I, han sido rechazadas por los empresarios. No obstante, después de negociaciones muy largas, se concluyó finalmente un acuerdo en enero de 1983.

Las principales disposiciones del acuerdo se refieren a: la revisión de la escala móvil, un acuerdo marco sobre los salarios y el tiempo de trabajo y un compromiso asumido por el gobierno de proceder a la reforma del sistema fiscal.

En lo referente a la escala móvil, se ha decidido proceder a una reducción de un 15 % en el valor del punto que da derecho al ajuste. Además, se ha modificado la base del índice tal como aparece en el siguiente cuadro.

**CUADRO X : LA REVISION DE LA ESCALA MOVIL ITALIANA**

Índice antiguo del coste de la vida	Suma bruta que hay que pagar por cada aumento de un punto del índice	Nuevo índice	Nueva cantidad que hay que pagar por cada aumento de un punto del índice
Agosto-oct. 1975 = 100	2.389 Lit.	Agosto-oct. 1982 = 100	$(2.389 \times 3,35) - 15\%$ = 6.800 Lit.
Agosto-oct. 1982 = 335			

Todos los restantes aspectos del sistema de la escala móvil permanecen prácticamente inalterados. Un acuerdo marco fija la duración de los acuerdos sectoriales en tres años y medio. Por otra parte, se precisa que los aumentos de salarios contractuales acordados en virtud de convenios colectivos sectoriales que hayan de ser firmados en 1983, no podrán superar una media de 25.000 liras anuales, contando a partir de enero de 1984, y de 40.000 liras anuales a partir de enero de 1985.

Las negociaciones de ámbito empresarial no podrán referirse a la revisión de las cláusulas salariales de los convenios colectivos sectoriales durante dieciocho meses a partir de la firma de esos acuerdos. El acuerdo se refiere igualmente al tiempo de trabajo y a la creación de un fondo de solidaridad (véanse los capítulos correspondientes).

Las organizaciones sindicales italianas consideran que este acuerdo va a permitir mantener en gran parte el poder adquisitivo de los trabajadores en el transcurso de los tres próximos años, incluso teniendo en cuenta la reducción en un 15 % de las revalorizaciones automáticas de los salarios efectuadas en el marco de la escala móvil. Este mantenimiento se hará posible por el aumento de los salarios fijado por los convenios colectivos, la nueva reglamentación sobre los subsidios familiares y ciertas reducciones fiscales.

## L U X E M B U R G O

Desde 1980, el crecimiento de los salarios se ha hecho mucho más lento. Entre septiembre de 1981 y septiembre de 1982, el salario horario de los obreros sólo ha aumentado en un 5,3 % mientras que en el mismo período los precios se incrementaban en un 9,3 %. De ello se deriva que la baja de los ingresos reales registrada en el transcurso de este período puede estimarse en un 4 % aproximadamente. El siguiente cuadro muestra que la situación varía ligeramente según los sectores.

**CUADRO XI : EVOLUCION DE LOS SALARIOS NOMINALES Y REALES EN LUXEMBURGO DESDE SEPTIEMBRE DE 1981 A SEPTIEMBRE DE 1982**

	Evolución de los salarios nominales en porcentaje	Evolución de los salarios reales en porcentaje
Industrias manufactureras	5,2	- 4,1
Construcción	5,6	- 3,7
Obreros del sector público	5,1	- 4,2
Conjunto de los trabajadores	5,3	- 4,0

Resulta significativo el acuerdo en noviembre de 1982 en el seno de la empresa siderúrgica luxemburguesa ARBED por una duración de dos años. Este acuerdo establecía una reducción del tiempo de trabajo así como una disminución media de los salarios de casi un 6 % para los años 1983 y 1984. La disminución del salario real varía de hecho entre un 4,6 % y un 24,6 % según la cuantía de los salarios.

Ya se ha explicado en el capítulo I que la reducción del poder adquisitivo registrada en 1982 ha sido, en parte, fruto de las modificaciones aportadas por el gobierno al sistema de vinculación de las remuneraciones al índice y del bloqueo parcial de las remuneraciones adoptado en abril de 1982. En el transcurso del año, se ha procedido sólo a tres ajustes en lugar de seis. Se han efectuado, sin embargo, una serie de pagos suplementarios a favor de los trabajadores con ingresos bajos o con responsabilidades familiares.

Para 1983, se ha decidido que se llevarán a cabo tres operaciones de ajuste y que, en el caso de que surjan problemas en empresas o en determinados sectores particulares, tendrán que ser solucionados mediante negociaciones organizadas en el ámbito de la empresa o del sector.

## M A L T A

El capítulo I refleja el bloqueo de salarios aplicado desde el 1 de enero de 1983. En el marco de este bloqueo, los aumentos de salarios previstos en los convenios colectivos firmados previamente pueden hacerse efectivos, pero ningún nuevo convenio colectivo podrá ser concluido en el curso del año. El bloqueo de los salarios va acompañado de un bloqueo de los precios que se aplica a partir de noviembre de 1982. El Gobierno se ha comprometido a reducir igualmente en un 5 % el precio de las materias primas básicas importadas en el marco de su sistema de compras a granel. A causa de todas esas medidas y de la promesa gubernamental de no incrementar la fiscalidad, el GWU estima que el poder adquisitivo podría sufrir un aumento en el curso de 1983.

## N O R U E G A

A principios de 1982, las organizaciones afiliadas a la LO y los miembros de la Confederación de Empresarios (NAF) han entablado una serie de negociaciones en el ámbito de las ramas con objeto de concluir convenios colectivos de dos

años para el período 1982-84. El Sindicato Noruego de los Trabajadores de la Metalurgia es el que ha formulado las primeras reivindicaciones y ha sido seguido rápidamente por otras organizaciones sindicales. No obstante, en la imposibilidad de poder alcanzar un acuerdo, la mayor parte de las negociaciones han finalizado por un arbitraje.

Una propuesta de acuerdo sometida por el órgano de arbitraje ha sido aceptada por los negociadores. Este acuerdo prevé el aumento general de los salarios horarios en dos coronas (3,5 %). Prevé además que tendrán que producirse revisiones anuales en el nivel local con objeto de operar el ajuste de los salarios. Los criterios que se han tomado en consideración para esos ajustes son: la situación económica de la empresa, la productividad y la competitividad, pero no se recurrirá a establecer comparaciones con el nivel de los salarios en otras empresas. Se espera que de esta forma puedan eliminarse los riesgos de un deslizamiento de los salarios. Según las estimaciones, el aumento total debería situarse en torno a un 4,5 %. Las cotizaciones al "fondo en favor de los salarios más bajos" (al que se hizo alusión en el informe del año anterior) se han mantenido en 0,35 coronas por hora sobre la base de una semana de 40 horas.

En el mes de abril, se llegó a otro acuerdo en el sector de hoteles y restaurantes, igualmente en forma de una recomendación arbitral. Incluía una cláusula de garantía de los precios que preveía la reapertura de negociaciones en otoño, en el supuesto de que la inflación superara un determinado límite. Asimismo, incluía una disposición original estipulando que la importancia del aumento que debía fijarse en virtud de la cláusula de garantía se había ya establecido durante las negociaciones y estaba basada en estimaciones.

Estos dos acuerdos se han convertido en modelos de convenio colectivo para los restantes sectores cubiertos por la LO y la NAF. En ciertos sectores, como transportes y una parte de la industria alimentaria, han tenido lugar algunos conflictos al fracasar los intentos de arbitraje. Los acuerdos a los que finalmente se ha llegado en estos sectores se han inspirado en gran medida, no obstante, en el modelo general. En lo relativo a los funcionarios, tanto a los del gobierno central como a los de las autoridades locales, se han firmado nuevos convenios colectivos sin recurso al arbitraje. Estos convenios establecen unos aumentos del 8,3 % y prevén ciertos cambios en las condiciones generales.

De 1981 a 1982, los ingresos medios globales han evolucionado de la siguiente forma: industria 11,2 %, comercio 12,1 %, hoteles y restaurantes 10,7 %, empleados del gobierno central y empleados municipales 11,5 %. Las estadísticas hacen pensar que los grupos no cubiertos por la LO y la NAF se han beneficiado de aumentos sustanciales en 1981 y 1982. Teniendo en cuenta que la inflación ha sido de un 11,3 % en 1982, se estima generalmente que los trabajadores de la industria han sufrido un ligero descenso en su poder adquisitivo.

## H O L A N D A

Durante el año 1982, el poder adquisitivo real de los asalariados ha disminuido en una media del 3 % en virtud de la decisión del gobierno precedente de limitar los efectos del sistema de indización, fijando un máximo de 46,5 florines para los ajustes resultantes del aumento de un 1 % del índice de precios. Esta baja del poder adquisitivo traduce igualmente la política gubernamental tendente a limitar el pago de primas de vacaciones remuneradas mediante la fijación de un máximo de 5 200 florines anuales. Es también una consecuencia del aumento de las cotizaciones sociales. Las organizaciones sindicales han conseguido, no obstante, impedir que el Gobierno redujera las prestaciones de enfermedad.

En 1982, la mayoría de los convenios colectivos han incluido una cláusula de indización. La excepción más notable es la de la PHILIPS donde los negociadores han establecido unos salarios fijos sin posibilidades de ajuste. No obstante, a finales del año 1982 y a principios de 1983, los sistemas de indización han quedado suspendidos en la mayoría de los sectores, a la espera de la conclusión de las negociaciones organizadas en las diferentes ramas con objeto de aplicar el acuerdo central sobre los salarios y el tiempo de trabajo. El primer acuerdo sectorial celebrado ha sido el de artes gráficas, que introduce, para finales de 1984, una semana de 36 horas, gracias a los beneficios conseguidos como consecuencia de la suspensión del sistema de indización a partir de enero de 1983.

El salario mínimo interprofesional ha sido aumentado, a partir del 1 de enero de 1983, en un 1 %, pasando de 2 028 a 2 048,80 florines por mes para los adultos de más de 23 años. Los trabajadores jóvenes comprendidos entre los 16 y los 23 años han disfrutado del correspondiente aumento de sus salarios mínimos.

## R E P U B L I C A F E D E R A L D E A L E M A N I A

Los nuevos convenios y los acuerdos que han de realizarse por etapas se han traducido en 1982 en los aumentos salariales medios de un 4,2 % para unos 10 millones de trabajadores. Los salarios de convenio de 6,5 millones de empleados han aumentado un 4,1 %. En torno a 1,5 millones de obreros y de empleados están cubiertos por convenios comunes que fijan los aumentos salariales en una media del 4,3 %, lo que eleva la tasa de aumento media a un 4,1 % para cerca de 18 millones de asalariados. Las tasas de aumento en los diferentes sectores se situaban entre un 4,3 % (horticultura, agricultura y silvicultura, comercio, banca y seguros) y un 3,8 % (prestaciones de servicios privados y públicos).

Los ingresos brutos por asalariado han aumentado en un 4%. Al mismo tiempo, el número de asalariados ha disminuido en cerca de un 2% de forma que la renta bruta del trabajo asalariado no ha aumentado más que un 2%, lo que significa una disminución de un 3%.

En 1982, los salarios netos han disminuido en un 2,2%, es decir, más que los ingresos brutos. Así pues, desde 1983 los ingresos reales de los trabajadores asalariados han experimentado un descenso de alrededor de un 4%.

En la República Federal, la aplicación práctica de los sistemas de remuneración se lleva a efecto por medio de acuerdos conclusivos entre el consejo de empresa y la dirección. Los principios y las escalas de salarios se fijan, en ocasiones, mediante acuerdos marco. En algunos sectores, tales como los del comercio minorista y mayorista, la industria del caucho y de la construcción, se han podido lograr una mejoras estructurales de los sistemas de escala salarial y de clasificación profesional. Estas mejoras se aplican a los diferentes grupos de edad, la promoción por antigüedad y la clasificación de tareas en la escala profesional.

La cuestión de las primas de vacaciones pagadas y del decimotercer mes se recogen de diferentes maneras en los convenios colectivos. En algunos casos, estos últimos fijan unas sumas que son revisadas en el momento de concluir un nuevo convenio; en otros, la fijación se realiza en términos de porcentaje o por el sistema de indiciación de manera que se produzca un aumento automático en caso de prolongación de las vacaciones o de aumento de los salarios.

El capítulo I precisa que las últimas negociaciones salariales no habrían terminado todavía en el momento de redactar el presente informe.

## S U E C I A

Los ingresos medios han aumentado en un 6,8% en 1982 a consecuencia de un aumento de un 4,7% de los salarios previstos por los convenios colectivos y de un deslizamiento salarial de un 2,1%. En 1981, los ingresos han aumentado en un 9%, los salarios básicos en un 6,2% y el deslizamiento salarial ha sido de un 2,8%. Los ingresos reales medios antes de los impuestos han disminuido en un 2% en 1982 y en un 2,8% en 1981, y los ingresos después de los impuestos en un 3% en 1982 y en un 3,5% en 1981. El trabajador medio de la industria ha experimentado un descenso de su poder adquisitivo de un 1,4% en 1982 y de un 2,6% en 1981.

Para 1983, la LO trata de obtener un convenio colectivo de un año estableciendo un aumento medio del 2,1 %. Esta reivindicación se concibe como una forma de beneficiar a los salarios más bajos. En el sector público, las organizaciones sindicales reclaman un aumento del 3,1 %. Los sindicatos han aceptado no exigir una compensación por la devaluación de la corona en octubre de 1982 (véase capítulo I).

## S U I Z A

La situación económica relativamente mala explica que las negociaciones sostenidas en el otoño de 1982 no pretendieran otra cosa que compensar los aumentos del coste de la vida y no la obtención de aumentos reales.

Para las organizaciones sindicales, la reivindicación mínima pretendía una compensación íntegra del aumento de los precios, pero, a pesar de su carácter razonable, esta reivindicación no ha podido ser completamente satisfecha. Sólo un número relativamente bajo de convenios colectivos prevén una indización automática; entre ellos se encuentran los de artes gráficas, la industria química y la mayoría de las administraciones públicas. Una gran parte de los convenios colectivos, contienen cláusulas que estipulan que cuando la tasa de inflación sobrepase un nivel determinado, o a finales de cada año, se abrirán negociaciones para establecer un aumento apropiado de los salarios. En los sectores cubiertos por estos convenios, la compensación sólo ha sido parcial. Por ejemplo, en el sector de la mecánica, se han organizado negociaciones en el ámbito de las empresas o de las fábricas y muchos empresarios se han negado a ir más lejos de la mitad de la tasa de inflación que en la actualidad se sitúa en un 6 %. En ciertos casos, ha sido preciso recurrir al arbitraje. El problema de la fiabilidad del índice del coste de la vida ha dado lugar igualmente a ciertos litigios, y los empresarios han intentado sacar partido de una controversia sobre ciertos errores en su cálculo para disminuir en un 2,5 % los ajustes salariales. No obstante, los sindicatos han conseguido, hasta el momento, neutralizar esas tentativas.

En general, los ingresos reales han aumentado un 1,6 % en 1980, han disminuido un 1 % en 1981 y han permanecido constantes en 1982.

### III. TIEMPO DE TRABAJO

#### 1. PANORAMA GENERAL

En numerosos países, la reducción del tiempo de trabajo ha seguido constituyendo un punto central de las negociaciones, tanto entre interlocutores sociales como con los poderes públicos. Con frecuencia, la reducción del tiempo de trabajo ha sido objeto de negociaciones que han englobado igualmente las cuestiones de salarios y de empleo. Esto ha sido particularmente notable en aquellos países en que se han celebrado acuerdos intersectoriales sobre estos temas (**ej.: España, Grecia, Italia, Holanda**).

Según los países, los acuerdos se refieren a un conjunto de medidas para la reducción del tiempo de trabajo (**ej.: Francia, Grecia**) o a un sólo aspecto de la duración del trabajo (**ej.: Austria, Bélgica, Dinamarca, Islandia**). En otros países las negociaciones se han producido en un nivel más descentralizado, con diferentes tendencias según los acuerdos (**ej.: Gran Bretaña, República Federal de Alemania**).

En el ámbito de la Comunidad Europea, se han logrado pocos progresos. Sin embargo, el Consejo de Ministros ha adoptado en diciembre de 1982, una recomendación invitando a los Estados miembros a introducir en los tres años venideros unos sistemas flexibles de jubilación en sus legislaciones nacionales. Esta recomendación no tiene, sin embargo, más valor que el de un deseo o un voto y, en consecuencia, carece de cualquier obligatoriedad.

Por otra parte, las autoridades comunitarias continúan ocupándose de un proyecto de directriz sobre el trabajo a tiempo parcial.

La Comisión ha presentado, igualmente, un memorándum sobre la reducción y la reorganización del tiempo de trabajo que debería servir de base para la elaboración de instrumentos comunitarios. La Confederación Europea de Sindicatos ha afirmado su intención de proseguir su acción para que las autoridades comunitarias adopten medidas en un sentido favorable a su reivindicación de reducir en un 10 % la duración del trabajo.

Tales medidas irían en el mismo sentido que una serie de modificaciones que se han operado en numerosos países durante los años precedentes e, igualmente, en 1983.

En muchos países, en efecto, se han llevado a cabo reducciones del tiempo de trabajo, si bien en formas muy variables de uno a otro.

En **Austria**, una ley aprobada en diciembre de 1982, ha previsto el paso en tres etapas, a partir de 1984, de 4 a 5 semanas de vacaciones anuales básicas. Las vacaciones anuales pasarán de 5 a 6 semanas para los trabajadores que tengan 25 años de antigüedad. Este proceso debe estar completado en 1986.

En **Bélgica**, un nuevo régimen de jubilación anticipada a los 60 años a entrado en vigor en enero de 1983: sus mecanismos difieren muy poco de los regímenes anteriores.

Por otra parte, el gobierno ha solicitado a los interlocutores sociales que examinen la cuestión de una reducción del 5 % de la duración del trabajo con una contratación compensatoria del 3 %. Un cierto número de acuerdos han sido concluidos como consecuencia de esa iniciativa.

En **Dinamarca**, donde la duración convencional y real se sitúa siempre en torno a las 40 horas, se ha producido una reducción semanal del trabajo para el trabajo continuo a turnos, mediante el paso de 38 a 37 horas por semana para el segundo y tercer equipo, es decir, los equipos de tarde y noche.

La reducción del volumen anual del trabajo ha proseguido en **España**. En 1982, este volumen anual ha pasado a 1.880 horas por año (es decir, 41,02 horas por semana) en la mayoría de los convenios. El acuerdo interconfederal firmado en enero de 1983 prevé una nueva reducción a 1.826 horas por año (es decir, 40 horas por semana). De la misma forma, las cinco semanas de vacaciones se han generalizado prácticamente en 1982.

Asimismo, se han adoptado por vía convencional una serie de medidas tendentes a limitar las horas extraordinarias.

En **Francia**, la ordenanza de 16 de enero de 1982 ha generalizado varias modalidades de reducción del tiempo de trabajo: semana de 39 horas, 5 semanas de vacaciones anuales, semana de 35 horas en el trabajo continuo a turnos para finales de 1983. Se ha modificado igualmente el régimen de las horas extraordinarias. A partir del 1 de Abril de 1983, será posible la jubilación voluntaria a los 60 años para aquellos que reúnan 37,5 años de cotizaciones sociales.

Por otra parte, el gobierno ha establecido la fórmula de los contratos de solidaridad que se proponen favorecer reducciones suplementarias de la duración del trabajo a cambio de una contratación complementaria.

La reducción de la duración semanal del trabajo sigue siendo el punto central de las negociaciones sobre la duración del trabajo en **Gran Bretaña**. La duración convencional media es de 39,4 horas para los trabajadores manuales y de 37 horas para los trabajadores no-manuales. Sin embargo, la duración semanal real sigue siendo sensiblemente más elevada en numerosos sectores a causa del importante volumen de horas extraordinarias. Por esta razón, el **TUC** y sus organizaciones afiliadas tratan de obtener reducciones en el número de estas horas extraordinarias, en paralelo a las negociaciones encaminadas a obtener una segunda etapa de reducción de la duración semanal a 38 o 37 horas por semana, y algunos acuerdos han abierto ya camino en este sentido.

En **Grecia** la duración semanal del trabajo se ha rebajado 41 horas semanales. Las vacaciones pagadas se han elevado legalmente a cuatro semanas.

Los derechos a los permisos de formación sindical se han ampliado: las empresas de 100 trabajadores deben otorgar dos semanas de permiso de formación por año a un 1°/o de sus efectivos.

En **Islandia**, una ley de diciembre de 1982 ha ampliado en 4 días las vacaciones anuales que han pasado de esta forma de 4 semanas a 4 semanas y 4 días.

Por otra parte, aunque la duración semanal establecida en los convenios sea frecuentemente inferior a las 40 horas a causa de la remuneración de las pausas que se toman durante el tiempo de trabajo, la duración real de la semana de trabajo sigue siendo muy larga a consecuencia de las horas extraordinarias que, con frecuencia, se aproximan a las 10 horas semanales.

En **Italia**, el acuerdo nacional firmado el 22.1.83 prevé una reducción del volumen anual del trabajo de 20 horas durante el segundo semestre de 1984 y de otras 20 horas durante el primer semestre de 1985. Los convenios sectoriales deberán precisar la forma de esta reducción.

En **Holanda**, las vacaciones anuales se han alargado en uno o dos días según los acuerdos. Otros convenios colectivos han permitido una serie de progresos en relación con la jubilación anticipada y el trabajo continuo a turnos.

Además, un acuerdo intersectorial firmado el 24.11.82 ha fijado para las negociaciones venideras el objetivo de una reducción del tiempo de trabajo en los cuatro próximos años sin aumento del coste salarial global.

En la **República Federal de Alemania**, alrededor de un 50 % de los trabajadores han gozado en 1982 de uno o dos días de vacaciones suplementarias. La duración media de estas vacaciones era de 28 días laborables en 1982 (con una semana de 5 días). Un 38 % de los trabajadores disfrutaban ya de 6 semanas de vacaciones y un 45 % de entre 5 a 6 semanas. Los trabajadores afectados a trabajos penosos o insalubres tienen derecho generalmente a vacaciones suplementarias, casi siempre de tres días.

Además, los trabajadores a turnos han obtenido en un buen número de sectores nuevas reducciones de su tiempo de trabajo, sea en forma de introducción de pausas diarias en el tiempo de trabajo (lo que en la práctica conduce a una semana de 37,5 horas para los trabajadores a tiempo continuo), sea en forma de turnos libres (o de descanso) suplementarios.

En **Suecia**, una nueva ley sobre las horas extraordinarias permite trabajar 200 horas extraordinarias anuales en lugar de 150. Esta ampliación queda compensada por unas modificaciones de la noción de tiempo de trabajo a efectos del cálculo de las horas extraordinarias. Algunos períodos, o fracciones de períodos, que con anterioridad no se consideraban como tiempo de trabajo (ej.: el tiempo de los trayectos, el tiempo de guarda y de espera en "stand-by" a domicilio) han quedado integrados desde ahora en la duración del trabajo para el cálculo de las horas extraordinarias.

Por el contrario, en algunos países, como **Irlanda** y **Suiza**, se han producido pocos cambios en un sentido positivo.

En **Irlanda**, si bien se están generalizando las cuatro semanas de vacaciones anuales, se han registrado pocos progresos en lo relativo a la reducción de la duración semanal y de la limitación de las horas extraordinarias. Por otra parte, el trabajo nocturno volverá a ser posible para las mujeres a partir de febrero de 1983 bajo autorización del Ministro de Trabajo. Los acuerdos sobre los permisos de formación en el sector público han sido suspendidos por el Gobierno por razones económicas.

**Los cuadros que siguen tienen la finalidad de proporcionar medias en el ámbito nacional interprofesional con toda la aproximación que unos datos de este tipo permiten. Estas medias o bandas no impiden que ciertos sectores o empresas se encuentren por encima o por debajo de las cifras señaladas.**

**CUADRO I : DURACION SEMANAL LEGAL Y/O CONVENCIONAL**

PAIS	LEY	CONVENIOS COLECTIVOS
AUSTRIA	40	40
BELGICA	40	35 a 40
DINAMARCA	--	40
ESPAÑA	42	40 a 42
FINLANDIA	40	35 a 40
FRANCIA	39	36 a 39
GRAN-BRETAÑA	--	35 a 40
GRECIA	41	41
IRLANDA	48	35 a 40
ISLANDIA	40	37 a 40
ITALIA	48	36 a 40
LUXEMBURGO	40	38 a 40
MALTA	40	40
NORUEGA	40	40
HOLANDA	48	40
R.F.A.	48	40
SUECIA	40	37,5 a 40
SUIZA	45	40 a 45

**CUADRO II : DURACION LEGAL Y/O CONVENCIONAL DE LAS VACACIONES REMUNERADAS ANUALES BASICAS**

PAIS	DURACION LEGAL	DURACION EN LOS CONVENIOS
AUSTRIA	4 semanas	cf. ley
BELGICA	5 semanas	4 a 5 semanas
DINAMARCA	--	5 semanas
ESPAÑA	3 semanas 2 días	5 semanas
FINLANDIA	5 semanas	5 a 6 semanas
FRANCIA	5 semanas	5 a 6 semanas
GRAN-BRETAÑA	--	4 a 6 semanas
GRECIA	4 semanas	cf. ley
IRLANDA	3 semanas	4 semanas
ISLANDIA	4 semanas 4 días	cf. ley
ITALIA	--	4 a 6 semanas
LUXEMBURGO	5 semanas	cf. ley
MALTA	4 semanas	cf. ley
NORUEGA	4 semanas 1 día	cf. ley
HOLANDA	3 semanas	4 a 5 semanas
R.F.A.	3 semanas	4 a 6 semanas
SUECIA	5 semanas	5 a 8 semanas
SUIZA	2 semanas	3 a 5 semanas

**CUADRO III : EDAD DE ESCOLARIDAD Y EDAD LEGAL DE JUBILACION EN EL REGIMEN GENERAL**

PAIS	ESCOLARIDAD	JUBILACION	
		HOMBRES	MUJERES
AUSTRIA	15	65	60
BELGICA	14	65	60
DINAMARCA	16	67	67
ESPAÑA	16	65	65
FINLANDIA *	16	65	65
FRANCIA	16	65	65
GRAN-BRETAÑA	16	65	60
GRECIA	15	65	60
IRLANDA	15	65	65
ISLANDIA **	16	65 - 70	65 - 70
ITALIA ***	14	60 - 65	55 - 65
LUXEMBURGO	15	65	60
MALTA	16		
NORUEGA	16	67	67
HOLANDA	15	65	65
R.F.A.	15 - 16	65	60
SUECIA	16	65	65
SUIZA	15 - 16	65	62

\* Sector público: de 58 a 63 años, según las administraciones.

\*\* Sector privado: 70 años; sector público: 65 años.

\*\*\* Sector privado: 60 años para los hombres, 55 años para las mujeres; servicios públicos: 65 años para todos.



## 2. SITUACION POR PAISES

### A U S T R I A

En respuesta a las reivindicaciones de la **Ö.G.B.**, se ha aprobado una nueva ley sobre las vacaciones anuales en 1982. Establece un paso en tres etapas, a partir de 1984, de 4 a 5 semanas para las vacaciones básicas, y de 5 a 6 semanas para los trabajadores que tengan un mínimo de 25 años de antigüedad.

En régimen de semanas de 6 días, eso significaría, a partir de 1984, un aumento de 2 días por año para llegar en 1986 a 30 días de vacaciones básicas y a 36 días para 25 años de antigüedad.

Según las estadísticas de 1980, cada asalariado hacía por lo menos dos horas extraordinarias por semana entre las cuales 1,1 hora sobre una base sistemática. Globalmente, las horas extraordinarias representaban un 5 % del volumen de trabajo, la mitad de las cuales eran horas extraordinarias con un carácter sistemático.

La eliminación de las horas extraordinarias constituye uno de los elementos de las reivindicaciones de la **Ö.G.B.** en relación con su política general de reducción de horas suplementarias. Este paso a cinco semanas de vacaciones satisfaría una semana de la **ÖGB**, pero ésta solicita, además, una reducción de la duración semanal del trabajo así como un descenso general de la edad de jubilación.

El tema de la duración del trabajo ha sido abordado tanto en el plano de los convenios como en el legislativo.

El Gobierno se muestra dispuesto a discutir sobre las medidas legales para la reducción del tiempo de trabajo mientras que los empresarios consideran que las respuestas a la crisis se hallan más bien en las diferentes formas de trabajo flexible.

### B E L G I C A

A pesar de numerosas discusiones, no se ha producido ningún cambio relevante en 1982. Sin embargo, en 1983 entrará en vigor un nuevo régimen de pre-jubilación a los 60 años, prolongando los regímenes ya establecidos.

Un proyecto gubernamental sobre las horas extraordinarias ha sido rechazado por los sindicatos. Se proponía flexibilizar las condiciones de recurso a esas horas extraordinarias, reducir las primas y establecer un régimen de compensación temporal. Hay otro proyecto que está en vías de elaboración.

El Ministro de Empleo y Trabajo trata de alentar las experiencias de distribución del tiempo de trabajo por medio de acuerdos de empresa que permitirían la derogación de ciertas disposiciones legales de protección del trabajo.

El Gobierno ha propuesto igualmente a los interlocutores sociales examinar en comisiones paritarias la posibilidad de una reducción facultativa de un 5 % en la duración del trabajo, acompañada por una contratación compensatoria de un 3 % o bien por la entrega de un 3 % de la masa salarial a un fondo para el empleo.

Posteriormente, se han firmado acuerdos en algunos sectores, sobre todo en los de la confección (reducción de 1/2 h. en 1983 - nueva contratación 3 %), de la química para los obreros (35 h. en 1984 - nueva contratación 3 %), de la hostelería (39 h. en 1984 - nueva contratación 3 %), de los almacenes de alimentación con sucursales múltiples (reducción a 36 h. - nueva contratación 3 %) y de los puertos (días de reposo compensatorios y nueva contratación de un 3,33 %).

## D I N A M A R C A

Mientras que la duración semanal convencional es, en general, de 40 horas, se sitúa en torno a las 37,5/38 horas semanales en el sector de la banca y de los seguros.

A partir del 1º de octubre de 1982, la semana de trabajo del segundo y tercer equipos (tarde y noche) en el trabajo por turnos continuado ha pasado de 38 a 37 horas. Los trabajadores en prácticas siguen cumpliendo semanas de 40 horas pero obtienen 3 horas (40 - 37) de vacaciones por semana trabajada en el segundo o tercer equipos. Estas horas se acumulan en días de vacaciones suplementarios.

A las cinco semanas de vacaciones anuales, hay que añadir 9,5 días festivos cuya remuneración ha sido aumentada (pasando de 3 a 3,5 % del salario anual).

Las mujeres solteras o esposas de jubilados tienen derecho al retiro a partir de los 62 años.

Está igualmente en vigor un sistema de jubilación anticipada a los 60 años en determinadas condiciones.

El Ministerio del Empleo ha hecho efectuar un estudio completo sobre la duración actual del trabajo por el "Dansk socialforskningsinstitut".

En lo referente a la duración semanal real, el informe precisa que más de la mitad de los trabajadores cumplen 40 horas por semana, teniendo el trabajo de las mujeres una duración generalmente más limitada. Son las mujeres las que llevan a cabo mayoritariamente el trabajo a tiempo parcial, en empleos de baja califi-

cación y remuneración, y más a menudo en el sector público que en el sector privado.

Los trabajadores masculinos no cualificados tienen, con frecuencia semanas mucho más largas que los trabajadores cualificados, cuyo tiempo de trabajo semanal es aproximadamente de unas cuarenta horas.

El personal de dirección y los trabajadores independientes efectúan a menudo más de 40 horas por semana.

Los trabajadores no sindicados se localizan con más frecuencia entre los que trabajan más de 40 horas o menos de 31 horas por semana.

Las horas extraordinarias representan alrededor de un 3 % del volumen total de trabajo. En torno a un 35 % de los trabajadores hacen horas extraordinarias cada mes.

La compensación de las horas extraordinarias se hace en metálico en el 41 % de los casos y en tiempo libre en el 28 %, o bien por una combinación de las dos en un 18 %, mientras que los cuadros reciben con mucha menor habitualidad una compensación por las horas extraordinarias. No se ha producido en Dinamarca ninguna modificación reciente en materia de horas suplementarias pero hay una tendencia a limitar esas horas extraordinarias en el plano de las negociaciones colectivas y de los acuerdos locales.

## E S P A Ñ A

Legalmente, la duración semanal del trabajo no ha sido modificada y sigue siendo de 43 horas en jornada partida y de 42 horas en jornada continuada.

En los convenios, la duración del trabajo se determina principalmente en volumen anual. El acuerdo marco interconfederal (A.M.I.) firmado entre la U.G.T. y la Patronal (C.E.O.E.) preveía una duración anual de trabajo de 1.800 horas, lo que se corresponde con una semana de trabajo de 41,02 horas.

Según la **U.G.T.**, en 1982, un 53,61 % de los convenios colectivos han seguido el A.M.I., fijando la duración anual en 1.880 horas. Un 31,64 % de los acuerdos la establecían en un nivel superior a esas 1.880 horas y un 14,74 % en un nivel inferior.

El acuerdo firmado entre los interlocutores sociales a principios de 1983, de ámbito nacional interconfederal, prevé una nueva reducción a 1.826 horas por año correspondientes a 40 horas por semana. La patronal ha obtenido como compensación que esta duración sea establecida por trimestres y no por semanas para "responder con mayor flexibilidad a las variaciones estacionales".

Las vacaciones pagadas son de 30 días (es decir, cinco semanas en el 90,21 % de los convenios firmados en 1982).

En materia de jubilación, el ANE (Acuerdo nacional para el empleo) ha previsto un sistema de jubilación anticipada a los 64 años y la sustitución de aquellos que abandonan el trabajo por parados o jóvenes en busca del primer empleo. El 58,57 % de los convenios colectivos han adaptado este sistema sin hacerle obligatorio para las empresas a petición de los trabajadores interesados. Un 13,56 % de los acuerdos no han introducido este sistema. Un 22,70 % lo establecen como obligatorio a petición a petición de los trabajadores interesados. Un 5,16 % de los convenios (sobre todo en el sector bancario) han establecido edades de jubilación anticipadas inferiores a los 64 años pero sin introducir la sustitución obligatoria.

**STV-ELA** precisa, por otra parte, que tienden a extenderse unos sistemas de jubilación anticipada a los 60, e incluso a los 58 años, en caso de reconversión de sectores con un excedente de mano de obra.

Según las estadísticas oficiales, las horas extraordinarias son por término medio dos mensuales para el conjunto de las actividades económicas. Según la **UGT**, esa cifra podría ser más elevada porque no tiene en cuenta más que las horas extraordinarias declaradas por las empresas y no considera, pues, las efectuadas violando las disposiciones existentes.

No obstante, parece que, como consecuencia de las medidas de control establecidas por el ANE, las horas extraordinarias tienen tendencia a disminuir. En el ANE, las partes negociadoras han afirmado que la limitación de las horas extraordinarias permitiría crear empleos y han acordado aumentar el coste de esas horas, aumentando en 10 puntos las cotizaciones de seguridad social, correspondiendo el 50 % de ese recargo al empresario y el 50 % al trabajador. Las horas extraordinarias llamadas "estructurales" y aceptadas como tales en los convenios escapan a ese recargo. Además, para quedar exentos de él, la empresa y el comité o delegado del personal tendrán que notificar mensualmente dichas horas extraordinarias a los poderes públicos. Se consideran como "estructurales", las horas extraordinarias que van unidas a períodos punta de producción, a ausencias imprevistas y a cambios de equipos así como aquellas cuyo carácter de tales se deriva del tipo de trabajo realizado. Estas horas extraordinarias no pueden, sin embargo, realizarse más que en caso de imposibilidad de recurrir a otros medios tales como el trabajo a tiempo parcial o los contratos. En la práctica de las negociaciones colectivas, se exige la incorporación de personal adicional cuando esas horas extraordinarias "estructurales" llegan a 2.000 horas.

## F I N L A N D I A

En el sector público, es posible jubilarse entre los 58 y los 63 años, según las administraciones, pero los trabajadores tienen, no obstante, la posibilidad de trabajar hasta los 67 años.

## FRANCIA

La duración semanal efectiva del trabajo ha pasado, incluyendo a todas las categorías (obreros y empleados) de 40,6 horas el 1 de julio de 1981 a 39,4 horas el 1 de julio de 1982.

Esta disminución es el resultado directo de la ordenanza del 16 de julio de 1982 que ha reducido la duración semanal de trabajo en todos los establecimientos industriales y comerciales de cualquier naturaleza de 40 a 39 horas.

La misma ordenanza ha generalizado la quinta semana de vacaciones pagadas.

Esta generalización de diversas medidas de reducción del tiempo de trabajo es el resultado de una evolución en tres fases:

- conclusión de un protocolo de acuerdo nacional el 17.7.81 que fijaba los principios a abordar al llevarse a cabo las negociaciones de rama;
- negociaciones por ramas de actividad y conclusión de 68 acuerdos cubriendo a un total de 8,4 millones de asalariados de los sectores privado y nacionalizado;
- promulgación de una ley generalizando las 39 horas, la quinta semana de vacaciones, el quinto equipo para los trabajos continuos etc.

Además, los trabajadores podrán jubilarse voluntariamente a los 60 años, con todos los derechos económicos, a partir del 1 de abril de 1982 si reúnen 37,5 años de cotizaciones sociales. Las fórmulas de contratos de solidaridad (véase capítulo VII) han permitido hasta ahora que unos 170.000 trabajadores se jubilen entre los 55 y los 60 años. Otros contratos de solidaridad han dado lugar a reducciones más importantes de la duración semanal del trabajo.

Concretamente, estas medidas han tenido el efecto de reducir la duración semanal media en 1,2 horas y aumentar en un 1,1 % el índice de los efectivos de personal asalariado, durante el primer semestre de 1982.

Las horas extraordinarias están disminuyendo: el 1 de julio de 1982, un 35,7 % de los obreros y un 21,3 % de los empleados trabajaban más de las 39 horas legales mientras que un año antes esos porcentajes eran, respectivamente, del 39,5 % y el 21,3 % en relación con una duración legal de 40 horas.

El decreto de aplicación de la ordenanza del 16.1.82 ha establecido un contingente de 130 horas por año y por asalariado que no precisan de autorización por parte del inspector de trabajo. Este contingente puede ser modificado mediante acuerdos de ámbito nacional relativos a la totalidad de una rama.

Las horas extraordinarias se pagan con un porcentaje del 1,25 °/o para las ocho primeras y de un 1,50 °/o para las siguientes.

Además, se aplica un reposo compensatorio de un 20 °/o (12 minutos cada hora) por encima de las 42 horas por semana.

Para las horas excepcionales sometidas a la autorización de la inspección de trabajo, y que se superpongan al contingente no sometido a autorización, se ha puesto en práctica un reposo compensatorio del 50 °/o.

La ordenanza del 16.1.82 ha previsto la creación de un quinto equipo para los trabajadores a turnos a partir de 1983. Numerosos acuerdos de empresa han previsto ya este quinto equipo. La misma ordenanza estipula que la duración del trabajo de los asalariados que trabajan permanentemente en régimen de trabajo continuado no debe ser superior, como media anual, a 35 horas por cada semana trabajada, siendo el límite máximo de aplicación el 31.12.83.

La ordenanza del 17.1.82 ha modificado igualmente las disposiciones que prohibían el trabajo nocturno de las mujeres: el margen de prohibición que se situaba anteriormente entre las 22 y las 5 horas, puede trasladarse ahora, mediante un acuerdo nacional, en dos horas (es decir, de las 24 a las 7 horas).

La **C.G.T.-F.O.** desaprueba este texto que permite obligar a las mujeres a trabajar hasta 24 horas. Considera que el trabajo nocturno deberá ser objeto de una interdicción para los hombres y las mujeres con derogaciones para las actividades indispensables de carácter continuado (ej.: hospitales, transportes, en condiciones de carácter permanente, etc.).

En lo relativo a la eventualidad de nuevas reducciones en la duración del trabajo, las posiciones de las partes implicadas divergen. El Gobierno que se había fijado el objetivo de una semana de 35 horas para 1985, ha afirmado posteriormente que no tomará ninguna medida legislativa sobre la duración del trabajo en 1983 y que tampoco se producirá ninguna reducción general de la duración del trabajo en la función pública durante ese mismo año. Deja a los interlocutores sociales espacio para una negociación por etapas de la reducción del tiempo de trabajo.

La patronal se niega a dar ningún nuevo paso en la reducción del tiempo de trabajo, considerando que sólo podría llevarse a cabo en caso de que se produjeran incrementos correlativos en la productividad. Por esta razón, rechaza cualquier reducción generalizada.

La **C.F.D.T.** centra sus esfuerzos en la lucha contra el paro en la reducción del

tiempo de trabajo. Pretende vincular la negociación salarial, el tiempo de trabajo y la creación de empleos. Su objetivo es el de alcanzar las 35 horas en 1985, pero en formas adaptadas a la actividad de las diferentes ramas, a razón de una hora menos cada año y dos horas cada dos años, siendo su finalidad la de adoptar la solución más eficaz en el terreno del empleo y sabiendo que hay dos elementos suplementarios que son negociables: el nivel de compensación salarial y la nueva organización del trabajo que hay que instaurar. Para la **C.F.D.T.** este último elemento parece más decisivo para la creación de empleos que el de propio nivel de reducción.

Para la **C.G.T. - F.O.**, la reducción del tiempo de trabajo es uno de los medios de favorecer la recuperación del empleo. No obstante, rechaza los acuerdos que prevén una reducción del salario en paralelo con una reducción del tiempo de trabajo, según el principio "reparto del trabajo - reparto de las rentas".

En el ámbito del permiso de educación remunerado, el 21.9.82 se ha firmado un acuerdo entre la patronal y todos los sindicatos a fin de desarrollar los permisos individuales de formación. Reconoce a cualquier asalariado el derecho a un permiso de formación. Amplia las condiciones de acceso al permiso individual de formación y prevé una financiación específica. El período de formación es remunerado hasta la 500ª hora mediante una contribución a cargo del conjunto de las empresas de más de los asalariados (0,1 % de la masa salarial para 1983), por mediación de organismos de gestión paritaria de estos fondos.

Los medios de control sindical de la formación han sido asimismo mejorados en el ámbito de las empresas.

## G R E C I A

En 1982, la duración semanal del trabajo ha sido reducida a 41 horas semanales en el sector privado, por la ley de 19 de mayo de 1982. Esta ley ha visto la luz después de una serie de negociaciones colectivas y de una decisión del tribunal central de arbitraje. Además, en la mayoría de las empresas del sector privado, se aplica ya la semana de cinco días laborables.

Las vacaciones anuales se han ampliado a cuatro semanas anuales para todos los trabajadores que tengan al menos un año de antigüedad en la empresa.

La jubilación es posible en el sector público después de 35 años de servicio.

En lo referente a la formación, hay que señalar en primer lugar, la creación de un centro de formación sindical, el KEMETE, accesible a los sindicalistas de todas las tendencias.

El nuevo acuerdo intersectorial de 1982 prevé nuevos derechos en materia de permisos de formación sindical. Las empresas de 100 trabajadores deben otorgar dos semanas de permiso de formación anual a un 1 % de sus efectivos. La elección de las personas autorizadas a participar en los cursos de formación sindical precisa todavía el acuerdo conjunto del empresario y del sindicato local. La aplicación del convenio 140 de la O.I.T. suprimiría la necesidad de la autorización del empresario.

## GRAN - BRETAÑA

La duración semanal real del trabajo era de 41,7 horas, como media, para los hombres y de 37,1 para las mujeres, en abril de 1982.

	HOMBRES	MUJERES
MANUALES	44,3	39,3
NO MANUALES	38,2	36,5
TOTAL	41,7	37,1

(Fuente : Department of Employment New Earnings Survey)

Estas cifras deben ser puestas en relación con los períodos de duración normal del trabajo previstos en los convenios colectivos. En virtud de estos, más de 6,5 millones de trabajadores manuales tienen derecho a una semana de 39 horas o menos mientras que los trabajadores no manuales gozan en los convenios de una duración todavía más corta. La duración convencional media es ahora de 39,4 horas para los trabajadores manuales y de 37 horas para los no manuales. A causa de la forma descentralizada de las negociaciones colectivas, la duración establecida en los convenios varía con frecuencia de una empresa a otra en el interior de un mismo sector de forma que, también en este nivel, se hace preciso hablar en términos de medias. Para los principales sectores, éstas son de 37,6 horas en minas y canteras, de 38,1 horas en el papel y las artes gráficas, de 38,5 horas en los bancos y seguros, de 39,5 horas en el automóvil, de 39,5 horas en la química, de 39,7 horas en el textil y la construcción.

Parece que la tendencia a la reducción del tiempo de trabajo debe manifestarse en los años venideros. Además de los numerosos acuerdos que rebajan la duración semanal del trabajo a 39 horas, hay cada vez más acuerdos que establecen una reducción a 38 e incluso a 37 horas.

En el automóvil, las 39 horas se introdujeron en 1982 en Ford (54.000 trabajadores manuales) y Talbot, que, de esta forma, se han puesto en línea con la British Leyland y la Vauxhall.

En el sector de los garajes, carrocería y venta de coches, 350.000 trabajadores manuales han obtenido igualmente las 39 horas en 1982 lo mismo que los 54.000 trabajadores manuales de la Compañía nacional de Autobuses.

Los dos acuerdos más importantes firmados en 1982 han concedido las 39 horas a un millón de trabajadores manuales de las administraciones locales y a un millón de trabajadores asalariados del comercio.

En el sector del suministro de energía eléctrica, el acuerdo concluido ha rebajado la semana de trabajo de 38 a 37 horas para 100.000 trabajadores.

La comparación entre la duración real y la duración convencional pone de manifiesto la importancia del volumen de las horas extraordinarias para los trabajadores manuales masculinos. El siguiente cuadro presenta la media general de las horas extraordinarias semanales para todos los trabajadores en abril de 1982.

	HOMBRES	MUJERES
MANUALES	4,9	1,0
NO MANUALES	1,2	0,4
TOTAL	3,3	0,5

(Fuente : Department of Employment New Earnings Survey)

El **T.U.C.** ha presentado unas líneas de orientación para los negociadores en relación con la reducción de las horas extraordinarias y en breve establecerá un balance del efecto de estas recomendaciones sobre las negociaciones.

Para las vacaciones anuales, las estadísticas del departamento de Empleo señalan que, a finales de 1981, un 88 % de los asalariados a tiempo completo tenían derecho a 4 semanas o más, un 28 % a 5 semanas o más y un 7 % a 6 semanas o más.

Los acuerdos concluidos posteriormente revelan una extensión cada vez mayor de las cinco semanas de vacaciones.

No ha habido nuevas disposiciones en relación con los permisos pagados de formación y parece que cada vez son más los empresarios que ignoran sus obligaciones legales en este ámbito.

## I R L A N D A

En los convenios, la duración semanal del trabajo es generalmente de 40 horas para los trabajadores manuales y de 35-36 horas para los trabajadores no manuales.

El objetivo de la **I.C.T.U.** es conseguir reducir a menos de 40 el número de horas para los trabajadores manuales.

La duración semanal real es por término medio de 40,6 horas. En marzo de 1982, la duración semanal real variaba entre 37 y 51 horas según los diferentes sectores de la industria manufacturera. En ocho sectores, la media para todas las categorías de trabajadores superaba las 41 horas pero, para los trabajadores masculinos, superaba las 41 horas en 12 sectores.

La revisión de la ley de 1936 sobre las horas extraordinarias no se ha llevado a cabo todavía a pesar de las promesas gubernamentales.

Pocos acuerdos han modificado la duración semanal convencional en 1983 a excepción del sector de artes gráficas en el que las 39 horas se aplican a partir de 1983.

En materia de vacaciones, la ley establece tres semanas de vacaciones pagadas y 8 días feriados pero la gran mayoría de los trabajadores disfrutan, según lo establecido en los convenios, de 4 semanas de vacaciones. En 1982, la mayor parte de los acuerdos concluidos han concedido un día suplementario de vacaciones a los trabajadores que no disfrutaban todavía de las cuatro semanas.

A partir de febrero de 1983, las mujeres podrán volver a realizar trabajos nocturnos en el sector industrial, previa autorización del Ministerio de Industria.

En lo referente a los permisos de formación, la situación se ha deteriorado dado que el gobierno ha suspendido, por razones económicas, los acuerdos sobre los permisos de formación en el sector público.

## ISLANDIA

Si la duración semanal convencional es de 40 horas, es preciso, no obstante, en la mayor parte de los casos, descontar el tiempo de las "pausas de café" que son o bien de media hora por día, o bien de 2 horas 55 minutos por semana, que deducidas de la duración convencional de 40 horas reducen ésta a 37 h. 5 min. en ese caso.

Esa duración convencional inferior a 40 horas en la mayoría de las ocasiones debe ponerse, sin embargo, en relación con la duración real del trabajo y las horas extraordinarias cuyo número da lugar a que, en realidad, los trabajadores islandeses realicen semanas de trabajo muy largas. En la región de Reykjavik, las horas extraordinarias fueron por término medio las siguientes durante los primeros semestres de 1982:

	TRABAJADORES NO CALIFICADOS		TRABAJADORES CALIFICADOS	MEDIA
	H	M		
1 <sup>er</sup> trimestre 82	11,2	3,2	8,1	8,8
2 <sup>o</sup> trimestre 82	13,1	4,5	9,0	10,2

Las organizaciones sindicales islandesas tratan de obtener disminuciones de esas horas extraordinarias.

Las vacaciones anuales han pasado, en virtud de una ley de diciembre de 1982, de 4 semanas a 4 semanas y 4 días.

Los trabajadores con un contrato de duración indeterminado reciben la totalidad de su salario durante las vacaciones mientras que los trabajadores con contrato de duración determinada reciben el 10,17 % de su salario del año anterior. Anteriormente, esa cuantía era de un 8,33 %. La misma prima (10,77 %) es la que se paga a los trabajadores con contrato de duración indeterminada por horas extraordinarias.

Si la edad de jubilación es por término medio de 67 años, existe, sin embargo, una clara diferencia entre el sector privado y el sector público. En el sector público, los trabajadores pueden jubilarse voluntariamente entre los 65 y los 70 años. A los 70 años tienen la obligación de jubilarse en cualquier caso. En el sector privado, las pensiones de jubilación sólo empiezan a pagarse a partir de los 70 años, excepto en el caso de invalidez.

## ITALIA

El acuerdo nacional firmado el 22 de enero de 1983 establece una reducción del volumen anual de trabajo de 20 horas para todos los trabajadores durante el segundo semestre de 1984. Una nueva reducción de 20 horas del volumen anual debe producirse, posteriormente, en el primer trimestre de 1985. Los convenios colectivos sectoriales deberán precisar la forma de esta reducción en cada sector.

Con posterioridad a ese acuerdo nacional, se ha firmado un convenio colectivo para las industrias químicas del sector público. Establece una reducción de la duración semanal del trabajo de 40 a 39 horas (30 minutos en 1984 y 30 minutos en 1985). Para los trabajadores a turnos, la duración semanal pasará de 37 h. 20 a 36 h. 20.

En junio de 1982, los impresores del sector de la prensa habían obtenido mediante convenio una reducción de la duración semanal del trabajo a 35 horas a partir del 1.9.82.

## LUXEMBURGO

En ciertos sectores o empresas, los trabajadores han obtenido días libres suplementarios.

## NORUEGA

Se ha añadido un día suplementario de vacaciones a las vacaciones anuales que eran anteriormente de 4 semanas y 1 día, en virtud de una ley de 1981 que estableció la introducción progresiva de la quinta semana de vacaciones.

## HOLANDA

Muchos acuerdos han ampliado las vacaciones anuales en 1 ó 2 días. En la misma línea, se han mejorado los sistemas de jubilación anticipada por vía de convenio.

Los trabajadores a turnos han obtenido unos días de reposo suplementarios ("equipos libres"), medidas estas que se inscriben en la perspectiva de la progresiva sustitución de 4 por 5 equipos en el trabajo a turnos continuados.

El año 1982 se ha caracterizado, sin embargo, sobre todo, por la firma de un acuerdo nacional entre los interlocutores sociales, el 24.11.82, que afirma, entre otros objetivos, la necesidad de reducir la duración del trabajo y de desarrollar el trabajo a tiempo parcial en el curso de los 4 años venideros, en todos los sectores de la economía. Los acuerdos sectoriales que cristalizan esos objetivos deberían prever la ausencia de cualquier aumento del coste salarial global. Los interlocutores sociales han convenido que la compensación de los precios (ajuste de los salarios indicados) y los incrementos de productividad deberían utilizarse para la financiación de esa reducción del tiempo de trabajo y las creaciones de nuevos empleos consecutivos. El objetivo de las organizaciones sindicales consiste en lograr reducciones anuales de un 2,5 % de la duración del trabajo para realizar la reivindicación del 10 % de reducción establecida por la C.E.S. En este sentido, se ha concluido un acuerdo en la empresa de supermercados "V en D": fija una reducción anual de un 2,5 % y se propone llegar a las 36 horas en 1986. Esta reducción será financiada mediante una indicación salarial disminuida en un 2,5 % cada año. De la misma forma, el convenio colectivo del sector de la edición ha previsto el paso a las 36 horas a finales de 1984 (con etapas de 38 y 37 h. 30 en 1983). Esta medida será compensada asimismo por una indicación menor de los salarios.

## R E P U B L I C A F E D E R A L D E A L E M A N I A

Más del 96 % de los trabajadores tenían en 1982 una duración semanal de trabajo de 40 horas. En los sectores en que todavía no se habían generalizado las 40 horas, los convenios colectivos se han propuesto el logro de ese objetivo, en especial, en la horticultura, la agricultura y la silvicultura (donde la mitad de los trabajadores trabajan ya 40 horas por semana).

Alrededor de un 70 % de los convenios colectivos referentes a la duración del trabajo expirarán en 1983. Varias federaciones sindicales sectoriales, sobre todo, la metalurgia, las artes gráficas, el papel, la madera y las materias sintéticas van a reivindicar la semana de 35 horas para 1984, reivindicación que ya se ha planteado en otros sectores en 1982. La federación de la química y las del papel y la cerámica han solicitado de cara a las negociaciones de 1983 la introducción de la semana de 35 horas para los trabajadores que hayan cumplido 55 años.

En lo referente a las vacaciones anuales, tienden a generalizarse las seis semanas para todos: un 38 % de los trabajadores disfrutaban ya en 1982 de vacaciones básicas de seis semanas. La duración media de las vacaciones era en 1982 de 28 días (en semana de 5 días), lo que constituye una mejora de un día con respecto al año anterior. Por otra parte, los convenios colectivos en vigor establecen la ampliación de las vacaciones anuales para aproximadamente un tercio de los trabajadores en 1983 y 1984.

Las horas extraordinarias disminuyeron en 1981 y han permanecido estables en 1982.

La edad de jubilación no ha sido modificada en 1982. Sin embargo, la federación del sector "química-papel-cerámica" ha propuesto la adopción, por vía del convenio colectivo, de un sistema de jubilación anticipada a partir de los 58 años. Esta propuesta, que la patronal no ha aceptado discutir durante 1983, establece modalidades particulares de financiación para los años comprendidos entre los 58 y la edad normal de jubilación en los sectores implicados. Su propósito es el de salvaguardar los niveles de renta durante ese período de transición. La financiación de ese sistema sería asegurada por el empresario, mediante un fondo especial constituido a ese efecto (para el primer año de la jubilación anticipada) y por el fondo de sostenimiento de la industria química. Los trabajadores financiarían parcialmente el fondo especial, entregándole una parte de los aumentos salariales conseguidos en 1983. Esta propuesta prevé, además, la obligación de sustitución de los trabajadores, la compensación íntegra de las horas extraordinarias en tiempo libre y la garantía del mantenimiento del volumen global del empleo en los sectores interesados durante los cuatro próximos años.

Por otra parte, un cierto número de convenios colectivos celebrados en 1982 han previsto la concesión de días suplementarios de vacaciones para los trabajadores de edad: más de 100 acuerdos, con un ámbito de cobertura de 1.100.000 trabajadores, atribuyen vacaciones extraordinarias a los trabajadores de edad.

En el trabajo a turnos, los trabajadores obtienen en un número creciente de sectores turnos libres o días de reposo compensatorio suplementarios.

Los archivos del Instituto de la D.G.B. tenían registrados, a finales de 1982, 130 convenios colectivos, que afectaban a 5,5 millones de trabajadores, que contenían disposiciones relativas a los turnos libres (días de reposo compensatorios) para los trabajadores a turnos.

## S U E C I A

En 1982 se adoptó una ley sobre la noción de tiempo de trabajo y las horas de trabajo, ley que ha entrado en vigor el 1º de enero de 1983.

Las horas extraordinarias representan alrededor de un 2 % del tiempo total de trabajo.

La nueva ley establece un límite de horas extraordinarias para los trabajadores a tiempo parcial (mertid). La limitación general de las horas extraordinarias a 150 por año ha pasado a 200 por año. Más allá de este límite, las horas extraordinarias sólo son posibles en caso de urgencia. Esta ampliación ha sido compensada por nuevas definiciones de las nociones de tiempo de trabajo y de horas extraordinarias. Así, se ha ampliado la noción de tiempo de trabajo a una parte del tiempo del trayecto entre el domicilio y el lugar de trabajo para el cálculo de las horas extraordinarias. Por la misma razón, algunas horas de espera o de guardia han pasado a ser consideradas como tiempo de trabajo para el cálculo de las horas extraordinarias: esto se refiere, sobre todo, a los trabajadores (servicios sanitarios, mantenimiento o reparación) que, aunque se encuentran en su casa, están de guardia y han de estar en condiciones de responder a cualquier llamada. Por otra parte, el empresario debe avisar al trabajador con 14 días de antelación cuando modifica sus horas extraordinarias.

Por otra parte, la **LO** ha solicitado una reducción del tiempo de trabajo semanal a 38 horas para los trabajadores a turnos en régimen discontinuo a fin de homologar la duración de su trabajo con la de los trabajadores en régimen de trabajo semi-contínuo o contínuo y con los que trabajan bajo tierra. Las negociaciones no han dado lugar a ningún acuerdo sobre estos puntos, a causa de los aspectos económicos de esa medida.

En 1983, las negociaciones versarán sobre la puesta en práctica de la nueva ley sobre el tiempo de trabajo.

## S U I Z A

La duración semanal del trabajo es más larga en Suiza que en la mayoría de los países de Europa occidental. Por esta razón, la unión sindical suiza ha lanzado una campaña para conseguir la semana de 40 horas.

En la construcción mecánica, la semana de trabajo ha descendido de 43 a 42 horas el 1º de enero de 1983.

En las administraciones y empresas públicas, la organización sindical ha solicitado el paso de 44 a 43 horas el 1.1.84 y a 42 horas el 1.6.85 para los 130 000 empleados confederales. Para ser posible, una reducción de esta naturaleza necesitaba la aprobación del Parlamento porque habría dado lugar a la creación de 4 100 empleos en el sector público. Pero el Parlamento ha votado contra el proyecto de creación de esos empleos, lo que ha obligado a la U.S.S. a solicitar al Gobierno la apertura de nuevas negociaciones.

## IV. CONDICIONES DE TRABAJO

### 1. PANORAMA GENERAL

En el ámbito de las Comunidades europeas, se han adoptado dos directivas relativas a la seguridad e higiene. La primera se refiere a la protección de los trabajadores contra los riesgos de grandes accidentes en determinadas industrias. Esta directiva es conocida como la directiva de Seveso, porque su elaboración fue consecuencia del accidente acaecido en la población de Seveso, que dio lugar a una importante contaminación química. La directiva prevé una serie de medidas de protección y de prevención contra accidentes de esta naturaleza.

La segunda directiva se refiere a la protección de los trabajadores contra el plomo.

Por otra parte, la Comisión prepara unas notas informativas sobre ciertas sustancias tóxicas (sobre todo, el plomo y el amianto). Estas notas deberán ser utilizadas para la información de los trabajadores en contacto con dichas sustancias.

Asimismo, están en vía de examen dos proyectos de directiva sobre el amianto y el ruido que serán sometidos para su aprobación al Consejo de Ministros.

La Fundación europea de Dublín, para la mejora de las condiciones de vida y de trabajo, ha presentado un informe en el que se sintetizan los diferentes estudios que ha realizado sobre el trabajo a turnos. Este informe contiene un cierto número de sugerencias relativas a la mejoría de las condiciones de este tipo de trabajo: reducción del tiempo de trabajo, limitación del recurso al trabajo a turnos, mejorías en las condiciones del mismo, etc.

En el ámbito nacional, aunque en muchos países las negociaciones se hayan centrado en los problemas de salarios y empleo, en algunos otros han entrado en vigor nuevas disposiciones. En varios de ellos, se trata de la introducción por etapas de medidas legislativas adoptadas precedentemente.

En **Austria**, la ley sobre la protección de los trabajadores ha sido modificada para asegurar una mejor cobertura de los trabajadores por la medicina de trabajo, por medio de su desarrollo y una mayor presencia de la misma en los lugares de trabajo.

En **Finlandia**, la entrada en vigor de la nueva ley sobre la sanidad y la seguridad en el trabajo ha proseguido su curso en 1982. Durante este año, se han promulgado nuevas disposiciones sobre el ruido y la concentración de ciertas sustancias en el aire.

En **Francia**, las modificaciones legislativas que se han llevado a cabo han reforzado las posibilidades de acción de los comités para la higiene, la seguridad y las condiciones de trabajo en las empresas.

Otra ley ha instituido el derecho de expresión directa de los asalariados sobre el contenido del trabajo, la organización del trabajo y la mejora de las condiciones laborales. Las modalidades de funcionamiento de este derecho son objeto de divergencia entre las organizaciones sindicales.

En **España**, los trabajadores han adquirido derechos más amplios en el ámbito de la higiene y la seguridad, tanto en el seno de las empresas, como en el nivel nacional. Los convenios colectivos tienden a incorporar cada vez más disposiciones que hacen referencia a este ámbito.

En otros países, van a producirse cambios muy rápidamente, sea porque ya han sido programados, como en Holanda, sea porque los poderes públicos han afirmado claramente sus intenciones a este respecto, como en **Grecia**.

El año 1983 va a ver la entrada en vigor en **Holanda** de la primera parte de una nueva ley sobre la sanidad y la seguridad en el trabajo. Esta ley refuerza los derechos a la información de los consejos de empresa en materia de sanidad y seguridad e impone nuevas obligaciones a los empresarios en este ámbito.

En **Grecia**, el Gobierno ha presentado unos proyectos de ley tendentes a instaurar en las empresas unos servicios de medicina del trabajo e ingeniería de seguridad.

En lo referente a la organización del trabajo, las informaciones disponibles son menos numerosas, especialmente a causa del nivel mucho más descentralizado en el que se negocia este problema.

## 2. SITUACION POR PAISES

### A U S T R I A

La ley sobre protección de los trabajadores ha sufrido una serie de enmiendas en lo concerniente a la medicina del trabajo. Los principios de este nuevo texto entrarán en vigor el 1.4.83. A partir de ese momento, todas las empresas con un mínimo de 250 asalariados (en lugar de los 500 anteriores) tendrán que contar con un servicio de seguridad e higiene. Asimismo, toda empresa a partir de los 250 trabajadores (en lugar de los 750 anteriores) debe asegurar un servicio de medicina del trabajo. Además, todas las empresas con más de 750 trabajadores deberán disponer de su propio médico del trabajo. En las empresas de 1.000 asalariados o más, el médico debe ser empleado por la empresa en régimen de jornada completa.

### B E L G I C A

Un real decreto del 30.12.82, adoptado en el marco de la ley de poderes especiales, permite concluir convenios sobre distribución del tiempo de trabajo en el ámbito de las empresas. Pueden derogar las disposiciones legales relativas a la duración diaria del trabajo, el descanso semanal, los días festivos, la protección del trabajo nocturno de los jóvenes y de las trabajadoras. Este decreto supone poner en tela de juicio un cierto número de derechos adquiridos, sobre todo, porque autoriza la conclusión de acuerdos en las empresas que no cuentan con delegación sindical. De ello podría derivarse un deterioro de las condiciones de trabajo, en especial en las pequeñas empresas.

### D I N A M A R C A

La ley sobre condiciones de trabajo es una ley marco que se completa con disposiciones más detalladas, con frecuencia específicas para determinados sectores de actividad. El Gobierno conservador, en funciones desde septiembre de 1982, ha puesto en cuestión determinadas reglamentaciones y ha afirmado su voluntad de "simplificar" las disposiciones existentes. El movimiento sindical danés ha protestado contra esta flexibilización de las medidas de protección de la sanidad y la seguridad en el trabajo.

## E S P A Ñ A

Los trabajadores han visto incrementarse sus posibilidades de participación en las empresas mediante acciones de mejora de las condiciones de trabajo. Esta participación tiene una particular importancia en los casos de reconversión o de reestructuración de la empresa. Los trabajadores intervienen, en este caso, en las discusiones sobre la movilidad interna y la productividad.

En el ámbito nacional, los trabajadores han adquirido igualmente una representación en el Consejo General del I.N.S.H.T. (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo). Esta participación crecida se traduce igualmente por la inclusión de cláusulas relativas a la sanidad y la seguridad en los convenios colectivos (por ej.: el convenio de la química de 1981). En el plano legislativo, se han adoptado normas en relación con el amianto. Además, un cierto número de convenios de la O.I.T. referentes a la sanidad en el trabajo se han incorporado a la legislación.

## F I N L A N D I A

La entrada en vigor progresiva, de 1979 a 1983, de la ley sobre la sanidad y la seguridad en el trabajo sigue su curso. Se han introducido nuevas normas básicas en lo referente a los niveles de ruido y de concentración en el aire de determinadas sustancias. Por otra parte, el Consejo Nacional para la Sanidad y la Seguridad ha incluido en la lista de enfermedades profesionales la tensión nerviosa debida al trabajo.

## F R A N C I A

A instancia del Consejo superior para la Prevención de Riesgos Profesionales, la legislación ha introducido una serie de mejoras en las condiciones de utilización de ciertos materiales, pero también sobre las condiciones de trabajo propiamente dichas.

Este Consejo ha llevado a cabo, por otra parte, una serie de trabajos sobre diferentes aspectos de la prevención de los accidentes de trabajo (material portátil, máquinas de madera, utilización de las máquinas, disposiciones de los talleres, riesgos eléctricos, astilleros de reparación naval) y de la patología profesional

(iluminación y ventilación de los locales de trabajo, fijación de los valores límites de exposición para cuarenta sustancias, nuevos cuadros de enfermedades profesionales).

Además, una nueva ley ha instituido la sustitución de los comités de higiene y seguridad y de los comités para la mejora de las condiciones de trabajo por unos comités que abarcan los dos aspectos (comités para la higiene, la seguridad y las condiciones de trabajo). Los delegados de estos comités tendrán mayores posibilidades de hacer efectivo su mandato.

La **C.G.T. - F.O.** ha criticado la disposición del texto que prevé la posibilidad de que cada trabajador detenga el trabajo cuando considere que está amenazado por un peligro grave e importante, ya que eso permitiría al empresario, en caso de accidente, atribuir la responsabilidad al asalariado.

La ley del 4.8.82, ha instituido un derecho de expresión directa y colectiva de los asalariados sobre el contenido del trabajo y las acciones destinadas a mejorar las condiciones de trabajo. Este derecho se ejerce en los lugares de trabajo, y durante el transcurso del mismo, y es pagado como tal. Existe en las empresas de más de 200 asalariados. Esta disposición tiene como finalidad, como señala la **C.F.D.T.**, reunir durante el tiempo de trabajo, a intervalos regulares, a los trabajadores de un servicio o de un taller para que debatan directamente sus condiciones de trabajo y, en general, la organización del trabajo, a fin de formular a la dirección propuestas de mejora. Esta ley viene a satisfacer una reivindicación de la **C.F.D.T.**

La **C.G.T. - F.O.** condena este texto en el que ve cuestionada la primacía de la organización sindical en la defensa de los intereses particulares de los trabajadores, tanto en el interior como en el exterior de la empresa y, particularmente, por medio de la negociación colectiva.

En lo que respecta al trabajo a turnos, diversos acuerdos de sectores o empresas han introducido un quinto equipo para los trabajos en régimen continuado, con o sin reducción del tiempo de trabajo, según los casos, y han modificado también los ciclos de trabajo. Así ha sucedido en la empresa B.S.N. en que esta modificación se ha llevado a cabo sin creación de empleos.

En la industria de los textiles naturales, las empresas que tienen trabajadores por equipos pueden repartir la duración del trabajo de cada equipo según un ciclo regular y repetitivo y según una duración desigual en cada semana, a condición de que cada equipo no supere la duración legal del trabajo.

En varias empresas del automóvil, los trabajadores han obtenido, después de realizar varias huelgas, la obligación de que se publiquen las cadencias y cualquier modificación de ellas.

## G R E C I A

El Gobierno griego va a presentar varios proyectos de ley en respuesta a las reivindicaciones sindicales sobre diversos puntos, tales como la obligación de nombrar en cada industria un ingeniero de seguridad y un médico de trabajo, la ratificación del convenio 135 de la O.I.T. y la reorganización y reorientación del servicio de la inspección de trabajo.

La **G.S.E.E.** exige, además, la creación legal de comités de higiene y seguridad en todas las empresas del sector privado que ocupen, al menos, a 100 trabajadores. La creación de tales comités ha sido prevista por un acuerdo concluido en 1981 en los sectores de la metalurgia, de la minería y de la producción de electricidad en todas las empresas de más de 30 trabajadores, pero en la práctica, ninguno funciona todavía a pesar de las presiones sindicales.

La **G.S.E.E.** solicita el restablecimiento ante la Oficina de la Seguridad Social (I.K.A.) del Comité para los trabajos penosos e insalubres en el que la **G.S.E.E.** estaba representada y que podía autorizar jubilaciones anticipadas y con porcentajes más elevados para determinadas profesiones peligrosas.

## I R L A N D A

No se ha producido ningún cambio en 1982, pero se espera para febrero de 1983, un informe de la Comisión sobre la sanidad, la higiene y la seguridad en el trabajo, que ha sido creada por el ministerio de Trabajo para preparar una reforma de la sanidad y la seguridad en los lugares de trabajo.

## I S L A N D I A

En 1982, las organizaciones sindicales han centrado, sobre todo, sus esfuerzos en informar a los trabajadores sobre el contenido de la nueva ley de condiciones de trabajo, que ha entrado en vigor en 1981, y en controlar la aplicación práctica de esta ley.

## I T A L I A

Se han firmado acuerdos importantes en las empresas Pirelli y Alfa Romeo: establecen mejoras de las condiciones de trabajo en las cadenas de producción, así como un incremento de la productividad.

## H O L A N D A

El 1 de enero de 1983, ha entrado en vigor una parte de la nueva ley sobre las condiciones de trabajo. Esta otorga nuevos derechos a los trabajadores en materia de higiene y seguridad e impone nuevas obligaciones a los empresarios. La introducción de esta nueva ley se realizará de forma escalonada en un período de ocho años.

En un primer estadio, los comités de empresa tendrán unos derechos de información incrementados en materia de seguridad e higiene y podrán crear un comité especial destinado a velar por ambas, si lo estiman necesario.

Las empresas de más de 100 trabajadores deberán presentar un informe anual sobre la sanidad y la seguridad a la inspección de trabajo, incluyendo en él, sobre todo, informes sobre el número de accidentes de trabajo y las tasas de absentismo originadas por enfermedades y accidentes. Los empresarios tienen la obligación de garantizar la seguridad de sus asalariados, pero también la de los trabajadores procedentes del exterior y la de los visitantes, así como la de las personas que habitan en la proximidad inmediata de la empresa. Un organismo tripartito, el Consejo A.R.B.O., establecido a este efecto, se encarga de aconsejar al gobierno sobre los diferentes aspectos de la nueva ley.

## R E P U B L I C A F E D E R A L D E A L E M A N I A

Se han introducido algunas mejoras en las reglamentaciones relativas a las sustancias tóxicas en los lugares de trabajo.

## S U E C I A

En el verano de 1982, se ha firmado un acuerdo entre las organizaciones sindicales (LO y PTK) y las patronales (SAF y SFO, siendo esta última la encargada de negociar en nombre de las empresas públicas), con objeto de asegurar una mejor formación de los delegados de seguridad e higiene en los lugares de trabajo.

## S U I Z A

Las únicas medidas que se han registrado han sido las destinadas a mejorar los servicios de medicina del trabajo, así como a reforzar la confidencialidad de los "expedientes" personales de salud.

## V. BENEFICIOS SOCIALES

### 1. PANORAMA GENERAL

El balance del año 1982 en materia de seguridad social debe ser considerado, en general, como más bien negativo. Se puede comprobar, en efecto, que un gran número de gobiernos, a consecuencia de la crisis y, a menudo, de presiones patronales, han reducido la protección social o aumentado de forma unilateral las cargas sociales para los beneficiarios de las prestaciones sociales y los trabajadores, medidas que, con frecuencia, han ido acompañadas de una reducción de las cargas patronales. En algunos países, hay, incluso, indicios de que el gobierno o ciertos partidos tratan de atacar los fundamentos mismos del sistema de seguridad social, proponiendo un retorno a la privatización parcial o total de ella.

Entre los desarrollos más significativos en este sentido, podemos citar:

En **Gran Bretaña**, el gobierno ha establecido impuestos sobre los subsidios de paro y las prestaciones por enfermedad. Al mismo tiempo, el poder adquisitivo de los subsidios de paro se ha visto reducido y el suplemento a los mismos, vinculado al salario, abolido.

En **Bélgica**, el gobierno ha aumentado considerablemente las cargas sociales para los trabajadores y los perceptores de prestaciones sociales, al tiempo que han disminuido las propias prestaciones.

En **Dinamarca**, va a producirse una pérdida del poder adquisitivo para determinadas categorías de trabajadores que viven de los subsidios de paro o de las prestaciones de enfermedad. El gobierno ha introducido también un día de carencia en caso de enfermedad, lo que significa que el primer día no será pagado. Por otra parte, a partir de ahora, va a ser más difícil el percibo de prestaciones complementarias en caso de paro.

En la **República Federal de Alemania**, el gobierno ha decidido reducir las prestaciones a los participantes en cursos de reconversión profesional. Por lo que respecta a los subsidios de paro, ha hecho más estrictas las condiciones de su concesión y ha reducido la base del cálculo de los mismos.

En **Luxemburgo**, el gobierno ha decidido una reforma unilateral de los regímenes de pensiones del sector privado.

En **Holanda**, el anterior gobierno se vió obligado a retirar, bajo la presión sindical, sus proyectos para una reducción de las prestaciones de enfermedad. Entretanto, el nuevo gobierno ha anunciado ya sus planes para una congelación de las prestaciones sociales y para una revisión del sistema de seguridad social.

Junto a estos desarrollos negativos, hay que hacer notar, por otra parte, que el movimiento sindical en Europa occidental ha conseguido, gracias a su fuerza y a su constante presión, no sólo impedir en diversos países una regresión social importante o un desmantelamiento parcial del sistema de la seguridad social, sino que, incluso, ha realizado progresos considerables en este terreno. En algunos países, el movimiento sindical ha sido capaz de obligar al gobierno a dar marcha atrás y a retirar ciertos proyectos nefastos.

Citemos, a este respecto, algunos ejemplos:

En **Francia**, no sólo se han revalorizado toda una serie de prestaciones sociales, con el correspondiente efecto positivo de las mismas sobre el poder adquisitivo (subsidios de vivienda, subsidios a los minusválidos adultos, subsidios especiales de paro para trabajadores de edad avanzada, pensiones mínimas, etc.), sino que, además, el gobierno francés ha introducido un grupo de importantes reformas sociales, tales como la generalización del derecho a la pensión a partir de los 60 años, si se han cotizado 37,5 años, aunque esta medida plantee algunos problemas de ingresos para algunas categorías de personas como las mujeres, la creación de cheques de vacaciones, etc.

En **Grecia**, el nuevo gobierno se ha visto confrontado a problemas estructurales considerables. Se está esforzando, en efecto, en integrar a los centenares de sistemas privados de seguros complementarios de vejez y ha presentado un proyecto de ley tendente a generalizar los beneficios de esos seguros. Pretende, además, generalizar en todo el territorio griego el ámbito de aplicación de la seguridad social. En materia de pensiones, acaba de aumentar considerablemente la cuantía de las pensiones mínimas y ha instaurado la indización automática y total de las mismas.

El gobierno griego, por último, ha conseguido movilizar créditos importantes - procedentes del presupuesto general pero también del Fondo social europeo - no para aumentar los subsidios de paro, sino para llevar a cabo una política activa de empleo, financiando programas de creación de empleos.

En **Irlanda**, ha habido importantes revalorizaciones de las prestaciones sociales.

En **Italia**, el acuerdo central interprofesional de 22 de enero de 1983 entre sindicatos, empresarios y gobierno establece un aumento de los subsidios familiares, una disminución de las cargas sociales patronales en 1983, y una reforma de la seguridad social y del sistema de pensiones.

En **España**, el Acuerdo Nacional de Empleo (A.N.E.) ha permitido entre otras cosas, mejorar considerablemente la protección de la renta de los trabajadores en paro, así como los derechos de los parados en materia de asistencia sanitaria.

En **Suecia**, el nuevo gobierno social-demócrata no sólo ha anulado las reformas negativas del seguro de enfermedad adoptadas por el anterior gobierno (reducción de las prestaciones de enfermedad), sino que ha aumentado igualmente algunas prestaciones sociales, tales como los subsidios de paro y los subsidios familiares.

En **Finlandia**, el gobierno ha sometido a imposición las prestaciones de enfermedad y maternidad, pero hay que subrayar que tales prestaciones han experimentado un notable aumento.

Puede afirmarse que en 1983 los problemas de la seguridad social van a encontrarse en el centro de los debates, tanto en el ámbito comunitario, como a escala internacional. La Comisión de las Comunidades europeas acaba de publicar un memorándum titulado: "Problemas de la Seguridad Social - Elementos de Reflexión", en torno al cual se han previsto una serie de debates con los interlocutores sociales en 1983. En cuanto a la O.C.D.E., ha previsto para 1983 una discusión con las organizaciones patronales y sindicales sobre el tema: "El crecimiento de los gastos sociales".

## 2. SITUACION POR PAISES

### B E L G I C A

Las principales decisiones adoptadas por el gobierno belga en materia de seguridad social suponen una carga suplementaria para la población de 42,5 mil millones de F.B. Estas medidas afectan, en especial, a los parados, los trabajadores activos, las familias y los enfermos. He aquí una síntesis de las principales decisiones:

- **Nuevas cargas para los trabajadores:** por ej.: reducción del peculio de vacaciones en un 7 % e incremento de la cotización para las pensiones en un 0,75 % etc.
- **Nuevas cargas para los enfermos:** mayor carestía de las consultas médicas.
- **Nuevas cargas para los accidentes de trabajo y las víctimas de la enfermedad profesional.**
- **Nuevas cargas para los inválidos y los pre-pensionistas:** se ha impuesto una cotización del 3,5 % sobre las prestaciones de invalidez y las pre-pensiones.
- **Nuevas cargas para los pensionistas:** p. ej.: limitación del peculio de vacaciones de las pequeñas pensiones; en el sector público, limitación de la indización de las pensiones etc. . .
- **Nuevas cargas para los pensionistas parados:** reducción en un 4 % de los subsidios para los empleados, reducción de un 6 % de los subsidios para los cohabitantes, sustitución de los subsidios de paro de los jóvenes por subsidios de espera (lo que implica para algunos reducciones que pueden llegar al 27 %).
- **Nuevas cargas para las familias:** reducción de 500 F. por cada familia de los subsidios familiares y carga suplementaria de 900 F. para las personas solas y las familias sin hijos a cargo.

Para 1983, el gobierno belga ha decidido suprimir los topes de las cotizaciones de seguridad social (medida en vigor desde octubre de 1982) y abolir el sistema de prepensión legal a partir del 1º de enero de 1983, sustituyéndolo por un sistema de prepensión de jubilación, accesible para los hombres a partir de los 60 años. La cuantía de la prepensión de jubilación será equivalente a la de la pensión anticipada no reducida.

Además, el gobierno tiene la intención de prolongar, o incluso de agravar, un cierto número de medidas desfavorables a los pensionistas, prepensionistas y parados, y de reducir los gastos de subsidios familiares, suprimiendo algunos de ellos, así como de revisar las prestaciones concedidas a las víctimas de enfermedades profesionales.

## D I N A M A R C A

La reducción de los gastos públicos decidida por el Parlamento danés para 1983 y los años siguientes, significa que habrá una disminución en el nivel de los subsidios de paro y de otras prestaciones sociales. El nivel actual no seguirá la evolución del coste de la vida en 1983 y 1984. Esto significará, incontestablemente, una baja de las prestaciones sociales (maternidad, enfermedad y paro).

Por otra parte, la prestación de enfermedad ya no se pagará a partir del primer día de la ocurrencia de la misma, sino a partir del segundo.

El gobierno acaba de proponer que el asalariado pueda compensar el primer día de enfermedad por un día de sus vacaciones anuales. Los sindicatos han protestado contra la intervención en los convenios vigentes, por estimar que tales disposiciones están en contradicción con los objetivos de la legislación sobre vacaciones.

Hay otros cambios en la legislación sobre el paro que van a dificultar la obtención de prestaciones suplementarias. Además, los tres primeros días de paro que sean debidos a las intemperies no serán objeto de indemnización.

Las medidas relativas a los salarios de los empleados del sector público afectarán posiblemente a las pensiones de los empleados, ya que éstas están vinculadas a los ingresos. Esto se aplica igualmente a los miembros F.T.F. del sector privado.

En 1982, el gobierno ha concluido un acuerdo con el partido social-demócrata en relación con los impuestos sobre las pensiones, incluyendo un impuesto temporal (en 1983) sobre el capital economizado por la pensión futura y, a partir de 1984, un impuesto sobre los intereses de ese capital. Según **F.T.F.** el hecho de gravar las pensiones futuras supone reducir el valor de las mismas para los trabajadores beneficiarios de un sistema de pensión extra-legal.

## ESPAÑA

El Acuerdo nacional de empleo de 5 de junio de 1981 (\*) ha previsto una cobertura más amplia de los parados en lo relativo a la duración del derecho a las prestaciones de paro. Este derecho tiene una duración de 24 meses para los trabajadores aislados y una duración indeterminada para los trabajadores con cargas familiares.

Se han mejorado los derechos de los parados en materia de asistencia sanitaria.

Esas dos medidas se inscriben en el marco del principio de la solidaridad entre los trabajadores que tienen un empleo y los que no lo tienen. Este principio ha estado en la base de las negociaciones colectivas en 1982, de forma que ha impedido abordar otros aspectos de los beneficios sociales en dichas negociaciones.

## FINLANDIA

A principios de 1982, se han producido importantes cambios en el sistema de seguridad social, en lo relativo a las prestaciones de enfermedad y los subsidios de maternidad, a fin de asegurar una protección mejor de las rentas.

La novedad consiste en el aumento sensible de los porcentajes de las prestaciones en los casos de enfermedad y maternidad. Por otra parte, ambas prestaciones han quedado sometidas a imposición.

Las prestaciones de enfermedad pueden hacerse efectivas a las personas de más de 16 años y menos de 65. Quedan excluidas de ellas las personas que no hayan trabajado, por voluntad propia, durante los tres meses anteriores a la enfermedad. Las prestaciones cubren toda la duración de la enfermedad, con excepción del primer día y de los siete días laborables siguientes.

La cuantía de la prestación se basa en el último ingreso imponible y sigue la evolución del índice A.P.L. (\*\*). La prestación diaria, por día laborable, representa un 80 % de la renta anual dividida por 300. Si el asegurado gana menos de 16.500

(\*) Para más detalles, ver el precedente informe sobre negociaciones colectivas.

(\*\*) El índice A.P.L. está constituido a partes iguales por el índice de precios al consumo y por el índice de aumento de los salarios.

Markka, la prestación diaria se adapta a ese hecho, elevándose entonces a 27,50 Markka + 0,1 % de la renta anual imponible. Si no existe una renta imponible, la prestación diaria es de 27,50 Markka.

Los beneficiarios de dicha prestación, que tengan unos ingresos iguales o superiores a los de su esposo (o esposa) reciben un suplemento de 4,50 M por día, por hijo y de 8,50 M por día cuando tengan dos o más hijos.

Los subsidios de maternidad pueden pagarse a las mujeres aseguradas después de 180 días de embarazo y durante 258 días laborables. El padre del niño puede recibir el subsidio durante los 6 a 12 días laborables después de su nacimiento y, posteriormente, durante los 100 días siguientes a los 100 primeros días pagados que quedan reservados a la madre.

Los subsidios de maternidad pueden pagarse también, durante 100 días, a las mujeres aseguradas que hayan adoptado a un niño de menos de 2 años y que por esta razón no puedan ir a trabajar. En determinadas condiciones, este subsidio puede corresponder al esposo.

Durante los 100 primeros días, el subsidio de maternidad es equivalente a la prestación de enfermedad (80 %). Posteriormente, consiste en un 70 % de los ingresos anuales divididos por 300. Si la madre vuelve al trabajo después de los 100 días laborables de descanso, el subsidio de maternidad es igual a la prestación mínima (durante el tiempo que la madre trabaje). El subsidio de maternidad que se paga al padre representa un 70 % de los ingresos anuales divididos por 300. Hay que hacer notar, no obstante, que sólo uno de los padres puede ser beneficiario de esta prestación durante el mismo período. Si se pagan otras prestaciones, el subsidio diario será igual a la cantidad excedente de la otra prestación.

## F R A N C I A

En el mes de junio de 1981, el Gobierno francés procedió a la revalorización de las prestaciones sociales. Ciertas medidas relativas a esta revalorización representan una mejora del poder adquisitivo equivalente a la registrada durante el conjunto de los años 1970-80.

### **Vivienda**

Se han revalorizado los subsidios de vivienda (25 % en julio de 1981, 10 % en julio de 1982) y la ayuda personalizada a la vivienda.

### **Prestaciones familiares**

Están en estudio diversos planes que serán objeto de proyectos de ley. Tratan de reducir las diferencias entre los hijos en materia de prestaciones y de uniformar la base para la atribución del subsidio de orfandad.

### **Minusválidos**

El subsidio a los minusválidos adultos se ha elevado en una proporción importante. Los progresos registrados en relación con la inserción profesional y escolar son muy relativos: la insuficiencia de los medios técnicos ofrecidos a las empresas es una de las razones importantes del no acceso de los minusválidos al empleo en los medios normales.

### **Cheques de vacaciones**

La ordenanza de 26.3.82 ha creado los cheques de vacaciones. Estos cheques podrán entregarse para el pago de los gastos efectuados en el territorio nacional a las colectividades públicas y a los titulares de servicios aceptados por los beneficiarios para sus vacaciones, para los transportes en común, el alojamiento, las comidas y las actividades recreativas. Sólo los asalariados que justifiquen una cotización impositiva inferior a 1.000 francos podrán disfrutar de ellos. Los asalariados no pueden adquirir cheques de vacaciones más que para una suma comprendida entre el 2 y el 10 % del salario mínimo interprofesional. A cada cantidad pagada por el asalariado, debe corresponder una contribución del empresario, si bien la parte esencial de la contribución siempre debe proceder, no obstante, del comité de empresa. La **C.F.D.T.** ha expresado sus reservas en relación con la aplicación restrictiva de la ordenanza.

### **Subsidio de paro**

Los subsidios de paro total han sido revalorizados a contar desde el 1.4.82 en relación al 1.10.81.

Este sector de las prestaciones sociales es objeto de vivos debates en cuanto a su financiación. El régimen del seguro de paro (UNEDIC) conoce un déficit que equivale a un tercio de su límite anual. Con posterioridad a las negociaciones sobre esta financiación, se han propuesto diversas medidas de ahorro para resolver en parte este déficit. Como consecuencia, la patronal ha denunciado el convenio que regía el funcionamiento de la UNEDIC, puesto que la situación estaba bloqueada a causa de la negativa a un aumento de la contribución de las empresas. El gobierno ha señalado su intención de intervenir en esta crisis para desbloquear la situación. La **C.G.T.-FO** solicita la salvaguardia del régimen convencional del seguro de paro y su gestión paritaria.

## **Vejez**

A partir del 1.4.82 cualquier trabajador que haya cotizado durante 37,5 años podrá jubilarse a los 60 años.

El mínimo de vejez ha sido aumentado en un 25% entre el 1.7.81 y el 1.7.82.

El 5.3.82 una circular estableció que los convenios de subsidios especiales del Fondo Nacional de Empleo garantizarán a los parados por razones económicas, siempre que tengan al menos 56 años y dos meses, un nivel de recursos igual a un 70% del salario bruto de referencia hasta los 60 años, en tanto que no vuelvan a una actividad remunerada en el intervalo.

Las pensiones liquidadas antes del 1.1.75 se han revalorizado. Las pensiones de reversión (1) van a ver aumentada su tasa de un 50 a un 52%. La pensión mínima de reversión será objeto de prorrateo. Se ha puesto en marcha una acción para la creación de equipamientos descentralizados para los ancianos con objeto de favorecer la permanencia en sus domicilios.

Está en curso un plan de reforma para transformar los hospicios de ancianos en pequeñas unidades descentralizadas.

## **G R A N - B R E T A Ñ A**

En el marco de las negociaciones colectivas, los negociadores han tratado de mejorar una serie de prestaciones. Al margen de las cuestiones relativas al tiempo de trabajo, no hay demasiados hechos importantes que señalar. No obstante, las modificaciones que se han introducido en el sistema legal de prestaciones de enfermedad tendrán repercusiones importantes en los sistemas convencionales complementarios en el ámbito de las empresas.

El Gobierno ha decidido introducir los siguientes cambios en lo referente al sistema legal:

### **Subsidio de paro**

Suplemento en relación con los salarios: estos suplementos han sido suprimidos de los subsidios de paro, a partir del 1º de enero de 1982, para todas las nuevas solicitudes presentadas después de esa fecha.

Impuestos sobre las prestaciones: a partir del 5 de julio de 1982, las prestaciones de paro y enfermedad quedan sujetas a imposición. No pueden pagarse ya reembolsos fiscales desde el momento en que se solicita el subsidio. A finales del año fiscal, se efectúa un cálculo entre el impuesto pagado y el debido.

(1) La pensión de reversión es la parte de la pensión del esposo fallecido que revierte en el esposo superviviente.

Desgravación de los subsidios de paro: al no haber sometido los subsidios a imposición, en el momento en que tenían intención de hacerlo, los subsidios de paro han aumentado un 5% menos de lo que hubiera sido preciso en el período 1981-82. No se ha restaurado la desgravación.

### **Prestaciones económicas de enfermedad**

Indemnización legal a pagar por el empresario: la ley de 1982 sobre la seguridad social y la vivienda ha introducido, a partir de 1983, un sistema de indemnización legal de la enfermedad que corre a cargo del empresario (ESSP)\*. En función de este nuevo sistema, los trabajadores tendrán que dirigirse a su propio empresario para solicitar el pago de las prestaciones de enfermedad durante un cierto período y no al sistema nacional de seguridad social. Este nuevo sistema ESSP cubrirá un período de enfermedad entre 4 días y 8 semanas, con un máximo de 8 semanas por cada año fiscal. La indemnización será la misma para todos los asalariados, excepto para aquellos que ganen menos de 60 libras semanales. Este sistema suprime completamente las indemnizaciones por accidente de trabajo.

Certificado de ausencia en caso de enfermedad: a partir del 14 de junio de 1982, una persona que esté enferma entre 4 y 7 días, y también durante los 7 primeros días de una enfermedad más larga, que desee recibir las prestaciones monetarias de enfermedad del sistema nacional del seguro de enfermedad o indemnizaciones de accidentes de trabajo, tendrá que rellenar ella misma una declaración de enfermedad, en lugar de pedir certificado al médico. El formulario debe enviarse a la Caja (DHSS)\*\* a través del empresario.

## **G R E C I A**

En materia de seguridad social, la G.S.E.E. se muestra muy preocupada por mejorar la situación financiera de la I.K.A. (Oficina de Seguridad social que garantiza las prestaciones básicas de seguridad social en el sector privado). Esta institución se encuentra, en efecto, en una situación económica penosa.

Además, la G.S.E.E. desea que los más de 300 sistemas de seguros complementarios de vejez para empleados sean integrados en el TEAM, agencia oficial creada en 1979 y destinada a cubrir a todos aquellos que, en el sector privado, no están todavía protegidos por seguros complementarios de vejez (lo que supone un 50% de los trabajadores en el sector privado).

Hay que hacer notar que un gran número de esos 300 órganos ha solicitado su integración en el sistema oficial TEAM.

La G.S.E.E. no pretende únicamente que las condiciones para poder disfrutar del sistema TEAM se armonicen con las del I.K.A., sino, además, que la ley

\* ESSP : Employers' Statutory Sick Pay (Caja patronal del seguro de enfermedad).

\*\* DHSS : Department of health an social security (Departamento de sanidad y seguridad social).

conceda a todos aquellos que no son beneficiarios en la actualidad de un seguro complementario, el derecho, sin ninguna otra condición previa, a los beneficios del TEAM. Hay una ley en preparación para realizar esa reivindicación de la G.S.E.E.

Otra (ya antigua) reivindicación de la G.S.E.E. se refiere a la extensión del campo de acción del I.K.A.: la G.S.E.E. viene solicitando, desde hace mucho tiempo, que el I.K.A. amplíe su radio de acción a todo el país, incluyendo a las partes más pobres, como las islas pequeñas, las zonas montañosas etc.

El nuevo gobierno se ha comprometido a garantizar que, a partir del 1<sup>o</sup> de enero de 1983, el I.K.A. cubra a todo el país, de forma que todos los trabajadores griegos queden efectivamente asegurados.

Entretanto, no se han modificado las contribuciones para la seguridad social (I.K.A.): varían entre un 29 y un 33 % del salario (para profesiones insalubres), cuyo pago corresponde en 1/3 al trabajador y en 2/3 al empresario, sobre un salario sometido al tope de 75.000 dracmas mensuales.

La pensión máxima (al 30 de septiembre de 1982) era de 51.700 dracmas mensuales. La pensión se calcula sobre la base del 70 % del salario, un 30 % en función del nivel del salario (de los dos últimos años naturales) y un 40 % en función del número de días asegurados (cotizados). Hay aumentos previstos en el caso de que la mujer no trabaje (1.300 dracmas mensuales más) y en el caso de que haya hijos a cargo (menores de 18 años): un 20 % del salario (con máximo de 34.000 dracmas para el primer hijo, más un 15 % para el segundo, más un 10 % para el tercero, etc.).

El importante aumento de la pensión mínima es una novedad: para un trabajador que esté solo, era de 9.400 dracmas a finales de 1981. A partir del 1 de enero de 1982, es de 14.850 dracmas mensuales.

La indización automática total de las pensiones mínimas constituye igualmente una novedad. A partir del 1 de mayo de 1982, la pensión mínima será de 15.950 dracmas mensuales (más un 2 % el 1 de septiembre de 1982). Hay que señalar que estas cantidades se aumentan para los trabajadores casados (con hijos a cargo) y también para los hijos a cargo (1.000 dracmas más por mes).

En materia de prestaciones por "enfermedades", no hay cambios que señalar: las contribuciones y las prestaciones están en función del salario.

En lo que se refiere al subsidio de paro, el Gobierno griego ha puesto unas cantidades suplementarias (entre otras, las procedentes del Fondo Social europeo) a disposición de la Oficina de Empleo (O.A.E.D.), no para aumentar los subsidios de paro, sino para financiar los programas de creación de empleos (construcción de carreteras, otros trabajos de infraestructura etc.).

## **I R L A N D A**

Todas las prestaciones sociales semanales, incluidas las pensiones y los subsidios de paro, han sido aumentadas en un 25 % a partir del 1 de abril de 1982.

## **I T A L I A**

En 1982, con objeto de reducir el déficit considerable de la seguridad social, el gobierno ha aumentado determinadas cotizaciones de seguridad social de los trabajadores y de los empresarios. La cotización al seguro de enfermedad de los trabajadores se ha aumentado un 0,85 %, al tiempo que se aumentaban igualmente las cotizaciones empresariales: seguro de paro temporal (+ 0,9 %), seguro de enfermedad (+ 0,7 %), permiso de maternidad (+ 0,25 %).

El acuerdo central interprofesional concluido el 22 de enero de 1983 entre las organizaciones sindicales italianas, la patronal y el gobierno, incluye el compromiso por parte del gobierno de presentar sin demora al Parlamento proyectos de ley que establezcan:

- un aumento de los subsidios familiares a partir de julio de 1983;
- una disminución temporal de las cargas sociales patronales para 1983;
- una reforma de la seguridad social y del sistema de pensiones.

## **L U X E M B U R G O**

Se acaba de presentar un proyecto de ley referente a la reforma de determinados regímenes de pensiones. Mientras que por parte de las dos organizaciones sindicales OGB-L y LCGB se exige una reforma global de todos los regímenes de pensiones (incluidos los no "contributivos", como los de los funcionarios y otros), el gobierno sólo prevé la reforma de los regímenes del sector privado. Las organizaciones sindicales estiman que el proyecto gubernamental que trata de crear un régimen único para todo el sector privado (que englobaría, pues, a obreros, empleados y comerciantes) no va lo suficientemente lejos y no va tampoco en una buena dirección. En efecto, las organizaciones sindicales quieren una reforma global que establezca una mayor igualdad y solidaridad entre todas las categorías socio-profesionales, tanto en las cotizaciones como en las prestaciones. Esta es la única forma de que la financiación del sistema no quedara únicamente garantizada hasta 1990, sino más allá de esa fecha.

## H O L A N D A

No ha habido cambios hasta el momento. Recordemos que el gobierno anterior había tratado de disminuir las prestaciones de enfermedad, pero que se vió obligado a dar marcha atrás ante la oposición sindical. En Holanda, la mayoría de los convenios colectivos determinan el abono íntegro del salario durante la enfermedad. El gobierno ha pretendido modificar estas disposiciones, pero los sindicatos se han opuesto. A finales de noviembre de 1982, el nuevo gobierno ha anunciado su intención de congelar las prestaciones sociales y de "revisar" el sistema de seguridad social.

### Cotizaciones de seguridad social en 1983

En Holanda, las cotizaciones de seguridad social se efectúan en el marco de sistemas de seguros nacionales (llamados "volksverzekeringen") y de sistemas de seguro para asalariados (llamados "werknemersverzekeringen"). Los topes contributivos se revisan todos los años y, a partir del 1.1.83, se ha elevado el tope para los seguros nacionales a 61.150 florines anuales. Los topes para los sistemas de los asalariados se establecen en cantidades diarias. Los tipos de cotización son revisados dos veces por año, en enero y en julio. Los detalles de los nuevos topes y tipos de contribución se establecen en el cuadro que figura a continuación.

<b>Sistemas nacionales generales</b>		Tipo de cotización empresarios	Tipo de cotización trabajadores	Total	Topes anuales en Fl.
AOW	(pensiones)	--	11,45	11,45	61.150
AWW	(pensiones de viudedad)	--	1,35	1,35	61.150
AWBZ	(gastos médicos)	4,45	--	1,35	61.150
AKW	(subsidios familiares)	4,60	--	4,60	61.150
AAW	(invalidez total)	4,95	--	4,95	61.150
<b>Sistemas para los asalariados</b>				Topes diarios	
ZW	(enfermedad)	4,70	1,00	5,70	262
ZFW	(seguros sanidad)	4,90	4,90	9,80	152
WAO	(invalidez)	3,65	17,25	20,90	262
WW	(paro)	--	4,30	4,30	262

Notas : ZW : cifra media: los tipos varían de una industria a otra.

ZFW : obligatoria para los asalariados con remuneraciones inferiores a 46.550 florines en 1983.

WAO : no hay cotización en el tramo de 94 florines diarios.

## REPUBLICA FEDERAL DE ALEMANIA

No ha habido ninguna mejoría en lo relativo a las diferentes prestaciones sociales. Por el contrario, los subsidios de paro han experimentado un descenso.

A partir del 1 de enero de 1982, ha entrado en vigor la 7ª enmienda a la ley sobre la promoción del trabajo. Esta enmienda ha reducido considerablemente los medios financieros necesarios para la creación y la salvaguarda de empleos.

En consecuencia, a falta de medios financieros para una política activa del mercado del empleo, el paro va a seguir aumentando. Además, también se han reducido los fondos necesarios para los cursos de reconversión profesional.

Se ha producido asimismo un endurecimiento de las condiciones para la obtención de los subsidios de paro y, en el cálculo de la cuantía de los subsidios de paro, ya no se tienen en cuenta las primas de horas extraordinarias ni otros capítulos ni el doble peculio de vacaciones y del 13º mes.

## SUECIA

La reducción de las prestaciones económicas de enfermedad, acordada durante la precedente legislatura para 1983, no será aplicada. El nuevo Parlamento ha decidido mantener el antiguo sistema.

Los subsidios de paro diarios han pasado de un máximo de 230 a un máximo de 280 coronas. Esta cifra no compensa, sin embargo, la pérdida de ingresos en el mismo grado que las prestaciones de enfermedad, es decir, en un 90 % del salario.

Los subsidios anuales familiares por hijos se aumentan a 3.300 coronas. Las familias con más de tres hijos perciben un subsidio complementario para cada hijo a partir del cuarto.

## VI. DEMOCRACIA INDUSTRIAL Y DERECHOS SINDICALES

### 1. PANORAMA GENERAL

Los gobiernos con una actitud fundamentalmente hostil ante el movimiento sindical han utilizado la crisis para restringir los derechos de los sindicatos. En consecuencia, se puede afirmar que la mayoría de los cambios registrados en el ámbito de la democracia industrial y de los derechos sindicales en el curso del año 1982 han sido negativos.

En **Gran Bretaña** donde los esfuerzos gubernamentales para debilitar a las organizaciones sindicales han sido más intensos; el gobierno ha perseverado en sus intentos para poner en tela de juicio los derechos fundamentales de los sindicatos. Las Employment Act de 1980 y 1982 han sido concebidas para debilitar la posición del trabajador individual ante el empresario. En otros países, se registran tendencias similares.

No obstante, se han abierto paso algunas evoluciones positivas. En **Francia**, el gobierno ha hecho aprobar una serie de nuevas leyes (las leyes Auroux) que refuerzan los derechos de los sindicatos y de los trabajadores. Los objetivos de las cuatro nuevas leyes eran los siguientes: reforzar las negociaciones colectivas en los diferentes niveles, hacer que los derechos civiles sean respetados en los lugares de trabajo, restringir el alcance de los reglamentos interiores de carácter disciplinario, reforzar los organismos representantes de los trabajadores, fusionar los comités de sanidad y seguridad con la comisión para la mejora de las condiciones de trabajo del comité de empresa, en las empresas con más de cincuenta trabajadores.

En **Grecia**, tras una serie de cambios, los trabajadores han visto reforzados sus derechos en materia de información. Es el caso, por ejemplo, de dos de las sociedades que fueron nacionalizadas en noviembre de 1981. Se ha puesto en marcha asimismo una nueva legislación sobre los sindicatos. En relación con los derechos sindicales, ha habido otro cambio importante: la concesión, por la Trade Disputes Act **irlandesa** de 1982, del derecho de huelga a los trabajadores de los servicios públicos. En los **Países Bajos**, una ley de 1981, que entró en vigor

en mayo de 1982, ha extendido la obligación de constituir un consejo de empresa a las empresas que emplean entre 35 y 100 trabajadores.

En **Suecia**, se ha llegado finalmente a un acuerdo en el sector privado, después de cinco años de negociaciones entre la SAF y la LO/PTK, en relación con la aplicación de la ley de 1977 sobre la cogestión.

En el ámbito  **europeo**, la atención se ha centrado, sobre todo, en los debates en torno a la "directiva Vredeling" relativa a "la información y la consulta de los trabajadores de las empresas con estructuras complejas, en particular, las empresas transnacionales". En los precedentes informes consagrados a las negociaciones colectivas, se han ofrecido los detalles de las propuestas de la Comisión.

En el Parlamento europeo, el debate de fondo sobre el proyecto de directiva ha sido aplazado una y otra vez en las sesiones del otoño de 1982, y cuando, por fin, tuvo lugar, en el mes de octubre, se aprobaron varias enmiendas importantes gracias al voto del centro-derecha. El voto del Parlamento se produjo tras una masiva campaña contra las propuestas realizadas por la Comisión, campaña orquestada en 1982 por las sociedades multinacionales. Las enmiendas aprobadas debilitan algunos aspectos esenciales del proyecto de directriz, otorgando a la dirección de las empresas el derecho a negarse a proporcionar informaciones a los empleados, en aquellos casos en que estime que tales informaciones constituyen un "secreto de empresa o de negocio". Otras enmiendas han limitado el alcance de la directriz a las empresas que tengan más de 1.000 trabajadores. La Comisión ha emprendido un examen de las enmiendas a fin de someter un nuevo proyecto durante el año 1983.

## 2. SITUACION POR PAISES

### A U S T R I A

Diversas enmiendas a la legislación sobre sociedades, en 1980 y 1982, han introducido nuevas disposiciones sobre la organización de los comités de vigilancia y la definición de sus tareas. El papel de los comités de vigilancia ha aumentado (la lista de las decisiones que deben contar con su aprobación se ha ampliado), lo que ha contribuido a reforzar la posición de los representantes de los trabajadores en el seno de esos comités.

### B E L G I C A

Un real decreto, en el marco de los poderes especiales, permite concluir convenios sobre la organización del tiempo de trabajo en el ámbito de las empresas, a condición de que esas modificaciones del tiempo de trabajo conduzcan al reclutamiento de nuevos trabajadores.

No obstante, los convenios pueden ser firmados por representantes elegidos por los trabajadores en aquellos lugares en que no exista una delegación sindical: no están sometidos a las mismas condiciones que rigen para la generalidad en el supuesto de que las empresas tengan menos de 50 trabajadores. Diversos aspectos de ese real decreto tienden a marginar a las empresas del sistema de convenios colectivos sectoriales, estableciendo así una relación de fuerza desfavorable para los trabajadores. Lo más importante es que permiten que en estas empresas queden sin efecto algunas disposiciones legales, principalmente, las relacionadas con el tiempo de trabajo. (Véase IV Condiciones de trabajo).

Hay que hacer mención del intento del ministro de Asuntos económicos de cortocircuitar a la delegación sindical en una empresa-test (la MOTTE en Mouscron).

El objetivo consistía en demostrar la no representatividad de esta delegación, organizando en la empresa un referéndum sobre una reducción generalizada de los salarios. La reacción de los trabajadores en este caso fue ejemplar ya que arrojaron al fuego todos las papeletas de voto.

## D I N A M A R C A

A consecuencia de una sentencia del Tribunal europeo de los Derechos Humanos de Estrasburgo, Dinamarca ha adoptado una legislación sobre los convenios colectivos que contienen una serie de disposiciones en materia de exclusividad sindical ("closed shop"). En virtud de esta legislación, las personas que estén ya al servicio de un empresario no pueden ser obligadas a afiliarse a un sindicato, si no eran miembros de alguna organización sindical antes de la fecha de conclusión del acuerdo de exclusividad. El proyecto de ley fue presentado por el gobierno social-demócrata de ese momento bajo la presión de los partidos no socialistas y puede ser considerado como una solución de compromiso destinada a impedir la prohibición general del sistema de exclusividad.

## E S P A Ñ A

Los principios enunciados en el acuerdo marco (AMI) 1980 en relación con los derechos de los consejos de empresa y de las secciones sindicales han quedado incorporados en numerosos convenios colectivos concluidos en el ámbito de las ramas y de las empresas. La UGT solicita que estos principios sean incluidos en todos los convenios colectivos.

## F R A N C I A

1982 ha visto la adopción de cambios importantes en relación con la legislación sobre los derechos sindicales y los derechos de los trabajadores en el seno de las empresas. La nueva legislación, las llamadas "Leyes Auroux" (por el nombre del ministro de Trabajo), ha sido elaborada por el gobierno y sometida a la aprobación del Parlamento. Los textos aprobados se refieren a:

- el reglamento de régimen interior de la empresa y el derecho disciplinario;
- la libertad de expresión de los asalariados;
- el desarrollo de las instituciones representativas de los trabajadores;
- los comités de higiene, de seguridad y de condiciones de trabajo (CHSCT);
- las negociaciones colectivas.

Los derechos de los trabajadores han quedado, por una parte, reforzados como consecuencia de la definición del reglamento de régimen interior contenida en la ley y, por otra, por el aumento del control ejercido por la Inspección de Trabajo.

jo y los tribunales. El empresario continúa siendo el responsable de la elaboración del reglamento de régimen interior, pero este último sólo puede referirse a los problemas de sanidad, seguridad y disciplina. Los tribunales son competentes a partir de ahora para juzgar sobre la oportunidad de las sanciones aplicadas en caso de falta disciplinaria. La necesidad de aplicar un procedimiento disciplinario, en el caso de que se impongan sanciones, refuerza la posición de los trabajadores.

Igualmente, se han introducido una serie de mejoras en lo referente a las instituciones representativas del personal. Se ha decidido, por ejemplo, que las empresas con más de un establecimiento y que ocupan a más de 2.000 asalariados tendrán que disponer de un delegado sindical central encargado de coordinar las negociaciones en el ámbito de la misma. Hay otras disposiciones que aumentan el número de horas concedidas a los responsables sindicales y autorizan a los representantes del personal a desplazarse en el interior de la empresa y fuera de ella, reforzando, al mismo tiempo, su protección contra el desempleo.

Se han ampliado los derechos de los comités de empresa, así como la lista de los documentos que deben serles sometidos: el comité puede recurrir a un experto contable; tiene la posibilidad de constituir una comisión económica y de enviar a sus miembros a participar a cursos de formación económica; dispone, además, de su propio presupuesto de funcionamiento y de subvenciones destinadas a actividades sociales y culturales. No se ha introducido, sin embargo, el derecho de veto a favor de los trabajadores. La legislación establece, igualmente, una representación de los trabajadores en las pequeñas empresas (las que ocupan menos de diez trabajadores).

La **CGT-FO** desaprueba algunos aspectos de la nueva legislación. Esta confederación critica en particular la aparición de delegados representativos de diferentes categorías de trabajadores, la confusión de las funciones de delegado sindical y de representante sindical en las empresas con menos de 300 asalariados y la fusión de los delegados del personal y del comité de empresa en las empresas de entre 50 y 100 asalariados, cuando no exista una de estas dos instituciones o no se haya concluido un acuerdo en este sentido. La **CGT-FO** desaprueba igualmente la posibilidad concedida a las secciones sindicales y a los comités de empresa de invitar a expertos no sindicales exteriores a la empresa. Considera, en efecto, que esta prerrogativa supone la amenaza de conferir a los partidos políticos la posibilidad de utilizar a la empresa como un terreno de enfrentamiento político.

Para la **CFDT**, este conjunto de leyes ha respondido, en general, a sus reivindicaciones y constituye un avance importante con respecto a la situación anterior. Estas leyes deberían favorecer las posibilidades de funcionamiento de las organizaciones sindicales y permitir la expresión directa de los trabajadores sobre sus condiciones de trabajo.

El Consejo constitucional ha considerado contraria a la Constitución una disposición de la ley sobre las instituciones representativas del personal que prohíbe cualquier acción contra los asalariados, sus representantes o las organizaciones sindicales, que pretenda obtener reparación por los daños causados debidos a un conflicto colectivo, salvo si existen infracciones penales o actos que no tengan manifiestamente ningún vínculo con el ejercicio del derecho de huelga o del derecho sindical. El Consejo constitucional ha estimado que las partes que hayan sufrido daños como consecuencia directa de la huelga quedaban privadas de su derecho a obtener reparación, lo que violaba el principio de igualdad ante la ley.

## GRAN - B R E T A Ñ A

Desde la llegada al poder del gobierno actual, en mayo de 1979, se han adoptado tres medidas que afectan directamente a los derechos sindicales. Además, son inminentes algunas medidas más en este sentido.

Durante el otoño de 1979, el gobierno, haciendo uso de sus poderes reglamentarios, ha ampliado de 26 a 52 semanas el período de empleo mínimo necesario para presentar una querrela por despido abusivo y ha reducido de 60 a 30 días el período mínimo de consulta exigido a los empresarios para poder efectuar despidos por razones económicas que afectan entre 10 y 99 trabajadores.

### **La Employment Act de 1980:**

- ha prohibido los piquetes de huelga, salvo los piquetes organizados por los trabajadores en su lugar de trabajo;
- restringe la posibilidad de organizar huelgas "secundarias" para apoyar a otros sindicalistas que estén en situación de conflicto;
- recorta las posibilidades de llegar a acuerdos o fórmulas que establezcan la adhesión de todos los trabajadores de la empresa a un mismo sindicato;
- debilita los derechos de los trabajadores individuales en el ámbito del despido injustificado, de los derechos vinculados a la maternidad y de la garantía del pago de los salarios;
- anula los artículos 11 y 16 de la Employment Protection Act de 1975 sobre el reconocimiento de los sindicatos y los salarios equitativos;
- autoriza al gobierno a publicar unos "códigos de práctica" (codes of practice) para completar las disposiciones de la ley que restringe los piquetes de huelga y las modalidades de conclusión de acuerdos que hagan referencia a la pertenencia a un sindicato.

**La Employment Act de 1982** ha entrado en vigor en el transcurso de ese año. Sus principales disposiciones se encaminan a:

- declarar ilegal cualquier conflicto de trabajo que se produzca en el marco de un litigio diferente al que enfrenta a los trabajadores con su propio empresario, y los litigios que no tengan una relación estrecha con la cuestión de las condiciones de trabajo, definidas en el sentido estricto, y ciertos litigios que tienen origen en el extranjero;
- permitir a los empresarios y a las restantes personas afectadas por una acción reivindicativa "ilegal" proceder contra los sindicatos y reclamar sumas enormes en concepto de daños y perjuicios;
- aumentar sustancialmente las reparaciones que se pagan a las personas despididas de forma "injusta" a consecuencia de un acuerdo o de disposiciones relativas a una exclusividad sindical.
- exigir la organización durante cinco veces al año de un escrutinio con voto secreto sobre el mantenimiento de los acuerdos o de las disposiciones favorables a la exclusividad sindical;
- prohibir los acuerdos contractuales o las acciones reivindicativas destinadas a otorgar la exclusividad de los contratos a los empresarios que reconozcan a los sindicatos o negocien con ellos;
- permitir a los empresarios mostrarse más selectivos en materia de despido de los trabajadores originado por un conflicto.

El gobierno se dispone a derogar en breve la Resolución sobre salarios equitativos (F.W.R.) de 1946, que exige a las empresas que firmen contratos con el gobierno que se atengan a unas normas razonables en materia de remuneraciones y de condiciones de trabajo. Esta derogación requiere que el gobierno del Reino Unido denuncie el convenio nº 94 de la OIT, y en este sentido ya se han llevado a cabo algunas gestiones.

El gobierno ha publicado un documento en el que recomienda la celebración de escrutinios con voto secreto para la elección de los responsables sindicales. El documento examina asimismo la cuestión de la obligatoriedad de organizar una votación para decidir la celebración o la suspensión de una huelga así como para la aplicación de la ley sobre los sindicatos (Trade Union Act) de 1913, sobre todo en lo referente a la posibilidad de que los trabajadores puedan afiliarse a un sindicato sin que una parte de la cotización pase automáticamente a un partido político.

El **TUC** ha elaborado, en colaboración con el partido laborista, un importante documento sobre la planificación y la democracia industrial que ha sido objeto de un examen en profundidad en una serie de consultas regionales. En la parte dedicada a la democracia industrial, el informe aboga por la adopción de una legislación que establezca nuevos derechos en materia de información, de consulta (en lo relativo, por ejemplo, a las inversiones y a la restructuración) y de representación en todos los niveles decisorios, incluyendo el consejo de administración, y todo ello para permitir a los sindicalistas ejercer una influencia positiva sobre la estrategia de desarrollo económico de la empresa. Hace notar que el ejercicio de esos derechos conferirá nuevas responsabilidades a los sindicalistas en sus empresas. Asimismo, establece los principios de los Comités sindicales comunes (Joint Unions Committees) que permitirían a los sindicalistas ejercer nuevos derechos y nuevas responsabilidades. El informe finaliza con una descripción de la forma en que los sindicalistas podrán acceder a esos derechos; corresponderá a los miembros de los sindicatos de cada empresa optar por uno u otro derecho en función de sus necesidades específicas.

## G R E C I A

En noviembre de 1981, fueron nacionalizadas dos sociedades: la LARKO (construcción mecánica y metalurgia) y la PUYRQAL (fábrica de armas). En estas dos empresas, los trabajadores han obtenido el derecho a estar representados en el consejo de administración.

Los trabajadores griegos están tratando de conseguir el establecimiento de secciones sindicales de las empresas con objeto de poder utilizar en la práctica su derechos a la información y la consulta. Actualmente, la existencia de delegados sindicales y de comités de empresa se reduce a una presencia de hecho en ciertas empresas y no hay ninguna ley ni convenio colectivo que regule la situación de las actividades sindicales en el seno de la empresa.

La legislación precedente relativa a los sindicatos ha sido sustituida por una nueva ley sobre los derechos sindicales que modifica ligeramente las modalidades de elección.

La nueva ley consagra la norma de la elección proporcional de todas las institu-

ciones sindicales. Prevé, igualmente, la supresión del ODEPES (1), la abolición del "lock-out", la prohibición de contratar a nuevo personal durante una huelga, la reintegración de todos los trabajadores despedidos de acuerdo con la legislación precedente, la garantía del derecho a ejercer actividades sindicales en los lugares de trabajo, la protección a los sindicatos contra cualquier intervención del empresario. La ley faculta, igualmente, a la GSEE para organizar huelgas por motivos políticos (a saber, en los casos en que el sistema democrático corra serios peligros) y establece penas severas en el supuesto de intervención en las actividades del sindicato o de acciones antisindicales, tanto si estas últimas se realizan por el Estado o por los empresarios (encarcelamiento hasta cinco años y multas que pueden alcanzar hasta 5 millones de dracmas).

En virtud de la nueva legislación, los sindicatos tienen el derecho de celebrar convenios colectivos que establezcan la retención directa de las cotizaciones sindicales sobre los salarios. La legislación anterior ha permanecido vigente, no obstante, durante el año 1982.

## I R L A N D A

La Trade Disputes Act de 1982 concede a los trabajadores de los servicios públicos el derecho a la huelga, sin que ello suponga, para ellos o sus sindicatos, el exponerse a una acción judicial. Asimismo, se encuentra en fase de preparación una legislación encaminada a extender a cierto número de empresas suplementarias pertenecientes al Estado la institución de un administrador representante del personal. El ministro de Trabajo ha publicado un proyecto de código de prácticas voluntario sobre la comunicación de informaciones en la empresa, código que, en la actualidad, está siendo examinado por los sindicatos y las organizaciones de empresarios. El recurso a la práctica de la orden de prohibición, por parte de ciertos empresarios para impedir los piquetes de huelga, sigue

(1) Hasta 1981, una gran parte de los fondos de los sindicatos helénicos procedía del ODEPES. Cada trabajador estaba obligado a entregar, como cotización sindical, un 0,25 % de su salario, al mismo título que sus restantes cotizaciones de seguridad social, a una organización oficial para los trabajadores manuales denominada Ergatikia-Estia. Los empresarios entregaban una cantidad por el mismo importe. Ergatikia-Estia, a su vez, proporcionaba entre el 30 y el 37 % de sus ingresos a Odepes, un organismo legalmente constituido pero cuyo presidente era el de la GSEE. Odepes distribuía los fondos recibidos entre los diferentes sindicatos. Las funciones de Odepes han pasado íntegramente en la actualidad a Ergatikia-Estia.

preocupando a las organizaciones sindicales. Algunos trabajadores han sido condenados a penas de prisión, aunque leves, por haber tomado parte en piquetes de huelga.

## H O L A N D A

La nueva ley que extiende la obligación de constituir un consejo de empresa a las empresas que tengan entre 35 y 100 asalariados ha sido aprobada por el Parlamento holandés en 1981 y ha entrado en vigor el 1 de mayo de 1982. Esta ley obliga, igualmente, a las empresas que ocupan entre 10 y 35 asalariados a convocar, al menos dos veces al año, una asamblea integrada por el conjunto del personal, en el transcurso de la cual tiene lugar un debate sobre el estado general de los asuntos de la empresa. Los trabajadores a tiempo parcial que trabajen más de un tercio del tiempo de trabajo normal deben quedar comprendidos en el cálculo de los efectivos de la empresa.

La Fundación de Trabajo ha abierto una serie de debates sobre la introducción del salario destinado a la inversión. Ya en el convenio de noviembre de 1981, se declaraba que "los empresarios y los asalariados consideran deseable la introducción del salario de inversión". No obstante, subsisten dos puntos de desacuerdo entre los interlocutores sociales en relación con este tema. En primer término, mientras que las organizaciones sindicales están a favor de un acuerdo que se incorporaría íntegramente a los convenios colectivos, los empresarios se inclinan por un acuerdo que otorgue la decisión final al trabajador individualmente considerado.

En segundo lugar, algunos aspectos del sistema suscitan la cuestión de la democratización de la economía. Por ejemplo ¿Es preferible que funcione en el ámbito de las empresas individuales (en este caso, serían principalmente los consejos de empresa los que decidirían sobre las inversiones) o en el ámbito de las ramas (y en este caso, se crearían verdaderos fondos de inversión)?.

Como ya hemos visto en los capítulos I y II, el gobierno no se ha mantenido completamente al margen en lo relativo al respecto de la libertad de negociar colectivamente. La compensación por el encarecimiento del coste de la vida y el aumento de las primas de vacaciones pagadas han quedado sometidos a una limitación legal. Los sindicatos holandeses así como las organizaciones de empresarios han enviado cartas a la OIT en las que manifestaban su desaprobación ante esa manera de actuar. La CNV ha entablado un procedimiento judicial ante el Tribunal

de La Haya, invocando determinados convenios internacionales (convenio de la OIT y Carta Social Europea). La CNV se ha visto desautorizada ya que, según el Tribunal, esos convenios internacionales carecen de validez en los Países Bajos.

Por último, hay que señalar que, en 1983, ha quedado restablecida la libertad de negociar colectivamente.

## S U E C I A

En abril de 1982, se ha llegado por fin a la conclusión de un acuerdo entre la LO/PTK y la SAF en relación con el problema de la participación en las decisiones en el sector privado. En virtud de este acuerdo, se han concluido una serie de convenios colectivos centrales relacionados con la aplicación de la ley de 1977 sobre la cogestión. Estos convenios colectivos centrales han sido completados posteriormente por toda una serie de convenios colectivos de ámbito local.

## VII. MANTENIMIENTO DEL EMPLEO – CREACION DE EMPLEOS

### 1. PANORAMA GENERAL

Como se ha señalado en el capítulo I del presente informe, 1982 ha sido en todos los países de Europa occidental, un año caracterizado por numerosos cierres de empresas, despidos masivos y una fuerte elevación del desempleo. Esta situación es el resultado del hecho de que los gobiernos han perseguido objetivos diferentes a la creación de empleos.

Numerosas organizaciones sindicales consideran que, si se pretende llegar a una restauración del pleno empleo, la creación de empleos tendrá que constituir el objetivo prioritario de las políticas de los poderes públicos.

En este contexto, los sindicatos han tratado, sobre todo, de proteger a sus miembros frente al paro. Las organizaciones de **Irlanda** y de **Gran Bretaña** han dejado constancia de sus esfuerzos para la mejora de la protección contra los despidos, mientras que muchos sindicatos **daneses** han tratado de prolongar los plazos de preaviso en los casos en que el empresario anuncia su intención de proceder a despidos del personal. En **Luxemburgo** (siderurgia) y en **Dinamarca** (numerosos convenios locales) se han negociado acuerdos destinados a impedir los despidos. Asimismo, en la **R.F.A.** se han concluido acuerdos tendentes a una mejor protección para los trabajadores de mayor edad. En **Grecia**, se ha aprobado una nueva legislación para asegurar una garantía más eficaz de los derechos sindicales y una protección mejor de los empleos. Por el contrario, en **Suecia**, la ley de 1974 sobre la protección del empleo, en relación con el período de prueba de los trabajadores jóvenes, ha sido puesta en tela de juicio.

Los esfuerzos de los sindicatos para tratar de mantener y crear empleos mediante una reducción del tiempo de trabajo han proseguido en 1982. Los sindicatos británicos han lanzado una campaña para limitar las horas extraordinarias, por medio de convenios colectivos, mientras que los "contratos de solidaridad" en **Francia** contienen reducciones del tiempo de trabajo, así como previsiones para la creación de empleos, particularmente para los jóvenes.

La creación de empleos para los jóvenes es un objetivo que está presente en todas las políticas de generación de empleo en los países de Europa occidental. A este respecto, se han adoptado una serie de medidas en **Bélgica**, **Dinamarca**, **Irlanda**, **Holanda** y **Suecia**, por no citar más que algunos de los países en que esta cuestión ha ocupado el centro de las preocupaciones sindicales en 1982.

En **Grecia**, se ha introducido un programa de creación de empleos en el sector de la construcción. En **España**, la puesta en práctica del A.N.E. ha proseguido a partir de su introducción en 1981.

**Francia** ha introducido diversas medidas de formación (una nueva ley sobre la organización de los programas de formación en las empresas), mientras que en la **R.F.A.** los acuerdos sectoriales amplían las posibilidades de la formación permanente.

Hay que mencionar, también, una nueva ley en **Francia** que asegura una mayor igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

## 2. SITUACION POR PAISES

### B E L G I C A

Durante el período 1981-82, no se ha logrado ningún progreso real en el ámbito de la protección del empleo. A la luz de esta situación, se emprendieron una serie de acciones para luchar contra las amenazas al empleo, las pérdidas de empleos y el aumento del paro. Alrededor de un 40 % de las huelgas que tuvieron lugar en Bélgica en 1981 se centraron en la oposición a los despidos o a los cierres de empresas.

En mayo de 1982, después de la desvalorización del franco belga y de la desindexación parcial de los salarios, el gobierno ha propuesto una negociación con los empresarios y los sindicatos con objeto de mantener el empleo en los años venideros (1983-85). Según los sindicatos, las propuestas en materia de empleo eran extraordinariamente vagas. En octubre y noviembre, el gobierno propuso un conjunto de medidas sobre la reducción de la jornada de trabajo y la nueva contratación compensatoria de esa medida. Se trataba de utilizar el dinero ahorrado por las empresas como consecuencia de la desindexación (en torno a un 30 % del coste de la mano de obra) para reducir en un 5 % la duración del trabajo e incrementar el empleo en un 3 %. Esta opción tenía que ser objeto de discusión entre los interlocutores sociales. El plazo fijado por el gobierno para la conclusión del debate se ha prolongado hasta marzo de 1983. Para las empresas y los sectores en que no se haya llegado a ningún acuerdo en esa fecha, los empresarios tendrían que entregar una cantidad equivalente al 3 % de la masa salarial a un Fondo de Empleo nuevamente creado.

El 30 de noviembre y el 7 de diciembre de 1982, los sindicatos organizaron una acción de huelga interprofesional para sostener sus reivindicaciones en relación con la reducción del tiempo de trabajo y la contratación compensatoria.

Una de las numerosas medidas adoptadas por el gobierno durante este año obliga a los empresarios a dar trabajo, en forma creciente, a los trabajadores jóvenes en período de formación. Las firmas que cuenten con más de 50 asalariados tienen la obligación de contratar a un número de trabajadores equivalente al 3 % de su plantilla (frente a un 2 % anteriormente). El porcentaje suplementario será empleado a tiempo parcial. Este porcentaje se reserva principalmente a los trabajadores jóvenes (16 a 18 años), para permitirles un aprendizaje a tiempo parcial en la empresa y, al mismo tiempo, una formación profesional en el exterior de ella.

## D I N A M A R C A

Algunos sindicatos obreros daneses han tratado, sobre todo, de obtener períodos de preaviso más largos en caso de despido. Los empleados gozan, en general, de períodos de preaviso más dilatados.

Se ha concluido un cierto número de acuerdos de empresa sobre el reparto del trabajo disponible, como medio para evitar los despidos. Tales acuerdos deben recibir la aprobación de la oficina regional de empleo, en la que están representados tanto los empresarios como los sindicatos.

En 1982, el Parlamento danés ha aprobado una serie de medidas en materia de empleo que habían sido preparadas por el gobierno precedente (social-demócrata). Estas medidas tendrían que haber sido aplicadas a partir del 1 de noviembre de 1982, pero el nuevo gobierno ha rechazado su puesta en práctica. Estas medidas estaban destinadas a garantizar que cualquier persona por debajo de los 25 años tendría un empleo en 1984, o habría participado en un programa de formación. El coste previsto de las mismas era de 3,5 miles de millones de coronas danesas.

En 1981, se firmó un acuerdo central entre las organizaciones nacionales del mercado de empleo. En 1982, fueron creados cursos suplementarios de formación. La **LO** y la **FTF** consideran que estos resultados han sido el fruto tanto de acuerdos colectivos como de medidas legislativas. Es, pues, esencial que el Gobierno se proponga los mismos objetivos prioritarios que el movimiento sindical, es decir, la restauración del pleno empleo.

## E S P A Ñ A

En 1982, la negociación colectiva en España se ha desarrollado dentro del marco del Acuerdo Nacional de Empleo (A.N.E.) firmado en 1981 por el gobierno, los empresarios y los sindicatos (1).

En 1982, el gobierno ha participado directamente en la negociación del A.N.E. La **UGT** lucha para obtener que los principios contenidos en el A.N.E. sean aplicados a los convenios de empresa. En ciertos casos, los sindicatos han logrado que el A.N.E. sea respetado en el ámbito de los sectores y en el de las empresas.

(1) Puede verse una descripción más detallada en el informe del ISE "Negociations collectives en Europa occidental en 1981 et perspectives pour 1982".

**STV-ELA** da cuenta de diversos decretos que reglamentan, sobre todo, la contratación eventual y facilitan las indemnizaciones debidas por la rescisión del contrato.

En ACERIALES S.A. se ha concluido un acuerdo que constituye un precedente. Consiste, esencialmente, en la creación de un fondo propio para los parados que es un complemento de los subsidios oficiales. Este fondo es, al mismo tiempo, un fondo de empleo con medidas favorables para las empresas que contratan a trabajadores pertenecientes al mismo. Un acuerdo similar está en vías de conclusión para los astilleros de pequeña y mediana dimensión.

Ha habido pocos progresos en lo relativo a las medidas destinadas a favorecer el empleo de los jóvenes, a pesar del programa puesto en marcha por el Gobierno autónomo vasco que concede una prima de 300.000 pesetas por cualquier empleo nuevo.

## F R A N C I A

En materias de protección del empleo, hay que señalar la ordenanza del 5.2.82 sobre el trabajo temporal que ha establecido, de forma precisa y limitada, los casos en que los contratos de duración determinada y el trabajo temporal pueden ser utilizados.

El gobierno ha puesto en pie la fórmula de los contratos de solidaridad cuya realización supone el acuerdo entre empresarios y organizaciones sindicales y que se destinan a facilitar la contratación de trabajadores jóvenes, bien mediante la jubilación anticipada voluntaria de trabajadores de más de 55 años, bien mediante una reducción importante de la duración del trabajo, bien por una prejubilación progresiva.

Cuando el contrato se refiere a una reducción de la duración del trabajo de, al menos, dos horas por semana, el Estado toma a su cargo una parte de las cotizaciones sociales patronales relacionadas con los contratos derivados de esa disminución del tiempo de trabajo.

Cuando el contrato de solidaridad se refiere a la jubilación anticipada, el empresario está obligado a compensar toda dimisión por una nueva incorporación y a comprometerse a mantener el nivel global de los efectivos durante dos años. El asalariado pasa a la situación de jubilación anticipada con un nivel de recursos garantizado igual al de garantía de recursos establecida en los convenios.

El Estado ha decidido, no obstante, establecer una cotización del 5 % sobre las pensiones anticipadas de jubilación para que estos pensionistas participen en la financiación del seguro de paro, lo que supone una amputación correlativa de sus ingresos.

A finales de 1982, se habían firmado 29.542 contratos de solidaridad, 12.078 con las empresas y 346 con las colectividades locales. Las incorporaciones de trabajadores ligadas a contratos referidos a la reducción del tiempo de trabajo ascendían a 12.786, las ligadas a las jubilaciones anticipadas a 169.800, y las relacionadas con las jubilaciones anticipadas progresivas a 4.384. Había, además, 3.600 expedientes suplementarios en vías de formalización.

Con posterioridad a las negociaciones y las reglamentaciones sobre la duración del trabajo, se han firmado diversos acuerdos sobre la reducción del tiempo de trabajo. La disminución del tiempo de trabajo semanal no ha creado muchos empleos: ha permitido mantener los efectivos en su nivel anterior.

Para la **C.G.T.-F.O.**, la reducción del tiempo de trabajo puede ser generadora de empleos si se hace mucho más amplia, si se produce de forma coordinada en el ámbito europeo, por razones vinculadas a la competencia, y se inscriben en el marco de un crecimiento de la producción y de la productividad.

Para la **C.F.D.T.**, los casos en que los acuerdos de empresa han permitido una reducción del tiempo de trabajo, han sido los derivados de un esfuerzo conjunto de los empresarios y asalariados que han aceptado la no compensación íntegra de esa reducción, al menos para los salarios elevados. La **C.F.D.T.**, refiriéndose a un estudio realizado por ella misma, considera que el factor de creación de empleos es, más que el nivel de la reducción del tiempo de trabajo, la reorganización inducida en ese trabajo.

El 21 de septiembre de 1982, la patronal y todos los sindicatos han firmado un compromiso, mejorando el acuerdo de 1970 sobre la formación profesional de los asalariados. Dicho compromiso supone una mejora de las condiciones de acceso de los trabajadores a los permisos individuales de formación en varios aspectos:

- ampliación de las condiciones de acceso al permiso individual de formación y simplificación del procedimiento;
- financiación de los permisos de formación por medio de cotizaciones patronales, establecidas en el 0,1 % de la masa salarial, que se entregan a unos organismos paritarios en todas las empresas con más de diez asalariados;

- reforzamiento del papel de los comités de empresa en materia de formación: deliberación sobre todos los aspectos de la formación de los jóvenes que realizan su período formativo en la empresa, con procedimientos que les garanticen la posibilidad de disponer de todos los elementos necesarios para dicha deliberación en el ámbito de la formación;
- una mayor capacidad de decisión para los representantes sindicales en el seno de las asociaciones de formación creadas por iniciativa de las organizaciones patronales.

Esas disposiciones pueden ser mejoradas mediante acuerdos a escala de sectores o de empresas. Así, por ejemplo, los acuerdos pueden admitir modificaciones en cuanto a la edad requerida para tener derecho al permiso de formación.

Además, se han instituido comisiones de formación en las empresas con más de 200 asalariados.

Por otra parte, el Gobierno ha aprobado el 26.3.82 una ordenanza relativa a la inserción profesional y social entre los 16 y los 18 años. El objetivo a largo plazo es el de velar, por medio de acciones de orientación y cursos de formación, porque ningún joven comprendido entre ambas edades se presente en el mercado de trabajo sin haber adquirido una formación profesional sancionada por un diploma.

## G R A N - B R E T A Ñ A

La campaña desarrollada por el **TUC** en pro de una reducción de la duración del trabajo ha puesto el acento sobre esa reducción como un medio para impedir los despidos.

El **TUC** considera que la creación de empleos sólo es posible en el contexto de un crecimiento económico. La reducción de la duración del trabajo debe permitir asegurar que los beneficios del crecimiento se traduzcan en empleos y ocios para todos, y no en beneficios elevados para algunos y en paro para los demás.

En aquellos casos en que los cierres de empresas o la reducción de empleos han sido aceptados como inevitables por motivos económicos, los sindicatos han concentrado su esfuerzo negociador en la obtención de indemnizaciones por despido destinadas a suplir a las indemnizaciones legales. El **TUC** trata de obtener una mejora de las disposiciones legales en materia de indemnizaciones por despido, de forma que pueda incluir a numerosos trabajadores que no tienen derecho a ellas y, en otros casos, incrementar las cantidades pagadas.

## G R E C I A

En materia de protección de empleos, la nueva ley nº 1264-82 sobre los derechos y libertades sindicales contiene una serie de medidas que protegen el empleo, tales como la abolición del "lock-out", la prohibición de reclutar nuevo personal durante una huelga, la obligación para los empresarios de readmitir a todos aquellos que han sido despedidos sobre la base de la ley nº 330 (desde 1974), la protección de los sindicalistas en las empresas. El nuevo ministro de Trabajo ha prohibido igualmente los despidos colectivos (los que afectan a más del 2% del personal).

En materia de creación de empleos, la **G.S.E.E.** reivindica la creación de 70.000 nuevos empleos en el sector público y en el privado. El gobierno se ha negado a aumentar los subsidios de paro y ha canalizado las cantidades incrementadas disponibles hacia la oficina de empleo (O.A.E.D.) que, a su vez, las distribuye entre las autoridades locales para programas de empleo. Para combatir el paro en los sectores de la construcción, el gobierno se ha propuesto el objetivo de crear 20.000 empleos estables en 1982-83. En octubre de 1983, se habían creado ya 7.000 empleos.

En 1982, la O.A.E.D. ha desarrollado un programa de formación para los trabajadores minusválidos, así como un programa general para los trabajadores que cambian de profesión.

Por otra parte, el nuevo gobierno está tratando de detener la emigración clandestina de obreros no cualificados. Los empresarios y los precedentes gobiernos conservadores no habían hecho nunca nada en este aspecto.

## I R L A N D A

Entre las medidas adoptadas en relación con la creación de empleos, hay que citar una enmienda a la legislación sobre indemnizaciones por despido; se trata de una elevación del techo de las rentas anuales para el cálculo de las cantidades legales mínimas: a partir del 1.5.82, ese techo ha pasado de 8.500 a 9.500 libras.

Por otra parte, en el caso de cierre de empresa, la legislación sobre los pagos preferenciales ha sufrido una serie de enmiendas y ha pasado igualmente a incluir las cotizaciones de pensiones y las disposiciones reguladoras de las indemnizaciones por enfermedad.

El **ICTU** ha apoyado unos programas especiales de creación de empleos por medio de la Agencia para el empleo de los jóvenes (Youngth Employment Agency) de reciente creación.

## I T A L I A

En el marco del acuerdo general concluido en enero de 1983, que ha regulado, en especial, la cuestión de la escala móvil, se ha decidido implantar un fondo de solidaridad de los trabajadores destinado a contribuir a la salvaguarda y la creación de empleos. El gobierno discutirá con los empresarios y los sindicatos los procedimientos para la puesta en marcha y el funcionamiento de ese fondo, que será financiado por una contribución mensual de los trabajadores, que equivale a un 0,5 % del salario.

El mismo acuerdo establece que los poderes regionales quedarán autorizados para adoptar unas reglamentaciones más flexibles que las nacionales en el ámbito del mercado de empleo.

Además, en 1983, las empresas podrán reclutar a trabajadores jóvenes para contratos temporales de formación profesional sin tener que pasar por las listas de solicitantes de empleo de la oficina regional de empleo.

Las empresas tendrán nuevas posibilidades de incorporación de personal bajo contratos a tiempo parcial o de duración determinada. Los trabajadores reclutados en estas condiciones deberán tener prioridad cuando la empresa proceda a la contratación de trabajadores en régimen de jornada completa.

## L U X E M B U R G O

Los sindicatos luxemburgueses han logrado negociar algunas medidas importantes de protección del empleo, especialmente en la industria siderúrgica. Gracias al contrato de principio del 17 de noviembre de 1982 para la industria siderúrgica, el empleo quedará garantizado en este sector durante los dos próximos (1983-84). La creación de la división anticrisis, negociada hace algunos años, ha permitido dar trabajo en otras empresas (por ej.: en la metalurgia) a los trabajadores sin empleo de la siderurgia. Además, se ha puesto en vigor un programa de trabajos de utilidad pública. La división anticrisis ha conseguido, a finales de 1982, dar trabajo a unos 2.200 trabajadores, mientras que los programas de trabajo de interés público proporcionan ocupación a unos 1.400 trabajadores. Todos los trabajadores disfrutan del beneficio de una garantía de salario. El sistema está financiado, en su mayor parte, por las empresas siderúrgicas y, en lo restante, por medios públicos, a través del fondo de desempleo.

El nuevo contrato colectivo de 1982 prevé no sólo una reducción de la duración del trabajo, con un efecto redistributivo, sino también una mejora del sistema de prepensión, ya en vigor, y la introducción de un sistema de jubilación anticipada para los trabajadores con una invalidez superior al 50 %.

Gracias a los efectos redistributivos de este contrato, la división anticrisis y los programas de utilidad pública podrán ser suprimidos progresivamente.

A petición del Gobierno, se están celebrando, en el seno del Consejo económico y social, algunos debates en torno a un dictamen relativo a la reforma de la legislación en materia de despidos. Con este proyecto de reforma, el gobierno luxemburgués pretende conseguir una mayor igualdad entre obreros y empleados.

## **H O L A N D A**

En noviembre de 1981, se concluyó un acuerdo central de ámbito nacional sobre la política del mercado de empleo. Estos problemas han sido objeto de numerosos estudios y discusiones en el seno de las diversas ramas industriales.

Los elementos principales de este acuerdo han sido, por una parte, la necesidad de aumentar el número de empleos a tiempo parcial (en particular, para los jóvenes) y por otra, la necesidad de que en los convenios colectivos se otorgue una condición jurídica similar a los trabajadores a tiempo parcial y a los de plena dedicación.

En relación con el paro de los jóvenes, la Fundación del trabajo ha elaborado un informe sobre la mejora de la formación profesional de aquellos. Una de sus ideas centrales es la creación de posibilidades de trabajo a tiempo parcial en combinación con una formación asimismo a tiempo parcial. El principal obstáculo para la puesta en práctica de estas ideas es el problema de su financiación.

## **R E P U B L I C A F E D E R A L D E A L E M A N I A**

En algunos ámbitos, se ha registrado una mejora en lo relativo a la protección del empleo de los trabajadores de edad por medio de una reducción de los años de antigüedad y/o un descenso de la edad requerida para poder entrar en el disfrute de esa protección contra los despidos. En determinados sectores, es la primera vez que se ha llegado a la conclusión de acuerdos de esta naturaleza.

En el sector del encofrado, se ha firmado un acuerdo sobre la formación profesional. De la misma forma, en los sectores textil y de la confección, se ha llegado a un acuerdo que garantiza que la formación se adecúa a lo establecido en las disposiciones legales y reglamentarias en materia de formación profesional.

## S U E C I A

La ley de 1974 sobre seguridad en el empleo ha sido modificada de forma que, en la actualidad, se permite el establecimiento de períodos de prueba para los jóvenes. Con anterioridad, este tipo de problemas se regulaban en los convenios colectivos. La ley sobre seguridad en el empleo comprende, igualmente, algunas partes de la ley de 1977 sobre la codeterminación.

Los nuevos acuerdos de que se hizo mención en el informe del año anterior, en relación con la creación de mejores posibilidades de empleo para los jóvenes, han sido puestos en práctica en el mercado de empleo sueco en 1982.

## VIII. ESTRUCTURA DE LAS NEGOCIACIONES

### 1. PANORAMA GENERAL

La **estructura de las negociaciones** colectivas en Europa occidental sigue siendo muy diferente según los países y es, frecuentemente, muy compleja: en la mayoría de los países nos encontramos ante un sistema de negociaciones articuladas y sucesivas en diferentes niveles. El nivel de las negociaciones propiamente dichas no depende sólo de la materia objeto de negociación (por ej.: principios, marco general o medidas concretas), sino igualmente de las estrategias sindicales y patronales así como de las relaciones de fuerza existentes.

Durante el año 1982 y principios de 1983, es difícil descubrir nuevas tendencias importantes, lo mismo que es imposible hablar de una "norma europea" en materia de negociaciones colectivas: se registran negociaciones o acuerdos importantes en el ámbito de los **sectores profesionales**, en la R.F.A., Austria, Suiza, Noruega, Dinamarca, Bélgica, Irlanda etc. Las **negociaciones** o los **acuerdos centrales interprofesionales**, que permiten una política solidaria en materia de negociaciones colectivas, seguían siendo importantes en 1982 y principios de 1983 en Grecia, Finlandia, Suecia, Islandia, España, Italia, Bélgica y Holanda. En algunos países, los negociadores se han visto obligados a entablar negociaciones en niveles inferiores después del fracaso de las mismas en el nivel intersectorial: esto es lo que ha sucedido, sobre todo, en Irlanda (a principios de 1982) y en Bélgica (finales de 1982, principios de 1983). Puede comprobarse, por otra parte, por ejemplo en Suecia, que las organizaciones sindicales siguen siendo favorables en 1983 a un enfoque centralizado de las negociaciones, mientras que, en el momento actual, las organizaciones patronales se muestran partidarias de un enfoque descentralizado. En Noruega, los acuerdos de 1982 establecieron que las negociaciones del sector privado en 1983, entre la LO y la NAF, se desarrollaran centralizadamente. En Dinamarca se ha vuelto, a principios de 1983, a la tradición de los acuerdos centrales intersectoriales. Puede observarse igualmente que, en algunos países, los acuerdos intersectoriales dejan mayor espacio para las negociaciones en los niveles inferiores (por ej.: el acuerdo central interprofesional de 1981-82 en Suecia y el acuerdo central interprofesional de 1981-82 en Finlan-

dia). Señalemos, por último, que en Grecia se ha desarrollado una nueva práctica de **negociaciones a escala de ciertas empresas**, a pesar de la prohibición legal de negociaciones en este nivel, y que en Francia el gobierno quiere obligar a los empresarios, por medio de un cambio en la legislación, a negociar precisamente en este nivel. Por lo demás, este nivel de la empresa sigue siendo el nivel privilegiado en algunos países, como Luxemburgo, Malta, etc. Para más detalles sobre la estructura de las negociaciones, remitimos al lector a la serie de publicaciones que el I.S.E. está publicando sobre las estructuras sindicales en los diferentes países de Europa occidental.

En lo relativo a la **duración de los convenios colectivos**, no se han registrado nuevas tendencias de importancia: como en el pasado, la gran mayoría de los convenios tienen una duración de uno o dos años. No obstante, hay algunos de duración más corta (como en Islandia, donde determinados acuerdos no tuvieron más que una validez de seis meses, en 1982) así como duraciones más largas (como en Italia, donde los acuerdos tienen, en general, una duración de tres años, y en Suiza donde se encuentran incluso acuerdos de cinco años). En Francia y en Bélgica, algunos acuerdos se concluyen con una duración indeterminada.

Señalemos que en algunos países los acuerdos, sobre todo aquellos cuya duración sobrepasa los doce meses, prevén la posibilidad de una reapertura de las negociaciones salariales durante la duración normal del acuerdo (por ej.: Dinamarca y Noruega).

Aunque sea difícil generalizar en esta materia, puede verificarse que la duración de los acuerdos está en función de diferentes factores, tales como la situación económica y, en particular, el nivel de inflación (muy elevada en Islandia, se traduce en acuerdos de corta duración; muy baja en Suiza, tiene su reflejo en acuerdos de larga duración), la estrategia sindical y patronal, los resultados obtenidos en las negociaciones, el nivel de las negociaciones, las materias tratadas etc.

## 2. SITUACION POR PAISES

### A U S T R I A

Los convenios colectivos se concluyen a la vez en el ámbito nacional, para las diferentes ramas de la economía, y regional, al nivel de los Länder. Sin embargo, el nivel nacional es el que sigue siendo el más importante.

En general, los acuerdos sectoriales nacionales son válidos para un período de 12 meses; algunos (como, por ejemplo, el del sector público) sólo tienen una duración de 11 meses.

### B E L G I C A

No se han producido nuevos desarrollos en 1982, con posterioridad al acuerdo central de febrero de 1981 valedero hasta finales de ese año, y de los acuerdos concluidos dentro de ese mismo marco en niveles inferiores.

Para 1983-84, los esfuerzos de la **C.S.C.** y de la **F.G.T.B.** para conseguir llegar a un acuerdo central interprofesional no han tenido éxito hasta el momento. En consecuencia, las negociaciones se han iniciado en el ámbito de las ramas y de los sectores.

### D I N A M A R C A

En 1981, los acuerdos han sido concluidos por sectores y ramas de la economía, lo que representa un cambio en relación con los acuerdos centrales habituales durante los años 60 y 70. Por tradición, los acuerdos tienen una duración de dos años. Sin embargo, la decisión gubernamental de abolir la indización y las compensaciones debidas al deslizamiento salarial podrían dar lugar a acuerdos de duración anual, o bien a acuerdos por dos años pero con la posibilidad de reabrir las negociaciones en el curso del período contractual. No había ningún sector no cubierto en 1982.

A principios de 1983, se ha concluido, entre la L.O. y la D.A. (confederación patronal), un acuerdo salarial intersectorial válido para dos años.

## E S P A Ñ A

En España, las negociaciones colectivas se desarrollan en diferentes niveles:

- acuerdos centrales intersectoriales (A.M.I., A.N.E. y el nuevo pacto social de febrero de 1983);
- convenios nacionales sectoriales (textil, banca, industria química, artes gráficas y algunas ramas del comercio y de la alimentación);
- convenios de empresas estatales;
- convenios provinciales;
- convenios de empresa.

En lo referente al País Vasco, **STV-ELA** describe de la siguiente forma las estructuras de la negociación colectiva:

- en el sector industrial, hay dos niveles de negociación: el de la región, en el que se fijan las garantías mínimas para el conjunto del sector (por ejemplo, en el ámbito del País Vasco, se han negociado cuatro convenios sectoriales del metal, uno por cada región), y el de la empresa (acuerdos de empresa) en los que se fijan detalladamente las condiciones reales;
- en el sector de los servicios (comercio, oficinas) como en el sector público (administración local), los convenios se concluyen, bien en el nivel regional (por ejemplo: un convenio sectorial por región para la administración local), bien para la totalidad del País Vasco.

La **U.G.T.** está tratando, con creciente intensidad, de establecer un esquema de negociación que articule la negociación de acuerdos intersectoriales de alcance general, la de convenios nacionales sectoriales y la posibilidad de negociar en las grandes empresas.

Este proceso supone una ampliación gradual de las posibilidades de negociación en los niveles inferiores.

La **U.G.T.** defiende este esquema de negociación desde hace varios años y se ha encontrado con la oposición de los sindicatos "nacionalistas" que se inclinan hacia negociaciones en el ámbito de cada comunidad autónoma.

En 1982, el 54,1 % de los convenios firmados tenían una vigencia de un año, el 43,84 % de dos años y el 1,84 % de tres. En general, los grandes convenios

nacionales de sectores y los grandes convenios de ámbito provincial se concluyen por dos años mientras que los restantes convenios provinciales y los acuerdos de empresa se firman por un año.

Se encuentran sectores que no están cubiertos por convenios colectivos en el ámbito provincial, como el de los empleados de oficinas y despachos y algunas ramas del comercio. Esta situación se debe a la ausencia de asociaciones patronales en esos sectores.

## F R A N C I A

La ley del 13.11.82 sobre la negociación colectiva ha modificado la ley del 11.2.50. Establece:

- por una parte, una obligación de negociar anualmente en las **ramas profesionales** sobre los salarios y cada 5 años sobre las clasificaciones;
- por otra, una obligación de negociar cada año **en las empresas** sobre los salarios reales, el tiempo de trabajo y las condiciones de trabajo sin imponer la obligación de conseguir un acuerdo.

Se han previsto distintos medios en cuanto a la información y el número de horas de delegación para favorecer esas negociaciones.

Para la **C.F.D.T.**, esa obligación de negociar, que no es una obligación de llegar a un acuerdo, debe permitir un gran desarrollo de las negociaciones en la empresa que hasta ahora venía practicándose en situaciones excepcionales.

Para la **C.G.T.-F.O.**, esta obligación de negociar sin obligación de concluir un pacto supone poner en peligro, en el ámbito de la empresa, la política convencional en los demás niveles de negociación.

Para las empresas de menos de 10 asalariados, la ley introduce la posibilidad de crear unas comisiones paritarias locales. Estas comisiones deberían permitir a los trabajadores, que carecían con anterioridad de medios legales, organizarse colectivamente y designar representantes comunes a diversas empresas: "los delegados de lugar". No obstante, en las pequeñas empresas no dejarán de plantearse los problemas de la representatividad de las partes firmantes, del valor de los acuerdos y, en consecuencia, de una gran disparidad en el estatuto de los diferentes asalariados.

La duración de los convenios puede ser determinada o indeterminada.

Según una encuesta del ministerio de trabajo de junio de 1982, quedan todavía 1.133.000 asalariados, es decir un 11 % de los asalariados de las empresas de diez trabajadores o más, que están totalmente desprovistos de garantías convencionales. Estos vacíos se encuentran, sobre todo, en el comercio, los servicios y la construcción. A pesar de todo, se han realizado progresos. Así, los trabajadores de los almacenes populares y de los grandes almacenes disponen de un convenio nacional. Igualmente, deben producirse mejoras para el personal de teatros y cinematógrafos y de empresas de trabajo temporal.

La ley sobre convenios colectivos ha llevado a cabo la extensión de las disposiciones de los convenios a ciertos sectores y profesiones que no estaban cubiertos anteriormente (talleres protegidos, por ejemplo). Por otra parte, uno de sus objetivos es el cubrir el máximo de sectores de actividad por medio de convenios o acuerdos.

## G R E C I A

En Grecia, la **G.S.E.E.** concluye todos los años un acuerdo sobre las condiciones mínimas de trabajo. En el caso de que no pueda alcanzarse tal acuerdo, es el tribunal de arbitraje el que decide las nuevas condiciones (arbitraje obligatorio). Esas condiciones son válidas para todos los trabajadores y empleados del país.

En el nivel de las ramas, son las federaciones sindicales las que negocian los contratos colectivos con la patronal. También en este caso, son los tribunales de arbitraje los que deciden en caso de no acuerdo. Las decisiones del tribunal se hacen entonces automáticamente aplicables a todas las empresas de la rama.

A pesar de la ley todavía en vigor que prohíbe las negociaciones colectivas en el ámbito de la empresa, se ha desarrollado una nueva práctica de negociaciones y de acuerdos en el seno de ciertas empresas durante 1982.

## I R L A N D A

Se han producido cambios importantes en lo referente a los niveles de las negociaciones. Desde 1971, los acuerdos se negociaban centralizadamente. Pero en 1982 los acuerdos han comenzado a negociarse en el marco sectorial o en el de la empresa.

Hay alrededor de unos 600 convenios de este tipo; algunos concluidos sectorialmente y otros en el ámbito de la empresa. Los principales acuerdos sectoriales se localizan en los siguientes sectores: construcción, servicios públicos, artes gráficas, banca, electricidad, carrocería, garajes e industria láctea.

La mayor parte de los convenios firmados en 1982 tienen una duración de 15 meses.

## I T A L I A

El 22 de enero de 1983 se ha concluido un acuerdo central interprofesional entre los sindicatos, la patronal y el gobierno italiano para el período 1983-85.

Los acuerdos sectoriales que sean negociados en el marco de dicho acuerdo tendrán excepcionalmente una duración de tres años y medio, ya que los precedentes acuerdos expiran el 30 de junio de 1982.

## L U X E M B U R G O

Señalemos aquí que los sindicatos del comercio (sector en el que los contratos colectivos son prácticamente inexistentes, y en los pocos casos en que existen - obreros de las firmas petrolíferas, empleados privados del sector textil y del comercio del acero - con alguna mínima excepción, se homologan con el salario social mínimo) están tratando de llegar a la conclusión de contratos colectivos para todos los empleados y obreros de las diferentes ramas. En consecuencia, se han establecido diferentes comisiones tarifarias para esas ramas, que ya han iniciado sus trabajos.

## N O R U E G A

En 1982, se han concluido acuerdos nacionales en cada rama, mientras que, tradicionalmente, los acuerdos se celebraban en el nivel central. No obstante, los acuerdos mantienen su duración habitual de dos años, con algunas adaptaciones en el segundo, desde el nivel central.

## H O L A N D A

En 1982, las negociaciones colectivas se han desarrollado principalmente en el nivel de la rama y la empresa (cf. discusión sobre el empleo).

Pero en noviembre de 1982 se ha concluido un nuevo acuerdo central de principio entre las organizaciones patronales y sindicales referente a la reducción del tiempo de trabajo.

En virtud de ese acuerdo, la negociación en sí misma se delega a las diferentes ramas de la economía. La negociación en los niveles de la rama y de la empresa debe basarse en los principios pactados en el ámbito nacional (que son transmitidos, en calidad de sugerencias, a los interlocutores sociales en los niveles inferiores).

## S U I Z A

El convenio que se celebró en la industria de la construcción mecánica para un período de cinco años (1978-83), llamado también "convenio de paz" finaliza en el verano de 1983. Las discusiones sobre su renovación (eventualmente para un nuevo período de cinco años) y mejora constituyen indiscutiblemente el acontecimiento más importante en el ámbito de la negociación colectiva en 1983. El pasado ha demostrado que estas negociaciones cumplen un papel piloto.

## **IX. PERSPECTIVAS PARA 1983**

### **1. PANORAMA GENERAL**

En 1983, la situación económica va, probablemente, a seguir degradándose en la mayoría de los países de Europa occidental si los gobiernos no adoptan unas políticas económicas de expansión coordinada, conformes a las orientaciones definidas por la Confederación europea de sindicatos.

A principios de 1983, el conjunto de los países de Europa occidental registraba más de 17 millones de parados y, según las previsiones de la O.C.D.E., esta cifra aumentará en un millón más cada seis meses durante el período 1983-84.

La ausencia de crecimiento económico, el aumento masivo del paro y una inflación que continúa siendo elevada en algunos países, son el contexto en el que van a situarse las negociaciones colectivas en 1983. Además, los empresarios están adoptando unas posiciones cada vez más duras, mientras que la mayoría de los gobiernos prosiguen sus políticas restrictivas.

En estas condiciones, los sindicatos se encuentran en una posición difícil para negociar garantías salariales y de empleo, así como una mejora en las condiciones de trabajo.

En 1983, los sindicatos seguirán dando prioridad a la salvaguardia de los empleos, la disminución del paro y el mantenimiento del poder adquisitivo. Se opondrán, asimismo, a los intentos de cuestionar el sistema de negociaciones colectivas o a los de limitar los derechos sindicales.

En algunos países, se han celebrado ya los convenios colectivos para 1983; en otros, los convenios deben renovarse a principios de 1984. Las páginas siguientes ofrecen una enumeración de las principales reivindicaciones en los diferentes países.

## 2. SITUACION POR PAISES

### A U S T R I A

Los objetivos de la política sindical en materia de negociaciones colectivas siguen siendo similares a los descritos en los informes precedentes. Se concederá una importancia particular a la reducción del tiempo de trabajo.

No se prevén cambios en la forma general de las negociaciones colectivas.

### B E L G I C A

Como ya se ha indicado en los capítulos precedentes, después del fracaso de las conversaciones para llegar a un acuerdo central, el gobierno impuso a finales de 1982 un bloqueo salarial para el período 1983-84, así como nuevas restricciones en el sistema de indización de los salarios.

Al mismo tiempo, el gobierno solicitó a los empresarios y sindicatos negociar una reducción del tiempo de trabajo (- 5 %) acompañada por la contratación de un 3 %, a título de compensación, en el nivel de las empresas y de los sectores. Para aquellas empresas y sectores en que no se haya concluido acuerdo alguno el 15 de marzo de 1983, los empresarios tendrán que entregar una cantidad equivalente al 3 % de la masa salarial a un Fondo de empleo de nueva creación. Hasta el momento, sólo se han concluido un número limitado de acuerdos sectoriales importantes en el sector privado, con unas consecuencias bastante poco significativas sobre el nivel general del empleo. En el sector público, se ha llegado a un proyecto de acuerdo, pero está pendiente de su aprobación por los sindicatos.

En aquellos casos en que no es posible alcanzar ningún acuerdo, los sindicatos esperan que el gobierno imponga unas medidas obligatorias a los empresarios. A finales de febrero de 1983, se celebró una manifestación organizada conjuntamente por la F.G.T.B. y la C.S.C., en la que participaron unos 100.000 trabajadores, destinada a presionar a los poderes públicos y los empresarios para que éstos acepten medidas obligatorias de nueva contratación.

### D I N A M A R C A

A principios de febrero de 1983, se ha concluido un proyecto de acuerdo entre la L.O. y la D.A. (organización patronal) en el sector privado. Este proyecto

de acuerdo, que se refiere sobre todo a los salarios (mínimo y normales), abarca el período que va desde el 1 de marzo de 1983 a finales de febrero de 1985 y ha sido sometido a los miembros para su aprobación.

Algunos días después de la conclusión de este proyecto de acuerdo en el sector privado, se concluyó otro acuerdo en el sector público.

En el sector público, el aumento salarial convencional se sitúa en una media del 4 % anual durante la duración del convenio, pero sin ninguna cláusula sobre el desarrollo paralelo de los salarios en el sector privado. Los aumentos salariales se producen, en parte, en forma de una suma de cuantía fija y, en parte, en forma de un porcentaje del salario.

## E S P A Ñ A

Para 1983, se ha concluido un acuerdo interprofesional que expirará a finales de año.

Este acuerdo estipula unos aumentos salariales que han de ser negociados en 1983 y que deben oscilar entre un mínimo del 9,5 % y un máximo del 12,5 %. En el caso de que el índice de precios al consumo aumentara más de un 9 % a finales de septiembre de 1983, será posible una revisión del aumento.

En relación con la reducción del tiempo de trabajo, el acuerdo interprofesional establece una reducción a 1.826 horas anuales, correspondientes a 40 horas semanales. Este objetivo tiene como plazo para su consecución hasta finales de 1983 mediante la vía de la negociación.

Sobre la edad de la jubilación, el A.N.E. establece un sistema de jubilación anticipada a los 64 años.

La **U.G.T.** pone sobre todo el acento en la necesidad de mejorar la situación del empleo y de reforzar los derechos sindicales.

La posición de **STV-ELA** ante las negociaciones colectivas en 1983 se resume de la manera siguiente: defensa del poder adquisitivo (teniendo como referencia la inflación de 1982), la salvaguarda del empleo por medio de la reducción de la duración del trabajo, la jubilación anticipada, la prolongación de las vacaciones y el control de las horas extraordinarias.

Otra reivindicación importante para 1983 es la consecución de la generalización de la negociación colectiva en el sector público. En lo concerniente a la estructura de las negociaciones, **STV-ELA** desea mantener la negociación en el ámbito empresarial, ya que esta negociación se presenta como un complemento de la primera.

## FINLANDIA

Las posibilidades de aumentar los salarios nominales y reales en 1983 son muy limitadas, dada la situación económica y el objetivo de obtener un beneficio de las dos devaluaciones de octubre de 1982.

Aunque las cuatro confederaciones sindicales hayan reivindicado en común un alza salarial moderada así como ciertas mejoras cualitativas (reducción de la duración del trabajo y salvaguarda de los empleos), las negociaciones centrales han fracasado después de tres meses de intentos. Las negociaciones han proseguido sectorialmente, pero sin gran éxito hasta el momento.

## FRANCIA

Los temas reivindicativos prioritarios de la **C.F.D.T.** en las negociaciones de rama que se están celebrando son la reducción de las desigualdades salariales, por medio del aumento del poder adquisitivo del S.M.I.C. y de los bajos salarios, la disminución de la duración del trabajo para crear empleos y la puesta en práctica del derecho de expresión en las empresas.

Las reivindicaciones esenciales de la **C.G.T.-F.O.** son, habida cuenta de la coyuntura de crisis, la defensa del poder adquisitivo, la lucha contra el paro y el mantenimiento del diálogo en los convenios.

Para la **C.F.D.T.**, las orientaciones y objetivos de las negociaciones colectivas serán:

- la generalización de la cobertura por medio de convenios que el Gobierno pretende conseguir en 1984;
- la aplicación de derechos nuevos (derecho de expresión y obligación de negociar);
- la introducción del derecho sindical en las empresas muy pequeñas por medio de los delegados interempresariales.

Para la **C.G.T.-F.O.**, la vocación de la organización sindical es la defensa de los intereses de sus afiliados y no la gestión del Estado o de las empresas. La política convencional es el único medio que permite un diálogo social real. La **C.G.T.-F.O.** ha dejado en claro su hostilidad a los textos relativos al derecho de expresión porque considera que el reforzamiento de ese derecho de los asalariados debe producirse tras un aumento previo de los medios de información y discusión de las instituciones representativas del personal, es decir, el comité de empresa, los delegados de personal y los delegados sindicales.

## GRAN - BRETAÑA

En el contexto general descrito en el capítulo I, los objetivos prioritarios de los sindicatos británicos para 1983 serán el mantenimiento de los salarios reales y la salvaguarda de los empleos. Se prestará, ciertamente, una atención particular a la situación de los salarios bajos, sobre todo, en el sector público. Además de las negociaciones colectivas sobre las pensiones extralegales en el ámbito de la empresa, el **TUC** trata de promover una representación sindical más amplia en el seno de los consejos de administración y de gestión de los fondos de pensiones, a fin de permitir a los representantes de los trabajadores participar en decisiones tales como, por ejemplo, las inversiones de los fondos de pensiones.

## GRECIA

Para 1983, las reivindicaciones principales de la **G.S.E.E.** se refieren esencialmente a: un nuevo programa de creación de empleos (70.000 nuevos empleos); la reducción de la duración semanal del trabajo (40 horas a partir del 1 de enero de 1983 para llegar finalmente a las 36 horas semanales, de acuerdo con las reivindicaciones de la C.E.S.); la revisión del índice (nueva encuesta sobre los presupuestos familiares ya que el índice actual se basa en una encuesta de 1974); la generalización del campo de aplicación de la seguridad social (I.K.A.) en todo el país; regímenes fiscales en favor de los trabajadores (una cuantía no imponible de 825 dracmas diarios); realización de la igualdad de salarios masculinos y femeninos.

## IRLANDA

La salvaguarda del empleo, la reducción del tiempo de trabajo y el mantenimiento del poder adquisitivo son los objetivos prioritarios de las reivindicaciones del **I.C.T.U.**

En lo referente a la estructura de las negociaciones, hay que decir que ha experimentado grandes cambios en 1981-82. Es, pues, prácticamente imposible predecir cuáles van a ser las tendencias o la naturaleza de las futuras negociaciones. Es, no obstante, más que probable que los sindicatos traten, sobre todo, de conseguir unos aumentos salariales que permitan compensar las alzas del coste de la vida.

## ISLANDIA

El Gobierno espera para 1983 una caída del 3% del PNB, del 5 al 8% en las inversiones y del 5% en el consumo privado. Se prevé una tasa de inflación de un 42%, pero **ASI** estima que llegará a un 50 o un 55% en 1983. Las exportaciones caerán entre un 11 a un 12%, principalmente a consecuencia de una disminución de los productos de la pesca.

## ITALIA

Como resultado del acuerdo concluido en enero de 1983 entre el Gobierno, los empresarios y los sindicatos, las negociaciones de 1983 versarán esencialmente sobre:

- una conclusión positiva de todas las negociaciones sectoriales nacionales actualmente en curso; una definición de la política industrial y de los planes de relanzamiento sectorial de los poderes públicos; una reforma sustancial de la fiscalidad que permita proteger el poder adquisitivo de los bajos salarios y de las familias, y reducir el incremento automático de la presión fiscal sobre los salarios más elevados; una modificación de las disposiciones que regulan el mercado de trabajo (movilidad de los trabajadores despedidos, posibilidad de empleo para los jóvenes, cassa integrazione).

## LUXEMBURGO

A principios de 1983, se ha concluido un acuerdo entre los interlocutores sociales y el Gobierno en el marco del Comité de coordinación de la Conferencia nacional tripartita. Este acuerdo establece diversas medidas en materia de política de rentas, de política de precios y política de empleo.

Por otra parte, el acuerdo de principio que acaba de concluirse entre los sindicatos luxemburgueses, la patronal de la industria siderúrgica (ARBED) y el Gobierno es importante para los años venideros: el 17 de noviembre de 1982, los delegados de los tres sindicatos y los representantes del ARBED llegaron a un acuerdo de principio para la reducción de los costes de producción en la siderurgia. Este acuerdo incluye una reducción de los salarios y de las remuneraciones de un 5,93% como media para los años 1983 y 1984, reducción compensada por una disminución de la duración del trabajo de 12 días en 1983 y otros 12 días en 1984.

El gobierno ha asumido el compromiso de participar en los gastos por medio de estas medidas:

- la prejubilación anticipada de carácter voluntario para las clases de edad de 1926, el 1.1.83, y de 1927, el 1.1.84;
- la prepensión anticipada, también de carácter voluntario, para 250 asalariados minusválidos con un porcentaje de invalidez del 50%;

- una aportación de cuantía fija al coste de la DAC (división anticrisis). Esta intervención de 50 millones de francos luxemburgueses al mes (600 millones anuales) está limitada actualmente al año 1983. No se prevé que se atribuyan a la división anticrisis nuevas tareas extraordinarias en 1983.

Las modalidades de los puntos enumerados serán objeto de negociaciones más detalladas. El resultado será sometido para su aprobación a los órganos competentes de los sindicatos.

Los sindicatos luxemburgueses exigen, además, que en el acuerdo global tripartito sobre las inversiones en la industria siderúrgica luxemburguesa, válido para cinco años, se incluya una parte social que establezca las mismas garantías sociales.

## M A L T A

Está en vigor un bloqueo salarial que se prolongará durante todo el año 1983.

## N O R U E G A

En los acuerdos firmados en 1982, se estipuló que las negociaciones del sector privado en 1983 se desarrollarían en el nivel central entre la LO y la NAF. La salvaguarda del empleo es el objetivo prioritario de la LO para 1983. En 1982, se registró un rápido aumento del paro que a finales de ese año alcanzó el 3 %, frente a un 1,7 % en 1981. Para 1983, está previsto que el paro supere el 4 %.

La LO tratará, sobre todo, de proteger el poder adquisitivo de los salarios bajos y de las rentas medias.

La LO solicitará igualmente que el Gobierno tome medidas activas para la creación de empleos, sobre todo mediante una política económica de expansión y un crecimiento del sector público. Por otra parte, la LO desea una política de precios más activa. Si el Gobierno se muestra dispuesto a asumir esas reivindicaciones, la LO, por su parte, está dispuesta a adoptar una posición moderada en las negociaciones.

En el ámbito del seguro de enfermedad, el Gobierno había propuesto la introducción de un día de carencia en caso de enfermedad, lo que significa que no se pagaría el primer día. Esta posición es inaceptable para la LO porque el hecho de recibir la remuneración íntegra en caso de enfermedad se considera como un derecho adquirido en una dura lucha por el movimiento sindical. En el supuesto de que el Gobierno se mantuviera en sus trece, las próximas negociaciones resultarían más difíciles.

Bajo la presión de los sindicatos, el Gobierno ha retirado su propuesta. Va a poner en marcha una comisión de encuesta encargada de estudiar la cuestión de la ausencia del trabajo en caso de enfermedad. La LO no cooperará en los trabajos de esta comisión en el caso de que se proponga estudiar las posibilidades de reducir la prestación por enfermedad.

## H O L A N D A

La reducción de la duración del trabajo en sus diversas formas, a fin de llegar a una distribución mejor del trabajo disponible, constituirá el tema central de las negociaciones en 1983. Este tema se repite, también, en las negociaciones en el ámbito de las ramas y de las empresas.

En enero de 1983, se ha firmado el primer acuerdo sectorial (libros y publicación de periódicos) referido a una reducción del tiempo de trabajo.

Por otra parte, se prevé que en 1983 se registrará un descenso de un 2,5% del poder adquisitivo de los salarios más bajos.

## R E P U B L I C A F E D E R A L D E A L E M A N I A

Como se ha señalado en el capítulo III, no ha habido en 1982 negociaciones sobre la reducción de la duración semanal del trabajo, dado que en la mayoría de los sectores importantes los acuerdos sobre la reducción del tiempo de trabajo expiran a finales de 1984.

La mayor parte de las reivindicaciones se refieren al alza de los salarios y tienen como objetivo el mantenimiento de las rentas reales, es decir que el aumento de los salarios sea equivalente, por lo menos, a la elevación del coste de la vida.

En el sector de la metalurgia, la reivindicación se centra en una elevación salarial de alrededor de un 6,5%. En el transcurso de la primera ronda de las negociaciones colectivas, los empresarios han propuesto un alza de sólo un 2,2%.

En los sectores en que el objetivo de "seis semanas de vacaciones anuales para todos" no se ha realizado todavía ni se ha previsto su introducción escalonada, las reivindicaciones van a concentrarse en esos objetivos.

También van a producirse reivindicaciones en torno a las vacaciones suplementarias para los trabajadores de edad así como los de los trabajos de noche y en equipo. El sindicato de la química, el papel y la cerámica reivindica para 1983 una reducción de la jornada de trabajo a 35 horas semanales para los trabajadores que hayan cumplido 55 años.

## SUECIA

La reivindicación de la LO en materia salarial se refiere a un aumento salarial de un 2,1 % y a que los acuerdos tengan una duración de un año. Se trata, pues, de reivindicaciones extraordinariamente moderadas. Las negociaciones centrales no prevén ningún aumento para las personas que ganen más de 110.000 coronas anuales.

La reivindicación para los salarios que se encuentran comprendidos entre las 90.000 y las 110.000 coronas por año se traduce en la solicitud de un aumento de un 3,5 % de la diferencia entre este salario y las 55 coronas por hora. Los trabajadores que ganan menos de 45 coronas por hora (equivalentes a 90.000 coronas anuales) recibirán un suplemento de 0,30 coronas por hora.

La LO ha reiterado su reivindicación de una semana de 38 horas para el trabajo de equipo por turnos en régimen de semicontinuidad.

En el sector público, los sindicatos solicitan un aumento salarial del 3,1 %, es decir, un 1 % más que el deslizamiento salarial previsto en el sector privado. El límite máximo para los aumentos nominales de los salarios es de 130.000 coronas.

Todas las organizaciones sindicales han declarado que no solicitarían compensación alguna por la devaluación de la corona sueca en octubre de 1982. Las reivindicaciones están influidas, igualmente, por los cambios ya decididos de los tipos impositivos en los tres próximos años.

Aunque las reivindicaciones para 1983 sean relativamente moderadas, las negociaciones colectivas se presentan difíciles. La organización patronal SAF se mantiene en su negativa de celebrar negociaciones centrales, así como de establecer un acuerdo para las categorías que no se benefician del deslizamiento salarial (es decir, de la diferencia entre los aumentos salariales de convenio y los aumentos reales). Para los sindicatos, estos dos puntos constituyen otras tantas condiciones importantes para una política salarial solidaria.

Los problemas de reparto de las rentas, como consecuencia de las modificaciones operadas en la fiscalidad, no dejarán de repercutir en las negociaciones colectivas de los próximos tres años.

## SUIZA

El convenio vigente en la construcción mecánica suiza, llamado también "acuerdo de paz", concluido para una duración de cinco años (1978-83) expira en el verano de 1983. La renovación y mejora de este convenio constituye ciertamente la negociación más importante para 1983. La experiencia ha mostrado que las negociaciones en este sector funcionan como un modelo para los restantes sectores. Uno de los más importantes institutos suizos en el ámbito de la investigación coyuntural ha emitido las siguientes previsiones para 1983 en Suiza : - los ingresos de los trabajadores aumentarán aproximadamente en un 4 %, pero es probable que sigan estando por debajo del encarecimiento del coste de la vida; - el empleo volverá a experimentar un ligero retroceso.

1971	1972	1973	1974
United States	United States	United States	United States
Government	Government	Government	Government

QUESTIONARIO

REPORT OF DEPARTMENT OF THE  
 THE ASSOCIATION OF COLLECTORS  
 Y ACTIVIDADES PARA 1983

ANEXOS

El presente es un cuestionario de obtener informaciones sobre el desarrollo  
 en materia de investigaciones colectivas y permitir a las organizaciones  
 tener un conocimiento de primer de sus roles las actividades realizadas  
 las actividades y las actividades en este ámbito.

El presente es un cuestionario de obtener informaciones sobre el desarrollo  
 en materia de investigaciones colectivas y permitir a las organizaciones  
 tener un conocimiento de primer de sus roles las actividades realizadas  
 las actividades y las actividades en este ámbito.

El presente es un cuestionario de obtener informaciones sobre el desarrollo  
 en materia de investigaciones colectivas y permitir a las organizaciones  
 tener un conocimiento de primer de sus roles las actividades realizadas  
 las actividades y las actividades en este ámbito.

I.S.E.	ETUI	EGI	DEFI
<i>Institut Syndical Européen</i>	<i>European Trade Union Institute</i>	<i>Europäisches Gewerkschaftsinstitut</i>	<i>Det Europeiske Fagforeningsinstitut</i>

## CUESTIONARIO

SOBRE LOS DESARROLLOS EN  
LAS NEGOCIACIONES COLECTIVAS EN 1982  
Y LAS PERSPECTIVAS PARA 1983

Preparado por  
el Comité de "Negociaciones colectivas"  
de la C.E.S. y por el I.S.E.

Nombre de la organización: .....

Nombre (s) de la (o de las)  
persona (s) que responden  
al cuestionario: .....

### Observaciones preliminares

- 1) **El objetivo de este cuestionario es obtener informaciones sobre los desarrollos en materia de negociaciones colectivas y permitir a las organizaciones afiliadas mantener un intercambio de puntos de vista sobre las posibilidades de mejorar las estrategias y las actividades en este ámbito.**
- 2) La facilidad de la respuesta al cuestionario variará, en gran medida, en función de las respectivas situaciones nacionales y de las diferencias en la estructura de las negociaciones colectivas, etc... Les agradeceríamos mucho que presentaran las informaciones de una forma que ofrezca la visión más representativa posible de la evolución de la situación.
- 3) Cuando una respuesta se refiera a disposiciones reglamentarias, hagan el favor de mencionarlas.

- 4) Las respuestas pueden redactarse en las siguientes lenguas: alemán, inglés, danés, español, francés, italiano, holandés, noruego y sueco.
- 5) Se ruega que completen sus respuestas con los textos de los acuerdos, tomas de posición, programas, reivindicaciones y artículos que reflejen los desarrollos principales de la situación. (Estos documentos pueden ir en su propia lengua).
- 6) Sería útil que comunicaran los diferentes capítulos de este cuestionario a los servicios especializados y competentes de su confederación, a fin de recoger el máximo de información.
- 7) Se ruega que la respuesta no vaya en este cuestionario. Envíen sus respuestas por separado, indicando claramente los números de las preguntas. Si lo estiman necesario (o nosotros), estas respuestas podrán completarse con una entrevista directa.

## **I. DESCRIPCION GENERAL**

- a) Dénos, por favor, una descripción general del contexto (social, político y económico) en el que se han desarrollado las reivindicaciones y acuerdos en el último período de negociación.
- b) ¿Cuáles han sido las reivindicaciones prioritarias de su organización?
- c) ¿Cuáles han sido las posiciones y las estrategias de la patronal ante las principales reivindicaciones sindicales?
- d) ¿Qué papel ha desempeñado el gobierno en las negociaciones colectivas?
- e) ¿Cuál ha sido el clima social? ¿Cuál ha sido la importancia de los conflictos sociales, de las huelgas y de los "lock-out"?

## **II. SALARIOS, PODER ADQUISITIVO Y SISTEMAS DE REMUNERACION**

- a) ¿Cuáles han sido los aumentos salariales obtenidos en lo referente a los salarios básicos y los salarios medios?
- b) ¿En qué medida se ha mantenido el poder adquisitivo?
- c) ¿Ha habido cambios en los medios de proteger el poder adquisitivo (por ej.: indización)?

- d) Describa cualquier cambio que se haya operado en los sistemas de remuneración, las escalas de salarios y de clasificaciones.
- e) Describa, igualmente, otros desarrollos eventuales que afecten directamente a las rentas (por ej.: salarios mínimos, escalas de salarios, primas, 13<sup>o</sup> mes, impuesto sobre la renta, salario igual para las mujeres).

### III. TIEMPO DE TRABAJO

- a) ¿Cuál es la situación actual en lo concerniente a:
  - la duración semanal del trabajo,
  - las vacaciones pagadas,
  - la edad de escolaridad,
  - la edad de jubilación?.
- b) Precise las evoluciones más importantes que se hayan producido en este ámbito (es decir, los acuerdos que constituyen una mejora en relación con la situación anterior y la media nacional).
- c) ¿Cuál es la importancia actual de las horas extraordinarias; ha habido modificaciones convencionales a las disposiciones que regulan la práctica de las horas extraordinarias?.
- d) ¿Ha habido cambios en relación con el tiempo de trabajo considerado como penoso o antisocial (por ej.: el trabajo nocturno y el trabajo en equipos)?.
- e) ¿Cuáles van a ser, según su organización, las orientaciones futuras de las negociaciones sobre la duración del trabajo, teniendo en cuenta las posiciones de las organizaciones sindicales, la patronal y el gobierno?.
- f) ¿Se han producido desarrollos nuevos en el ámbito de los permisos pagados para educación?.

### IV. CONDICIONES DE TRABAJO

- a) ¿Se han producido modificaciones en las disposiciones relativas a la higiene y la seguridad (por ej.: diferentes normas mínimas, medicina del trabajo, derecho de los trabajadores a influir en la seguridad e higiene)?.
- b) ¿Han producido los convenios colectivos modificaciones importantes en lo relativo a la organización del trabajo (trabajo en cadena, contenido de los puestos de trabajo, ciclos de trabajo, etc.)?.
- c) ¿Se han producido cambios en otros aspectos de las relaciones de trabajo?.

**V. BENEFICIOS SOCIALES**

- a) ¿Qué cambios importantes se han producido en relación con los diferentes beneficios sociales (por ej.: pensiones, seguro de enfermedad, subsidios y prestaciones sociales, subsidios de paro, seguro de invalidez, etc.)?

**VI. DEMOCRACIA INDUSTRIAL Y DERECHOS SINDICALES**

- a) ¿Qué cambios se han producido en el terreno de la democracia industrial y de los derechos sindicales (derecho de huelga, información, consultas, participación de los trabajadores, formas y estructuras de representación y de organización de los trabajadores, política del personal, etc.)?
- b) ¿Ha habido complicaciones o violaciones concernientes a los derechos sindicales?

**VII. MANTENIMIENTO DEL EMPLEO – CREACIONES DE EMPLEO**

- a) ¿Cuáles han sido los principales desarrollos que se han registrado en el ámbito de la protección del empleo (reglamentación de los despidos individuales y colectivos, reconversión, transferencia y movilidad de la mano de obra, tanto en el interior de la empresa como entre diferentes sectores industriales, acuerdos de garantía de empleos)?
- b) ¿Se han concluido acuerdos de programación de empleos en el ámbito de las empresas?
- c) ¿Se han producido convenios colectivos o medidas de otro orden en lo referente a la creación de empleos?
- d) ¿Se han registrado algunos logros en el ámbito del desarrollo de la formación profesional?
- e) En aquellos casos en que se han conseguido resultados notables en materia de defensa del empleo o de creación de empleos. ¿Cuáles han sido los medios o estrategias utilizados por las organizaciones sindicales para llegar a esos resultados?

**VIII. INTRODUCCION DE NUEVAS TECNOLOGIAS** +)

- a) Proporcionémos una información detallada sobre los acuerdos concluidos en relación con la introducción de nuevas tecnologías en el curso del año transcurrido o sobre otros eventuales desarrollos a este respecto que puedan tener interés desde el punto de vista sindical.
- b) ¿Disponen las organizaciones sindicales de un derecho de veto sobre la introducción de nuevas tecnologías?
- c) ¿Cuáles son los procedimientos previstos para seguir la introducción de esas nuevas tecnologías?

+) Por favor, no nos proporcionen informaciones más que en el caso de que no figuren en el informe del I.S.E. "Negocier l' introduction des nouvelles technologies".

**IX. ESTRUCTURAS DE LAS NEGOCIACIONES COLECTIVAS**

Según los países, las negociaciones se desarrollan en diferentes niveles (nacional, sectorial, descentralizado en el ámbito de la empresa o de la región). La duración de los convenios colectivos varía también. Por otra parte, algunas categorías de la mano de obra o ciertos sectores no están cubiertos por convenios colectivos.

¿Se han producido cambios en lo referente a:

- a) Los niveles de negociaciones,
- b) La duración de los convenios,
- c) Los sectores cubiertos o no cubiertos por los convenios colectivos?.

**X. PERSPECTIVAS**

- a) Describa las principales reivindicaciones o los objetivos más importantes en las futuras negociaciones.
- b) ¿Qué orientaciones y tendencias prevén Vds. en el curso del próximo año en las negociaciones colectivas?.

**XI. OBSERVACIONES COMPLEMENTARIAS**

**LISTA DE LOS ESTUDIOS E INFORMES PUBLICADOS POR EL I.S.E.  
DE 1979 A 1983**

**ESTUDIOS**

1. **LA SITUATION ECONOMIQUE EN EUROPE OCCIDENTALE EN 1979**  
(muy pocos ejemplares disponibles en francés, alemán y sueco - ed. en inglés, agotada) - publicado en marzo de 1979.
2. **AU-DELA DE KEYNES — UNE ECONOMIE DE PARTICIPATION**  
(disponible en inglés, francés y alemán) - publicado en mayo de 1979.
3. **L' ELARGISSEMENT DE LA COMMUNAUTE EUROPEENNE PAR L' ADHESION DE LA GRECE, DU PORTUGAL ET DE L' ESPAGNE - ASPECTS SOCIO-ECONOMIQUES**  
(pocos ejemplares disponibles en alemán, francés y español - ed. en inglés, agotada) - publicado en agosto de 1979.
4. **LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL EN EUROPE OCCIDENTALE - PREMIER PARTIE: LA SITUATION ACTUELLE**  
(disponible en danés, holandés, inglés y francés) - publicado en agosto de 1979.
5. **LES HEURES SUPPLEMENTAIRES ET LES POSITIONS SYNDICALES VIS-A-VIS DES PROJETS DE LIMITATION DES HEURES SUPPLEMENTAIRES AU NIVEAU DE LA COMMUNAUTE EUROPEENNE**  
(pocos ejemplares disponibles en alemán - ed. en francés e inglés, agotadas) - publicado en agosto de 1979.
6. **L' IMPACT DE LA MICROELECTRONIQUE SUR L' EMPLOI EN EUROPE OCCIDENTALE DANS LES ANNEES 80**  
(disponible en francés, alemán, inglés, noruego e italiano - ed. en holandés, agotada) - publicado en octubre de 1979.
7. **CERTAINS DROITS SYNDICAUX FONDAMENTAUX DANS LES ENTREPRISES D' EUROPE OCCIDENTALE**  
(disponible en alemán, inglés, holandés, español y sueco - ed. en francés e italiano, agotadas) - publicado en enero de 1980.
8. **NEGOCIATIONS COLLECTIVES EN EUROPE OCCIDENTALE 1978-1979 ET PERSPECTIVES POUR 1980**  
(disponible en holandés, francés, alemán e italiano - ed. en inglés, agotada) - publicado en abril de 1980.

9. **LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL EN EUROPE OCCIDENTALE - DEUXIEME PARTIE: ANALYSE DES CONSEQUENCES ECONOMIQUES ET SOCIALES**  
(disponible en danés, holandés, inglés, francés y alemán - ed. en italiano, agotada) - publicado en mayo de 1980.
10. **L' ECONOMIE EUROPEENNE 1980-1985 - ORIENTATIONS POUR UNE PLANIFICATION DU PLEIN EMPLOI**  
(disponible en inglés, francés, alemán y sueco - ed. en italiano, agotada) - publicado en septiembre de 1980.
11. **NOUVELLES FORMES D' ORGANISATION DU TRAVAIL - LES EXPERIENCES EN EUROPE OCCIDENTALE**  
(disponible en alemán, inglés, francés, italiano y noruego) - publicado en mayo de 1981.
12. **NEGOCIATIONS COLLECTIVES EN EUROPE OCCIDENTALE 1979-1980 ET PERSPECTIVES POUR 1981**  
(disponible en francés) - publicado en julio de 1981.
13. **CONTROLE DES PRIX ET MAINTIEN DU POUVOIR D' ACHAT DANS LES PAYS D' EUROPE OCCIDENTALE**  
(disponible en alemán, inglés y francés) - publicado en octubre de 1981.
14. **LA POLITIQUE INDUSTRIELLE EN EUROPE OCCIDENTALE**  
(disponible en alemán, inglés y francés) - publicado en diciembre de 1981.
15. **NEGOCIATIONS COLLECTIVES EN EUROPE OCCIDENTALE 1980-1981 ET PERSPECTIVES POUR 1982**  
(disponible en alemán, inglés, francés, holandés, italiano y danés) - publicado en abril de 1982.
16. **NEGOCIER L'INTRODUCTION DE NOUVELLES TECHNOLOGIES**  
(disponible en alemán, inglés, francés, italiano, danés y holandés) - publicado en agosto de 1982.
17. **LA SYNDICALISATION DES CADRES EN EUROPE OCCIDENTALE**  
(disponible en alemán, inglés y francés) - publicado en septiembre de 1982.

## INFORMES

1. **LE MOUVEMENT SYNDICAL EN GRANDE-BRETAGNE: T.U.C.**  
(disponible en alemán, inglés, francés, italiano, holandés y noruego) - publicado en octubre de 1982.
2. **L'EMPLOI, LES INVESTISSEMENTS ET LE SECTEUR PUBLIC**  
(disponible en alemán, inglés, francés, italiano, holandés y noruego) - publicado en noviembre de 1982.
3. **LA DUREE DU TRAVAIL EN EUROPE OCCIDENTALE EN 1982**  
(disponible en alemán, inglés, francés, italiano, holandés y noruego) - publicado en enero de 1983.
4. **LES NEGOCIATIONS SALARIALES EN EUROPE OCCIDENTALE EN 1982 ET LES PERSPECTIVES POUR 1983**  
(disponible en alemán, inglés, francés, italiano, holandés y noruego).
5. **LE MOUVEMENT SYNDICAL EN SUEDE** (en preparación)

ABRIL 1983



ESTUDIO TRADUCIDO en español y publicado en ESPAÑA por el INSTITUTO DE ESTUDIOS LABORALES Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL - IELSS



**INSTITUTO SINDICAL EUROPEO**

Boulevard de l'Empératrice 66 (Bte 4) 1000 Bruxelles tel. (02) 521.30.70-telegram/cable: Euroinst