



225.

INSTITUTO SINDICAL EUROPEO

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 objeto 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 ISE, constituyendo así sus órganos de dirección.

AUSTRIA	ÖGB
BELGICA	CSC/ACV FGTB/ABVV
CHIPRE	SEK TURK-SEN
DINAMARCA	LO FTF
REPUBLICA FEDERAL ALEMANA	DGB
FINLANDIA	SAK TVK
FRANCIA	CFDT CGT-FO
GRAN BRETAÑA	TUC
GRECIA	GSEE
IRLANDA	ICTU
ISLANDIA	ASI BSRB
ITALIA	CGIL CISL UIL
LUXEMBURGO	CGT-LUX. LCGB
MALTA	GWU CMTU
NORUEGA	LO
PAISES BAJOS	FNV CNV
PORTUGAL	UGT-P
ESPAÑA	UGT STV-ELA
SUECIA	LO TCO
SUIZA	SGB CNG
TURQUIA	DISK

**NEGOCIACIONES COLECTIVAS
EN EUROPA OCCIDENTAL EN 1986
Y PERSPECTIVAS PARA 1987**

PROLOGO

Este es el octavo informe anual que publica el Instituto Sindical Europeo sobre las negociaciones colectivas en Europa Occidental. Los informes anteriores ya despertaron mucho interés, tanto dentro del propio movimiento sindical como fuera de éste, en los círculos políticos y gubernamentales, las organizaciones internacionales, las Comunidades Europeas, y también entre los especialistas e investigadores en este campo.

En este informe se recogen las reivindicaciones sindicales y los acuerdos de 1986, y se apuntan las perspectivas para 1987. Prosigue así la descripción comparativa de la evolución de las negociaciones colectivas en veinte países de Europa Occidental.

Se describen aquí las diferentes situaciones que se presentan en cada país, y se compara su evolución en el conjunto de Europa Occidental. Se centra esencialmente el informe en los resultados de los convenios colectivos.

Cada capítulo consta de dos partes. En la primera, se ofrece una visión general que pretende poner de relieve las tendencias más marcadas en Europa Occidental, y, en la segunda, se analiza la situación de cada país, por orden alfabético. De no haberse producido ningún cambio durante el periodo contemplado en un país determinado, éste no figura en el capítulo.

La mayor parte de la información vertida en este informe procede de las contestaciones de las organizaciones sindicales pertenecientes a la CES al cuestionario del ISE. En general, las contestaciones llegaron al ISE a finales de febrero de 1987 (dicho cuestionario se adjunta al presente informe). En algunos casos, se han completado los datos con

los que han suministrado los especialistas y los responsables de las negociaciones colectivas de los diferentes países, consultando la documentación existente en el ISE, sirviéndose de los informes de los comités sindicales europeos, así como de las discusiones en el seno del comité "negociaciones colectivas" de la CES.

Contestaron al cuestionario del ISE las organizaciones siguientes:

ÖGB	: Austria
CSC-FGTB (informe común)	: Bélgica
SEK	: Chipre
LO y FTF	: Dinamarca
UGT y ELA/STV	: España
SAK y TVK	: Finlandia
CFDT y CGT-FO	: Francia
TUC	: Gran Bretaña
GSEE	: Grecia
ICTU	: Irlanda
ASI	: Islandia
CGIL-CISL-UIL (informe común)	: Italia
CGT y LCGB	: Luxemburgo
CMTU	: Malta
LO	: Noruega
FNV y CNV (informe común)	: Países Bajos
UGT-P	: Portugal
DGB	: República Federal de Alemania
LO y TCO	: Suecia
USS/SGB	: Suiza

El ISE se responsabiliza del contenido del informe y de las opiniones que se expresan en el mismo.

Al igual que los estudios precedentes, el presente informe es el resultado del trabajo colectivo de todos los miembros del equipo del ISE. Señalemos que no hubiera podido llevarse a cabo sin la activa colaboración de las confederaciones -en particular, la de los investigadores y los responsables de los departamentos de convenios colectivos de las organizaciones-, de numerosas federaciones, y la asistencia del comité de negociaciones colectivas de la CES.

Damos las gracias a todos ellos por su colaboración.

Bruselas, abril de 1987.

*Günter KÖPKE,
Director del ISE*

- Dado que este informe se ha cerrado a mediados de marzo de 1987, no figura en él la evolución posterior a esa fecha.
- Este informe ha sido preparado simultáneamente en alemán, francés e inglés, y se publica también en español, italiano, noruego y neerlandés.

INDICE

	Página
PROLOGO.....	3
I. CONTEXTO DE LAS NEGOCIACIONES COLECTIVAS EN 1986.....	9
1. Panorama general.....	9
2. Situación por países.....	17
II. SALARIOS, PODER ADQUISITIVO Y SISTEMAS DE REMUNERACIÓN.....	39
1. Panorama general.....	39
2. Situación por países.....	53
III. TIEMPO DE TRABAJO.....	69
1. Panorama general.....	69
2. Situación por países.....	74
IV. PERSPECTIVAS PARA 1987.....	87
1. Panorama general.....	87
2. Situación por países.....	90

ANEXOS

- Cuestionario del ISE a las organizaciones afiliadas a la CES
- Lista de los estudios publicados por el ISE.
- Lista de los infos publicados por el ISE.
- Condiciones de compra de los estudios del ISE.

I. CONTEXTO DE LAS NEGOCIACIONES COLECTIVAS EN 1986

1. PANORAMA GENERAL

En 1986, muchas de las tendencias económicas que se habían manifestado el año anterior continuaron siendo las mismas. Por consiguiente, el crecimiento económico de Europa Occidental fue modesto, y, si bien se registró un alza marginal en el conjunto del empleo, hasta las estadísticas oficiales nacionales arrojaron un aumento del desempleo. La mejora más notable de la economía de Europa Occidental ha sido el continuo descenso de la inflación.

Como puede apreciarse en el cuadro I, el crecimiento económico de Europa Occidental en 1986 fue del 2,5%, o sea, el mismo que en 1985. El crecimiento económico más débil lo registró **Grecia** (crecimiento cero, comparado con el 2,1% en 1985), y disminuyó en **Dinamarca, Gran Bretaña, los Países Bajos, Austria, Finlandia, Suecia y Suiza**. El mayor crecimiento económico se dio en **Islandia** (5,5%), **Portugal y Noruega** (ambos 4,25%), siendo **España** el otro único país que alcanzó el 3%.

El empleo total aumentó algo en Europa Occidental durante el año 1986, aunque no tanto como el número de personas en condiciones de acceder a un puesto de trabajo, de tal forma que el número de parados subió a 19 millones. En el cuadro II, se muestra que la tasa de desempleo subió en **Francia, Irlanda e Italia** en cuanto a la CEE, así como en **Austria y Finlandia**. De hecho, es evidente que el paro creciente debilita la posición de los sindicatos a la hora de conseguir mejoras para sus afiliados en las negociaciones colectivas. Otra de las dificultades es la de los cambios continuos en las modalidades de contratación. Los nuevos puestos que se crean incluyen el empleo a tiempo parcial, el sector de servicios y la subcontratación, y acostumbran desempeñarlo las mujeres. Sigue siendo complicado para los sindicatos organizar esta mano de obra nueva y "flexible", y es frecuente que los trabajadores que se encuentran en esta situación no estén cubiertos por convenio colectivo alguno.

Lo más positivo dentro de la evolución económica de Europa occidental ha sido el descenso continuo de la inflación. La caída de los precios del petróleo (a pesar de no haberse reflejado con la intensidad y la celeridad deseables en los precios de consumo, y de que hoy esta tendencia se está invirtiendo), el bajo precio de otras materias primas, y la baja del dólar han contribuido a ello. Luego, la mayor parte de los gobiernos de Europa Occidental han seguido practicando políticas económicas restrictivas, con lo que han ayudado

a que descendiera la inflación. En el cuadro III, se observa que, de hecho, el nivel de precios bajó en términos reales, en 1986, en la **República Federal de Alemania**. Y la tasa de inflación disminuyó en **Bélgica, Dinamarca, Francia, Gran Bretaña, Irlanda, Italia, Luxemburgo, los Países Bajos, Portugal, Austria, Finlandia, Islandia, Suecia y Suiza**.

El objetivo prioritario de los sindicatos de Europa Occidental ha seguido siendo durante este año 1986 la protección y la mejora del poder adquisitivo, así como la reducción del tiempo de trabajo. También han seguido insistiendo acerca de los gobiernos y de la patronal sobre la necesidad de crear un mayor número de oportunidades de empleo, especialmente para los jóvenes.

En general, los empresarios han reaccionado a las peticiones de los sindicatos presionando para que sea mayor la flexibilidad en la organización del trabajo, los sistemas de retribución, y el tiempo de trabajo como condición previa a las mejoras salariales y a la reducción del tiempo de trabajo.

A este respecto, los empresarios han recibido apoyo de los gobiernos, que han seguido restringiendo la capacidad de negociación de mejoras salariales a los empleados del sector público y han recomendado restricciones similares al sector privado. Se han seguido fomentando en 1986 políticas de desregulación y de privatización con la finalidad explícita de favorecer la flexibilidad del mercado de trabajo.

Los resultados de las negociaciones colectivas han sido positivos en muchos casos durante el año 1986. Siguió creciendo el poder adquisitivo, manteniéndose así la tendencia que se inició en 1985. En la mayor parte de los países, la caída de la tasa de inflación contribuyó a que los incrementos de los salarios nominales, conseguidos con mucha dificultad, garantizaran una mejora del poder adquisitivo.

En lo que se refiere al tiempo de trabajo, los sindicatos siguieron registrando progresos modestos en 1986. Durante ese año, las negociaciones se centraron en la duración semanal del trabajo, las vacaciones y la jubilación anticipada. Además, se alcanzaron importantes logros a principios de 1987 en los países nórdicos (véase el capítulo III).

También fue allí donde se registraron algunos de los mayores conflictos de 1986 (véase el informe de cada uno de estos países escandinavos), lo cual bien pudiera reflejar la tensión de un sistema de negociación esencialmente centralizado. También aumentaron los conflictos laborales durante ese año en **Bélgica** y en **Francia**.

En el cuadro IV se muestra el número de horas de trabajo perdidas por motivo de huelga en 1985, siendo éste el último año para el que se dispone de estadísticas que permitan comparar datos entre países.

Observaran los lectores que no aparece **Turquía** en el informe, pues no existe allí libertad sindical, y DISK, la organización afiliada a la CES y miembro del ISE, ha sido prohibida.

	1984	1985	
	1,1	1,2	
	1,2	1,3	
	1,3	1,4	
	1,4	1,5	
	1,5	1,6	
	1,6	1,7	
	1,7	1,8	
	1,8	1,9	
	1,9	2,0	
	2,0	2,1	
	2,1	2,2	
	2,2	2,3	
	2,3	2,4	
	2,4	2,5	
	2,5	2,6	
	2,6	2,7	
	2,7	2,8	
	2,8	2,9	
	2,9	3,0	
	3,0	3,1	
	3,1	3,2	
	3,2	3,3	
	3,3	3,4	
	3,4	3,5	
	3,5	3,6	
	3,6	3,7	
	3,7	3,8	
	3,8	3,9	
	3,9	4,0	
	4,0	4,1	
	4,1	4,2	
	4,2	4,3	
	4,3	4,4	
	4,4	4,5	
	4,5	4,6	
	4,6	4,7	
	4,7	4,8	
	4,8	4,9	
	4,9	5,0	
	5,0	5,1	
	5,1	5,2	
	5,2	5,3	
	5,3	5,4	
	5,4	5,5	
	5,5	5,6	
	5,6	5,7	
	5,7	5,8	
	5,8	5,9	
	5,9	6,0	
	6,0	6,1	
	6,1	6,2	
	6,2	6,3	
	6,3	6,4	
	6,4	6,5	
	6,5	6,6	
	6,6	6,7	
	6,7	6,8	
	6,8	6,9	
	6,9	7,0	
	7,0	7,1	
	7,1	7,2	
	7,2	7,3	
	7,3	7,4	
	7,4	7,5	
	7,5	7,6	
	7,6	7,7	
	7,7	7,8	
	7,8	7,9	
	7,9	8,0	
	8,0	8,1	
	8,1	8,2	
	8,2	8,3	
	8,3	8,4	
	8,4	8,5	
	8,5	8,6	
	8,6	8,7	
	8,7	8,8	
	8,8	8,9	
	8,9	9,0	
	9,0	9,1	
	9,1	9,2	
	9,2	9,3	
	9,3	9,4	
	9,4	9,5	
	9,5	9,6	
	9,6	9,7	
	9,7	9,8	
	9,8	9,9	
	9,9	10,0	

CUADRO I: CRECIMIENTO ECONÓMICO EN EUROPA OCCIDENTAL

1984 - 1986

(variación porcentual del PIB o PNB en términos reales)

	1984	1985	1986
Bélgica	1,3	1,1	2,0
Dinamarca	3,4	3,8	2,75
España	2,2	2,1	3,0
Francia	1,5	1,4	2,0
Gran Bretaña	3,0	3,5	2,25
Grecia	2,8	2,1	0
Irlanda	1,8	0,2	1,5
Italia	2,8	2,3	2,5
Luxemburgo	4,9	1,9	2,25
Países Bajos	2,3	1,8	1,5
Portugal	-1,5	2,8	4,25
Rep. Fed. de Alemania	3,0	2,5	2,75
CEE 12	2,5	2,4	2,5
Austria	2,0	3,0	2,25
Finlandia	2,8	2,8	1,5
Islandia	3,2	2,8	5,5
Noruega	5,6	4,2	4,25
Suecia	3,4	2,3	2,25
Suiza	1,6	4,0	2,0
EUROPA OCCIDENTAL	2,6	2,5	2,5

Fuente: OCDE

CUADRO II: TASA DE PARO EN EUROPA OCCIDENTAL
1984 - 1986*

	1984	1985	1986
Bélgica	14,4	13,7	12,9
Dinamarca	9,9	8,8	7,6
España	20,6	22,1	21,5
Francia	9,9	10,3	10,7
Gran Bretaña	11,8	12,0	11,9
Grecia	8,1	7,8	7,6
Irlanda	16,6	17,7	18,3
Italia	11,9	13,0	13,6
Luxemburgo	1,8	1,6	1,3
Países Bajos	14,5	13,1	12,1
Portugal	9,3	8,7	8,6
Rep. Fed. de Alemania	8,4	8,4	8,1
CEE 9	11,7	12,0	12,0
CEE 12	11,3	11,5	11,5
Austria	3,8	3,6	4,0
Finlandia	6,2	6,3	7,0
Islandia	1,3	1,1	1,0
Noruega	3,0	2,5	2,0
Suecia	3,0	2,8	2,5
Suiza	1,1	1,0	1,0
EUROPA OCCIDENTAL	10,7	10,9	11,0

Fuentes: Eurostat, para los miembros de la CE y la Europa de los 9; la OCDE, para los países no miembros de la CE, la Europa de los 12 y Europa Occidental.

* Los datos de los miembros de las CE (salvo Grecia, España y Portugal) reflejan el paro en porcentaje de la población activa civil; los de Grecia, España y Portugal corresponden al porcentaje de parados (según las estadísticas nacionales de mano de obra) con relación a la mano de obra total; y en los países no miembros de la CE se expresa según se define en cada uno de ellos.

CUADRO III: TASA DE INFLACIÓN EN EUROPA OCCIDENTAL
1984 - 1986

País	1984	1985	1986
Bélgica	6,3	4,9	1,3
Dinamarca	6,3	4,7	3,6
España	11,3	8,8	8,8
Francia	7,4	5,8	2,7
Gran Bretaña	5,0	6,1	3,4
Grecia	18,5	19,3	23,0
Irlanda	8,6	5,4	3,8
Italia	10,8	9,2	5,5*
Luxemburgo	4,6	4,1	0,3
Países Bajos	3,3	2,3	0,2
Portugal	29,3	19,3	11,8*
Rep. Fed. de Alemania	2,4	2,2	-0,2
CEE 12	6,7	6,4	3,4
Austria	5,6	3,2	1,7
Finlandia	7,1	5,9	3,6
Islandia	30,9	31,9	22,2
Noruega	6,2	5,7	7,2
Suecia	8,0	7,4	4,3
Suiza	3,0	3,4	0,7
EUROPA OCCIDENTAL	7,4	6,6	4,2

Fuente: OCDE

* 12 meses hasta septiembre de 1986

**CUADRO IV: CONFLICTOS SOCIALES
DÍAS DE TRABAJO PERDIDOS ENTRE 1982 Y 1985**

	1982	1983	1984	1985
Austria	344	514	543	22.752
Dinamarca ¹	12.700	78.800	131.700	2.332.700
España	2.787.600 ²	4.416.700	6.357.800	2.223.500
Finlandia	207.600	719.700	1.526.900	174.270
Francia ³	2.250.200	1.321.000	1.316.800	726.700
GB ^{4, 5, 6}	5.313.000	3.754.000	27.135.000	6.402.000
Irlanda	434.200	319.010	386.420	417.730
Islandia	119.000	---	301.000	91.000
Italia	18.563.000	14.003.000	8.703.000	3.830.800
Noruega	281.180	5.897	104.350	66.473
Países Bajos	215.440	118.160	29.181	89.390
Portugal	456.100	650.700	269.700	275.400
R.F.A. ⁶	15.110	40.840	5.617.600	34.400
Suecia	1.760	36.920	31.290	504.210
Suiza	550	4.438	662	662

Fuente: OIT

1. No se incluyen los conflictos sociales que han acarreado la pérdida de menos de 100 días de trabajo.
2. Con exclusión de Cataluña.
3. Quedan excluidos el sector agrícola y la administración pública.
4. Reino Unido.
5. Con exclusión de las huelgas de carácter político.
6. Se incluyen los conflictos de duración inferior a un día si han acarreado la pérdida de más de 100 días de trabajo.

2. SITUACIÓN POR PAÍSES

A U S T R I A

La economía de Austria registró un deterioro durante el año 1986. El crecimiento económico bajó al 2,25% (cuando había sido del 3% en 1985), lo cual se debe sobre todo a que se estancó la demanda de exportación. De hecho, las exportaciones han venido siendo durante estos últimos años una importante fuente de crecimiento, y el no registrarse aumento de la demanda externa significa que se ha debilitado el nivel de intercambios mundiales en general, y que los productos austríacos han perdido competitividad al revaluarse la moneda. La demanda interna siguió creciendo, pero no se aceleró hasta el punto que algunos habían previsto como consecuencia del incremento de ingresos reales que siguió a la caída del precio del petróleo. Esto demuestra más bien desconfianza por parte del consumidor, lo cual queda corroborado por el importante aumento del nivel de ahorro.

El paro fue del 4% en 1986 (superior pues al 3,6% de 1985). Este aumento refleja el continuo crecimiento de la oferta de mano de obra (sobre todo femenina) y la progresión menor de la creación de empleo al decrecer el desarrollo económico.

Sí ha mejorado, no obstante, el control de la inflación, que cayó al 1,7% (cuando era del 3,2% en 1985). En esta deceleración desempeñaron un papel importante la caída del precio del petróleo y la sólida posición de la moneda.

A pesar de frenarse el crecimiento, de crecer el paro, y de endurecerse la actitud de los empresarios (incluso los del sector público, que insistieron en la necesidad de someterse a restricciones presupuestarias), los sindicatos consiguieron explotar la caída de la inflación para obtener un aumento significativo de los ingresos reales, tema en el cual se siguen centrando las reivindicaciones sindicales.

Al igual que en años anteriores, fue muy reducido el número de huelgas en Austria durante el año 1985. No obstante, si bien hubo sólo cuatro (mientras habían sido dos en 1984), fue mayor el número de trabajadores que participaron en ellas, y también su tiempo medio de duración. Esto se debió mayormente a la huelga "de aviso" de los profesores en todo el país.

Para 1987, se prevé que el crecimiento se mantendrá alrededor del 2%, lo cual supone que la oferta de mano de obra seguirá

siendo superior a la que pueda absorber la creación de nuevos puestos de trabajo. Además, se ha de prever que aumentará ligeramente la inflación como respuesta a la presión salarial y a la desaparición de los efectos beneficiosos de la caída del precio del petróleo.

B É L G I C A

Experimentó cierta mejora el crecimiento económico en Bélgica si se compara el 2% alcanzado en 1986 con el resultado muy pobre de 1985 (1,1%). Las mayores fuentes de crecimiento económico fueron la demanda de bienes de consumo duradero y la inversión en los sectores no industriales. El programa de austeridad del Gobierno, que se ha propuesto rebajar el déficit presupuestario del 11% del PIB en 1985 al 8% en 1987, y al 7% en 1989, ha introducido importantes recortes en el gasto público. En términos nominales, dicho gasto se va a reducir en un 2,5% entre 1985 y 1987, aunque casi la mitad del esfuerzo va a recaer en las familias, por lo que las consecuencias para el crecimiento económico van a ser claramente negativas.

El paro siguió representando un grave problema en 1986. El leve descenso de la tasa de paro, que pasó del 13,7% en 1985 al 12,9% en 1986, se debió más a la puesta en marcha de unas medidas especiales que a un verdadero aumento de la demanda de mano de obra. Además, en los datos oficiales no se incluye a los parados de mayor edad, ni las cifras globales indican hasta qué punto los parados se han quedado atrapados en esa situación sin poder salir de ella. El 45% de los parados belgas lo son desde hace más de dos años. Las cifras que dan los sindicatos sí incluyen a los parados de mayor edad.

La disminución del precio de las importaciones y el aumento muy moderado de los salarios hora demuestran que la inflación no dejó de bajar. En 1986, ésta fue del 1,3%, cuando había sido del 4,9% en 1985. Sin embargo, si se excluyen los precios de la energía, la reducción es ya mucho menos significativa.

Una de las prioridades para 1986 fue la preparación de los convenios colectivos de 1987 y 1988, y tanto la **CSC** como la **FGTB** presionaron y consiguieron que se volviera a las negociaciones libres después de varios años de sufrir una política salarial restrictiva.

El Gobierno siguió desempeñando un papel primordial en 1986, pues se mantuvo la política salarial (limitando así el marco de las negociaciones colectivas) e intervino él mismo en

el proceso que había de llevar al consenso social (véase el capítulo II).

Durante el año 1986, la acción sindical se dirigió sobre todo contra el programa de austeridad del Gobierno, aunque también surgieron graves conflictos por motivo de cierres, y en defensa de los derechos sindicales.

C H I P R E

Las negociaciones colectivas de 1986 se llevaron a cabo con un trasfondo económico complejo y en un ambiente de continua preocupación por la situación política de Chipre. Los ingresos nacionales aumentaron en un 3% con relación al 3,7% de 1985 y al 7,4% de 1984. Resulta preocupante la balanza de pagos (tanto las exportaciones como las importaciones registraron fuertes descensos en 1986) así como el paro, que pasó del 3,3% en 1985 al 3,7% en 1986. La productividad creció en cerca de un 2% en 1986, al igual que el año anterior, cuando había sido del 5,8% en 1984. Entre los demás problemas económicos están el elevado déficit presupuestario y la caída de la inversión en la industria. Sin embargo, la tasa de inflación ha registrado un importante retroceso, al bajar al 1% en 1986, tras ser del 5% en 1985 y del 6% en 1984.

Los sindicatos han centrado sus reivindicaciones en los salarios y las ventajas sociales. Dentro de esta última categoría, se ha concedido prioridad a la asistencia sanitaria, a la seguridad social y a las vacaciones.

Los empresarios no han respondido a las peticiones de los sindicatos y han seguido atacando el sistema de indiciación. El gobierno se ha mantenido en su papel conciliador.

Las negociaciones se desarrollan a nivel nacional, y cubren todos los sectores, salvo el del comercio al por menor, cuyo salario mínimo, así como las vacaciones anuales, se rigen por medidas legales. La mayor parte de los convenios tienen ahora una duración de un año, en vez de los dos años de antes.

Aumentó el número de conflictos en 1986, y se registraron huelgas en la hostelería y la restauración, el transporte, la industria del calzado y los servicios de televisión y radiodifusión.

D I N A M A R C A

El crecimiento económico sólo alcanzó el 2,75% en 1986 en Dinamarca, cuando había sido del 3,8% en 1985. El principal motivo de esta caída reside en el menor dinamismo de la exportación, pues registró un aumento de sólo un 1,8%. Por otra parte, las importaciones no dejaron de crecer a buen ritmo (lo cual refleja el consumo privado), con lo que la balanza de pagos se deterioró por tercer año consecutivo.

El paro cayó de forma sensible, pues pasó del 8,8% al 7,6%, al superar la creación de empleo la sin embargo mayor oferta de mano de obra. El sector público no participó en el aumento de empleo al practicarse una política de restricción del gasto público.

La inflación cayó del 4,7% al 3,6%, reflejando así el descenso del precio del petróleo y de otras materias primas.

En 1986, se puso en práctica la política de rentas del Gobierno. Ésta preveía un aumento del 2% para los salarios entre marzo de 1985 y marzo de 1986, y del 1,5% el año siguiente. Se han respetado estos límites en el sector público, pero no en el privado, donde el promedio de subida fue del 5,3% durante el primer año, y casi igual durante el segundo. Se amplían datos sobre el poder adquisitivo en el capítulo II, y sobre el tiempo de trabajo, en el capítulo III.

El Gobierno no intervino en los acuerdos que entran en vigor en marzo de 1987. Pero la LO y la asociación de empresarios (DA) no se pusieron de acuerdo en otoño de 1986 sobre la forma de llevar a cabo las negociaciones. Éstas se iniciaron, descentralizadas, por sectores, salvo en lo que respecta al fondo de pensión complementario (ATP), pues la LO y la DA acordaron doblar las contribuciones al mismo.

Los objetivos prioritarios de las organizaciones afiliadas a la LO fueron los siguientes:

- la reducción de la semana laboral a 35 horas, conservando el salario completo;
- un acuerdo que garantizara el salario real de las categorías de trabajadores con más bajo nivel de ingresos;
- un acuerdo de solidaridad salarial para reducir las diferencias de salarios entre miembros de la LO;
- aumentar las contribuciones al fondo de pensión complementario;
- aumentar las contribuciones al fondo de educación conjunto de LO-DA.

Por su parte, la **FTF** pedía esencialmente:

- el aumento generalizado de salarios y otro, adicional, para los trabajadores peor retribuidos;
- la compensación de las pérdidas salariales desde 1983;
- una evolución paralela de los salarios del sector privado y los del sector público;
- la reducción del tiempo de trabajo para favorecer el empleo.

E S P A Ñ A

Durante el año 1986, las negociaciones colectivas se enmarcaron en lo estipulado por el Acuerdo Económico y Social (AES), firmado por el Gobierno, las organizaciones empresariales (CEOE y CEPYME) y la **UGT**. En el País Vasco, **ELA-STV** no firmó el AES, del cual los principales aspectos han sido descritos en anteriores informes.

Muchos de los acuerdos firmados en 1985 dentro del marco del AES siguieron vigentes durante 1986, por lo que ha sido menor el número de convenios en ese período.

La situación económica de España registró algunas mejoras, pues el crecimiento subió al 3%, tras ser del 2,1% en 1985. La demanda interna mantuvo un buen ritmo debido al aumento de los beneficios y del poder adquisitivo. Se estancaron no obstante las exportaciones de bienes, a la vez que aumentaba la penetración de las importaciones.

El nivel de empleo, que no había dejado de crecer desde mediados de 1985, siguió esa tendencia, y la tasa de paro bajó del 22,1% (1985) al 21,5%, sin dejar por eso de ser la más elevada de Europa. La inflación se mantuvo al mismo nivel (8,8%) que el año anterior. Si bien las primeras previsiones anticiparon la disminución de la inflación por haber bajado los precios de la energía, ese efecto fue contrarrestado por la introducción del IVA.

No se registraron cambios en los objetivos prioritarios ni en las estrategias de los sindicatos y de los empresarios (véanse los informes anteriores) ya que el AES siguió en vigor.

F I N L A N D I A

La situación económica de Finlandia empeoró en 1986 con relación a 1985, ya que el crecimiento económico pasó del

2,8% (1985) al 1,5%. El descenso del mismo, unido a las medidas de racionalización y de reducción de gastos, hizo que la tasa de desempleo pasara del 6,3% (1985) al 7% (1986).

La baja de los precios de las importaciones, si bien no se repercutió íntegramente en el consumidor, contribuyó a que la tasa de inflación pasara del 5,9% de 1985 al 3,6% de 1986. La subida de los salarios nominales en cerca de un 7% supuso un aumento sensible de los salarios reales durante 1986. En el capítulo II, se recogen los resultados de las negociaciones que se llevaron a cabo durante el año 1986.

Se registraron huelgas durante la primavera, correspondiendo con las negociaciones previas a los acuerdos. 256.000 miembros del **SAK** participaron en una huelga de dos días, y 40.000 funcionarios y miembros del **TVK** tomaron parte en una huelga de seis semanas.

F R A N C I A

Francia siguió desenvolviéndose en un clima económico difícil en 1986. El crecimiento fue algo mayor (2%) que el bajísimo de 1985 (1,4%) a pesar de que la caída del volumen de las exportaciones, debida a la pérdida de competitividad, incidiera en él. Esta, a su vez, fue consecuencia del descenso del dólar. La demanda interna se recuperó a mediados de año al contribuir la caída de los precios de importación a reducir la inflación y a estimular el consumo. La inversión privada no inmobiliaria experimentó también una fuerte subida.

El ligero aumento de la producción se acompañó de un mayor empleo por primera vez desde 1982. No obstante, una gran parte de ello derivó de las medidas especiales que se tomaron para estimular la contratación de jóvenes (el número de aprendices subió a 400.000 en marzo de 1986, lo cual supone un aumento de más del 60% en un año). De todas formas, eso no impidió que el paro siguiera su avance, ya que alcanzó un 10,7% en 1986, tras haber sido del 10,3% en 1985.

La inflación cayó del 5,8% en 1985 al 2,7% en 1986, lo cual ha de atribuirse mayormente al descenso de los precios de las importaciones y a la política restrictiva del Gobierno.

Los sindicatos siguieron centrando sus esfuerzos en el paro y el poder adquisitivo, pero tras la victoria del centro derecha en las elecciones de la Asamblea Nacional en marzo de 1986, tuvieron que hacer frente a un programa gubernamental proyectado para devolver sus privilegios a los empresarios. Así, se presentaron leyes para generalizar la privatización, facilitar el despido y cerrar fábricas, fomentar la

contratación de trabajadores "flexibles" (a tiempo parcial, subcontratados, etc.) y flexibilizar también el tiempo de trabajo. De hecho, el nuevo Gobierno insiste en la desregulación, lo cual tendrá graves consecuencias para los derechos de los trabajadores.

Los empresarios se mostraron reacios a reanudar el diálogo social y las negociaciones colectivas a pesar de medidas como el regreso a la fijación libre de precios. Además, siguieron presionando a favor de las negociaciones a nivel de las empresas, intentando así dejar de lado las negociaciones a nivel de los sectores, y llevar a una mayor individualización de los salarios y de las condiciones de trabajo. En general, se aprecia un grado superior de organización y de representación sindical a nivel sectorial que a nivel empresarial.

No es de extrañar que haya empeorado el clima social, lo cual se ha reflejado en huelgas, como la del sector público el 21 de octubre, y la ola de huelgas que se desencadenó en el transporte, la electricidad y el gas, y en los comercios de venta al por menor (a propósito de la apertura en domingo).

G R A N B R E T A Ñ A

Las negociaciones colectivas de 1986 se desarrollaron en un clima económico deprimido. El crecimiento económico descendió al 2,25%, cuando había sido del 3,5% en 1985. Además, los factores que incidieron en el mismo han tendido más bien a debilitar, que no a reforzar, las bases en que se sustenta la fuerza de la economía. Efectivamente, la mayor fuente de crecimiento la ha constituido el consumo, que se ha disparado, dirigiéndose de forma desproporcionada a las importaciones. El National Institute for Economic and Social Research (instituto nacional de investigación económica y social) concluyó que: "una parte excepcionalmente elevada del gasto en bienes de consumo duradero parece haber sido absorbida por las importaciones".

La mayor preocupación se centra en el marcado deterioro de la balanza de pagos del Reino Unido. El déficit en el intercambio de bienes manufacturados se acentuó en 1986, y se produjo igualmente un déficit en el conjunto de la balanza de pagos al incidir menos en ella los ingresos del petróleo.

El desempleo registró un descenso marginal en 1986 (al 11,9%, tras ser del 12,0% en 1985), pero el número total de parados permaneció superior a los 3,2 millones (según cifras del Gobierno), a pesar de que se ampliaran las medidas especiales. el TUC considera que el número real de personas sin trabajo permaneció por encima de los 4 millones durante el año 1986.

La inflación fue menor en 1986 (3,4%) que en 1985 (6,1%), aunque se supone que volverá a aumentar en 1987. La caída del precio del petróleo influyó mucho en la disminución de la inflación, pero no se reflejó en absoluto en esa proporción en el consumidor. La debilidad de la libra hizo que, en conjunto, los precios de las importaciones no contribuyeran en la medida en que estaba previsto a atajar la inflación.

Los objetivos prioritarios de los sindicatos siguieron siendo el mantener o mejorar los ingresos reales, y proteger el empleo. En el sector público, los esfuerzos se centraron en oponerse a la privatización y a la subcontratación de servicios. El TUC actualizó sus directrices en lo referente a los sindicatos de los servicios públicos. Se publicó una declaración conjunta del TUC y del partido laborista titulada: "Bajos salarios: políticas y prioridades". En ella, se recoge un nuevo compromiso de hacer introducir un salario mínimo legal obligatorio, a la vez que se expone un amplio abanico de políticas sobre negociaciones colectivas y formas de apoyo legal a las categorías con ingresos más bajos, y se incluyen varios modos de conseguir una estrategia de salarios más justa.

Tanto el Gobierno como las organizaciones de empresarios han seguido preconizando acuerdos sobre salarios reducidos. El Gobierno ha evitado de nuevo publicar una cifra para los acuerdos del sector público, pero, en realidad, los límites estrictos que se han impuesto a los "gastos corrientes" ya suponen un tope a los acuerdos. Así, cuando estos últimos rebasan los topes implícitos, no se suelen proveer los fondos necesarios, yendo así a la reducción de empleos y de servicios.

El Gobierno lanzó un nuevo ataque contra las negociaciones salariales nacionales, con la finalidad de socavar las negociaciones colectivas, especialmente en el sector público, y destruir el concepto de "evaluación del puesto de trabajo". Afirmó, además, que la acentuación de las diferencias salariales entre regiones reduciría el desempleo.

El TUC señala que el Gobierno se confunde al estimar que las negociaciones salariales nacionales impiden que haya variaciones entre los salarios de las regiones. De hecho, el negociar los salarios a nivel nacional deja margen para una gran flexibilidad en el sector público y en el privado, y tanto los sindicatos como los empresarios consideran que supone un factor valioso de estabilización de las relaciones de trabajo. Un nivel elevado de paro en las regiones es el reflejo de la falta de empleo a nivel nacional, y no se resuelve incrementando las diferencias de salarios entre las regiones.

En febrero de 1987, el ministro del Empleo amplió la campaña del Gobierno pidiendo que se prohibieran las negociaciones anuales sobre salarios, la evaluación del puesto de trabajo y las negociaciones salariales nacionales.

El TUC contestó a ello que semejantes planes del Gobierno abrían paso a la anarquía en las relaciones laborales, que el rechazar el concepto de comparabilidad era atentar a la propia noción de equidad, y que el enfoque adoptado por el ministro iba totalmente en contra de algunas de las obligaciones que el Reino Unido había contraído según la ley europea, como la relativa a conceder el mismo salario a trabajos del mismo valor.

G R E C I A

El año 1986 fue muy duro para los trabajadores griegos debido al estancamiento de la economía y al programa de austeridad del Gobierno. El nivel de vida cayó en un 10% para quienes cobraban bajos salarios, y aún más en el caso de las categorías de mayores ingresos.

Dicho programa de austeridad (véase el informe del ISE sobre las negociaciones colectivas en Europa Occidental en 1985, y las perspectivas para 1986) se mantuvo vigente durante el año 1986. Sin embargo, no se observaron todos los términos del acuerdo en función de los cuales la GSEE había aceptado el programa (tras vencer dificultades internas). Los resultados fueron sumamente decepcionantes para los sindicatos en lo que respecta a precios, inversiones y empleo.

El crecimiento económico fue nulo en 1986 (había sido del 2,1% en 1985). El paro cayó del 7,8% (1985) al 7,6% (1986), mientras que la tasa de inflación pasó del 19,3% (1985) al 23% (1986).

La balanza de pagos registró presiones en 1986 al aumentar el pago de intereses por la deuda externa, y disminuir sensiblemente tanto los ingresos de la marina mercante griega como los provenientes de los trabajadores griegos residentes en el extranjero. De hecho, la balanza de pagos pudo aguantarse gracias a las transferencias de la CEE.

El convenio colectivo nacional de marzo de 1986 se atuvo a la política definida por el gobierno griego en octubre de 1985: no se admitían más aumentos de salarios que los basados en el sistema de indiciación tal como quedó modificado en enero de 1986. Como era de esperar, se produjo una caída brutal del poder adquisitivo.

El Gobierno anunció una serie de medidas en el ámbito de la política de empleo con la finalidad de fomentar el mismo y flexibilizar el mercado de trabajo.

A pesar de la difícil situación que vivieron los trabajadores griegos, hubo menos huelgas en 1986 que el año anterior según datos de la GSEE. Las huelgas que se produjeron afectaron esencialmente al sector público.

I R L A N D A

La economía irlandesa prosiguió débil en 1986. El crecimiento económico fue del 1,5%, lo cual supone una mejora con relación al 0,2% de 1985, pero es inferior al 1,8% registrado en 1984. Creció de nuevo el paro, alcanzando un 18,3% con relación al 17,7% de 1985, a pesar de haberse producido una nueva ola de emigración. Al igual que en otros países, la mejora se registró principalmente en la inflación, al pasar ésta del 5,4% (1985) al 3,8% en 1986.

Los tipos de interés han alcanzado niveles extremos, debido en parte a la debilidad de la moneda. De hecho, la libra irlandesa se devaluó en agosto de 1986 en un 8%, pese a lo cual permaneció la presión alcista en lo que respecta a los tipos de interés.

No se han producido reformas en el sistema impositivo, por lo que la mayor parte de los ingresos proviene de los asalariados. Por otra parte, han permanecido en una difícil situación los beneficiarios de subsidios, muchos de los cuales viven por debajo del nivel de pobreza.

Los objetivos prioritarios de los sindicatos continuaron siendo la protección del nivel de vida y la creación de empleo.

Los empresarios siguieron oponiéndose a las peticiones de los sindicatos, especialmente a la de reducir el tiempo de trabajo.

El papel desempeñado por el Gobierno en las negociaciones colectivas consistió en establecer lo que consideró una norma adecuada para regular los aumentos salariales. Se mostró intransigente frente a las peticiones del sector público.

Según un estudio llevado a cabo por el ICTU en base a los acuerdos alcanzados en la 26^a Negociación (o sea, la 26^a ronda de negociaciones sobre el aumento general de salarios desde el final de las medidas restrictivas que se tomaron durante la guerra), en noviembre de 1986, referentes a 153 convenios de empresas con 30 o más empleados, el aumento medio anual fue del

6%. En dicha negociación sobre los aumentos salariales, no se llegó a ningún acuerdo para 1986 en el sector público.

Durante ese año, se perdieron 316.500 días de trabajo por las huelgas (comparados con los 417.726 de 1985) de los cuales las dos terceras partes corresponden a las llevadas a cabo por los profesores y los trabajadores manuales municipales.

I S L A N D I A

La economía islandesa ha sido la más boyante de Europa Occidental durante 1986. Efectivamente, creció hasta alcanzar el 5,5%, lo cual supone una aceleración sensible con relación al 2,8% de 1985. Los mayores beneficios comerciales se debieron a la caída del precio de los crudos y al incremento del precio del pescado en los mercados extranjeros. Estas condiciones favorables contribuyeron a que descendiera la tasa de inflación del 31,9% de 1986 al 22,2% de 1986.

El desempleo descendió ligeramente a partir de su nivel ya bajo del 1,1% (1985) al 1% (1986).

El telón de fondo de las negociaciones de 1986 (sobre las que se informa con mayor precisión en el capítulo II) fue el elevado nivel de la inflación. La ASI se propuso los siguientes objetivos prioritarios: aumentar el poder adquisitivo, protegerlo durante la vigencia del acuerdo, revisar el sistema salarial y el de financiación de la vivienda.

En enero (antes de iniciarse las negociaciones) la ASI y los empresarios se dirigieron conjuntamente al Gobierno para buscar medidas que permitieran atajar la inflación. El Gobierno contestó que estaba dispuesto a tratar el tema con los interlocutores sociales, pero sin tomar él mismo medidas durante el proceso de negociación.

I T A L I A

La economía italiana dio resultados tanto negativos como positivos durante el año 1986. Por una parte, se aceleró el crecimiento económico, pasando del 2,3% (1985) al 2,5%. Además, los factores que intervinieron en el mismo (siendo los más importantes el aumento de las exportaciones y el de la inversión) demuestran que se trata de una recuperación sostenida. La OCDE prevé una nueva aceleración en 1987, hasta alcanzar el 3%.

También fue favorable la evolución de la inflación, que pasó del 9,2% en 1985 al 5,5% en 1986. Entre las demás mejoras se incluyen la balanza de pagos (el déficit fue de 4,156 billones de liras durante los nueve primeros meses de 1986, cuando había sido de 17,500 billones en 1985), la producción industrial (que subió en un 3,3% en agosto de 1986, comparado con el mismo período del año anterior), y el déficit del sector público, que cayó del 14% al 12% del PIB. Por supuesto, esta cifra sigue siendo muy elevada.

Por otra parte, están los aspectos negativos, como el aumento del paro, que pasó del 13% de 1985 al 13,6% en 1986. Se debió a que el crecimiento económico permaneció bajo a pesar de experimentar una mejora, mientras que subía sensiblemente el número de personas que se incorporaban al mercado de trabajo. El paro afecta principalmente a los jóvenes, las mujeres, y a los habitantes de las regiones del sur.

Los sindicatos centraron sus objetivos en la reducción del paro, por un lado, y, por otro, dentro del contexto de las negociaciones para renovar los convenios sectoriales de tres años, en el derecho a la información y a la consulta, en los salarios y en el tiempo de trabajo.

Los sindicatos convencieron al Gobierno para que se pusiera en práctica un programa especial de contratación temporal de jóvenes en actividades de utilidad social en las regiones del Mezzogiorno. Los sindicatos presionaron también para que se coordinaran las políticas de reducción de la inflación, fomento de la inversión, creación de una capacidad de producción nueva e innovadora en el sur, desarrollo de iniciativas y recursos locales, mejoras de gestión del mercado de trabajo, y de puesta a punto de negociaciones sobre salarios y tiempo de trabajo.

Las organizaciones de empresarios culparon a la rigidez del mercado de trabajo de ser la causa del desempleo, y pidieron la desregulación del mismo. Se opusieron a las peticiones salariales por encima de la inflación prevista y a la reducción del tiempo de trabajo, y consideraron que dicha reducción debía relacionarse con una mayor libertad para utilizar la mano de obra dentro de la empresa.

Se llegó a un acuerdo central en mayo de 1986 entre la **CGIL-CISL-UIL** y Confindustria (la organización patronal del sector privado), sin que interviniera el Gobierno. Se trataba de los "decimali", las fracciones de punto que los empresarios se habían negado a tener en cuenta en el cálculo del pago de la indiciación (véanse los informes anteriores del ISE), y de la aplicación de contratos de formación de un período determinado para los jóvenes.

El Gobierno desempeñó un papel menor en las negociaciones de 1986 que en las de los años anteriores. Los sindicatos entablaron conversaciones directas con el Gobierno sobre la

reducción de la presión fiscal sobre los trabajadores y el pago de subsidios familiares.

Las negociaciones se desarrollaron a diversos niveles en 1986 (central, sectorial, de empresa y de fábrica). Cabe señalar como dato interesante que la mayor parte de los sindicatos sometieron a la aprobación de los trabajadores, por medio de un referéndum, tanto las reivindicaciones como los resultados de las negociaciones.

En 1986 caducaban los convenios colectivos sectoriales de una duración de tres años que cubrían a más de 11 millones de trabajadores. A finales de año, sólo se habían vuelto a negociar unos pocos. Se componían esencialmente de los elementos siguientes: un mayor grado de información y de consulta a los sindicatos sobre inversiones, previsiones de producción, organización del trabajo, formación profesional, ambiente de trabajo, empleo de los jóvenes, un promedio de aumento salarial comprendido entre 100.000 y 150.000 liras por mes que se habría de alcanzar progresivamente durante los tres años de vigencia de los convenios, y un mejor trato de los técnicos y cuadros.

Durante la primera mitad del año, el número de días perdidos por motivo de huelgas fue inferior al de años anteriores. Pero la situación cambió durante el segundo semestre al negarse los empresarios a volver a negociar convenios sectoriales de otros tres años. Hasta finales de octubre, se perdieron 21 millones de horas, cuando habían sido 17 millones durante el mismo período de 1985.

L U X E M B U R G O

El crecimiento económico de Luxemburgo fue del 2,25% en 1986, o sea, superior al 1,9% que se registró el año anterior. La demanda interna fue superando gradualmente a las exportaciones como fuente principal de crecimiento, recrudesció el consumo privado como consecuencia del aumento de los salarios reales y de ser mayor el nivel de empleo, y crecieron también las inversiones.

El paro cayó del 1,6% al 1,3%, y el nivel general de precios sólo subió en un 0,3%, cuando el aumento había sido del 4,1% en 1985. Esto se debió sobre todo al descenso de los precios de importación.

Se redujeron impuestos en 1986, y se prevé que la política fiscal seguirá favoreciendo la expansión en 1987.

El diálogo social entre el Gobierno, los empresarios y los sindicatos se desarrolló dentro de un clima de comprensión, sin mayores dificultades.

M A L T A

El telón de fondo de las negociaciones de 1986 siguió dominado por la política gubernamental de congelación general de los precios y de los salarios, que se inició en noviembre de 1982.

La **General Worker's Union (GWU)** apoya dicha política, pues considera que los beneficios del crecimiento y del desarrollo quedan así repartidos por medio del Gobierno, y que favorece así el empleo y se aumenta el nivel de vida.

Pero a la **Confederation of Trade Unions (CMTU)** le preocupa el que no se hayan controlado tan rigurosamente los precios como los salarios, por lo que ha disminuido el poder adquisitivo. La CMTU no se opone en principio a una política de rentas, mientras la formulen y la aprueben los interlocutores sociales.

Ambas organizaciones sindicales ven con agrado el empuje que supone el Sexto Plan de Desarrollo Económico 1986-1988, y el presupuesto para 1987, ya que ambos favorecen la creación de empleo. También ha recibido una buena acogida la puesta en funcionamiento de un "Consejo para el Progreso Nacional" tripartita, en el que están representadas la GWU y la CMTU.

Según la GWU, no se han producido prácticamente huelgas, mientras que la CMTU señala cierres patronales en dos empresas privadas.

N O R U E G A

El contexto en el que se desarrollaron las negociaciones colectivas de 1986 en Noruega fue el de la caída del precio del petróleo y las consecuencias que ello tuvo en la economía. A pesar de que el PIB registrara una ligera aceleración, pues pasó del 4,2% de 1985 al 4,25% en 1986, el PNB, en el que incide el sector exterior, sufrió un importante descenso. Según la OCDE, "La caída del precio del petróleo reducirá probablemente la renta nacional real en cerca de un 15% en 1986 y 1987".

Después del cambio de Gobierno en mayo (tras tomar el poder el Partido laborista), se llevó a cabo la devaluación de la corona noruega en un 10% aproximadamente con la finalidad de incrementar la competitividad.

El desempleo pasó del 2,5% (1985) al 2% (1986), y la demanda interna prosiguió su fuerte crecimiento. Pero la inflación se disparó, alcanzando un 7,2% cuando había sido del 5,7% en 1985.

Los objetivos prioritarios de la LO en las negociaciones de 1986 fueron la reducción del tiempo de trabajo para los trabajadores manuales, de las 40 horas semanales de entonces a 37,5 para igualarlo con el de los empleados, y el aumento del poder adquisitivo. La LO insistió también en que se mantuviera la "garantía de los salarios mínimos", en función de la cual ningún salario puede ser inferior al 85% del salario industrial medio.

La NAF, confederación de empresarios, intentó asociar la reducción del tiempo de trabajo a la garantía de los salarios mínimos, que desean suprimir o al menos restringir.

Se vivió un clima conflictivo especialmente duro en 1986. En abril, la NAF declaró un cierre empresarial que afectó a más de 100.000 trabajadores de diversos sectores. Este "lock-out" (el primero desde 1931) despertó tales críticas en la sociedad que, al cabo de una semana, la NAF se avino a entablar nuevas negociaciones. En el sector público, se registró una huelga de dos semanas por parte de 40.000 trabajadores, a la cual se puso fin por arbitraje. También se produjo una huelga de los trabajadores de los servicios de restauración a las instalaciones petrolíferas del mar del Norte. Los empresarios aplicaron el cierre patronal a todos los trabajadores de las plataformas, perdiéndose así dos semanas de producción.

P A Í S E S B A J O S

En 1986, las negociaciones colectivas se desarrollaron en los Países Bajos en un contexto de descentralización y de austeridad prolongada en el ámbito del gasto público, siendo la lucha contra el paro el objetivo prioritario. El crecimiento económico fue inferior en 1986 (1,5%) con relación a 1985 (1,8%) a pesar de haber aumentado la demanda interna. La balanza exterior incidió negativamente en el crecimiento al experimentar un brusco descenso la exportación de gas.

Siguió disminuyendo el paro en 1986, aunque permanece muy elevado (12,1%). La política gubernamental de consolidación de la hacienda pública trajo consigo la reducción del empleo en el sector público, y si bien el sector privado ha generado nuevos puestos de trabajo, también ha crecido la oferta de mano de obra. Por eso, en conjunto, se ha registrado un descenso limitado del paro.

El nivel de precios sólo subió un 0,2% en 1986, lo cual refleja la reducción de los precios de importación y los aumentos moderados de salarios.

Tanto los empresarios como los sindicatos están a favor de la descentralización de las negociaciones colectivas, aunque por motivos diferentes. Los empresarios esperan de esa forma conseguir una mayor flexibilidad y la diferenciación de salarios y condiciones en función de las circunstancias. Los sindicatos, por su parte, esperan que así se redistribuya el trabajo. Sin embargo, se han proseguido negociaciones a nivel central, las cuales abocaron a una serie de recomendaciones referentes a las medidas de empleo para los jóvenes y, para quienes llevan mucho tiempo en el paro, a la formación profesional y a un mejor sistema de información sobre el mercado de trabajo. Dichas recomendaciones han seguido presentes a lo largo de las negociaciones.

Los empresarios persistieron en su empeño de oponerse a la reducción del tiempo de trabajo y de pedir una mayor flexibilidad en el mismo y en la organización del trabajo. El Gobierno, como empresario en el sector público, impuso la congelación de salarios. Los conflictos sociales de 1986 se produjeron, en general, por el tema del tiempo de trabajo. Hubo varias huelgas en los sectores del metal y de los productos lácteos.

P O R T U G A L

Mejóro algo la situación económica de Portugal durante el año 1986. Se registró un crecimiento económico del 4,25%, lo cual supone un progreso sensible con relación al 2,8% de 1985. La demanda interna mantuvo el mismo ritmo de crecimiento iniciado en 1985, al aumentar el consumo a la vez que subían los salarios reales. Se incrementaron igualmente las ventajas sociales, con la consiguiente mejora de los ingresos por unidad familiar, mientras que la inversión pública crecía a buen ritmo. Aumentó la inversión privada, si bien no tanto como se esperaba, y la balanza comercial fue algo preocupante, pues disminuyeron las exportaciones.

La mejora en la tasa de crecimiento generó un ligero aumento del nivel de empleo que, a su vez, llevó a un leve descenso de la tasa de paro que pasó del 8,7% en 1985 al 8,6% en 1986. No obstante, la UGT-P señala que éste es un nivel exageradamente alto.

Entre los demás elementos que contribuyeron a crear un clima difícil para negociar los convenios colectivos de 1986 estaban el aumento de los empleos temporales, la prolongación del tiempo medio de desempleo, y el desarrollo de la economía sumergida. Además, siguieron sin solucionarse los graves problemas de los trabajadores que sufren prolongados retrasos en el pago de sus salarios.

Los objetivos prioritarios de la **UGT-P** fueron la creación de puestos de trabajo y la reducción del paro, mejorar los salarios para recuperar parte del poder adquisitivo perdido durante los últimos años y obtener una reducción de los impuestos, así como una mayor protección social para los parados y los ancianos.

Los empresarios siguieron oponiéndose a las negociaciones colectivas. También intentaron conseguir cambios en la legislación para facilitar el despido y modificar la ley que regula el derecho de huelga.

No hubo cambios sensibles en los niveles de negociación durante el año 1986, salvo en lo que respecta a un acuerdo sobre salarios para 1987 que se firmó en el marco del Consejo Permanente de Concertación Social (CPCS).

El Gobierno adoptó dos posiciones diferentes. Por una parte, tomó una actitud fuertemente intervencionista en las empresas del sector público, mientras que no intervino en el sector privado, lo cual, de hecho, favoreció a las empresas. Este segundo aspecto se concretó en su decisión de no actuar cuando los empresarios bloquearon las negociaciones. Tampoco promulgó decreto alguno que cubriera aquellas áreas sin resolver en los convenios colectivos.

La actitud del Gobierno hacia el sector público fue la causa del elevado número de huelgas que se produjeron durante la primera mitad del año, principalmente en los transportes, las telecomunicaciones y el sector bancario.

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

La economía de la República Federal de Alemania creció en un 2,75% en 1986, lo cual supone una aceleración algo mayor que la de 1985, que fue del 2,5%. La principal fuente de crecimiento fue la demanda interna que se disparó como resultado de los beneficios comerciales generados por el descenso del precio del petróleo y de la fuerte posición del marco alemán. También contribuyeron al empuje de la demanda interna la tasa de interés más baja y una política fiscal menos restrictiva. Los aumentos de los salarios reales que se obtuvieron en los convenios colectivos constituyeron un factor relevante en el impulso dado al consumo, y, por consiguiente, al crecimiento. Contrariamente a lo ocurrido los años anteriores, la demanda externa no fue un factor dinámico en la economía, reflejando así la debilidad de los mercados de exportación y la apreciación del marco.

El nivel de empleo siguió ascendiendo, y, por primera vez desde hacía varios años, éste creció por encima del aumento de mano de obra. Así, el paro descendió al 8,1%, cuando había sido del 8,4% en 1985, aunque esto significa no obstante que 2,2 millones de personas estuvieron registradas en el paro, como promedio, durante el conjunto del año.

Los precios de consumo bajaron en 1986 debido a la revaluación del marco alemán y a la caída del precio del petróleo y de otras importaciones.

El objetivo prioritario de los sindicatos durante la ronda de negociaciones colectivas de 1986 fue el aumento de los salarios reales para compensar en parte las pérdidas de los años anteriores. Así es como las reivindicaciones salariales de los sindicatos afiliados al **DGB** se situaron entre el 6 y el 7%. En algunos casos, se hizo una petición adicional específica en favor de los trabajadores con menor nivel de ingresos. La reducción del tiempo de trabajo sigue constituyendo uno de los principales objetivos del **DGB** y de los sindicatos afiliados al mismo. No obstante, en 1986 seguían aún vigentes en la mayor parte de los casos los acuerdos sobre reducción del tiempo de trabajo (véase el capítulo III).

Con el telón de fondo del descenso de la demanda de exportación, los empresarios dedicaron más atención que otras veces a la importancia de fortalecer la demanda interna y el poder adquisitivo. Teniendo en cuenta que la negociación colectiva se centraba en los salarios, esta actitud resultaba aún más inhabitual. Hasta entonces, los empresarios sólo habían accedido a los aumentos salariales como una alternativa a la reducción del tiempo de trabajo. A pesar de todo, las negociaciones fueron bastante duras, y sólo se consiguieron resultados aceptables para los sindicatos después de recurrir a las huelgas de aviso y al arbitraje.

Como en 1985, el Gobierno no hizo comentarios sobre las reivindicaciones de los sindicatos, aunque algunos de sus representantes apuntaron la necesidad de aumentar los ingresos para activar la demanda interna.

Las huelgas no se destacaron por ningún rasgo particular en 1986. Se perdieron 27.964 días de trabajo durante los primeros nueve meses del año. La mayor parte de las huelgas fueron de aviso, de menos de un día de duración, y se produjeron en el sector del metal y en los relacionados con el mismo. Fueron más largos los conflictos que se dieron en la explotación de canteras y de la madera.

S U E C I A

En Suecia, el crecimiento económico fue del 2,25% en 1986, lo cual supuso una ligera disminución con relación al de 1985, pues fue del 2,3%. Las exportaciones netas constituyeron un factor positivo de activación del crecimiento, pero la demanda interna fue débil, especialmente en materia de inversiones.

La tasa de desempleo disminuyó ligeramente, pasando del 2,8% de 1985 al 2,5% en 1986, y también descendió la inflación. Los precios subieron en un 4,3% en 1986, cuando lo habían hecho en un 7,4% en 1985. La mejora se debió esencialmente a la caída del precio del petróleo. Esta última también permitió que la balanza de pagos fuera de nuevo excedentaria.

Los objetivos prioritarios para la LO y la TCO consistieron en mantener y mejorar el poder adquisitivo, lo cual tiene sentido en el contexto del descenso del mismo que se experimentó a principios de los años 80. Se esperaba que con unos aumentos relativamente modestos de los salarios nominales se conseguiría mayor poder adquisitivo a la luz del descenso de la inflación. Se dio prioridad a las mejoras de los salarios más bajos, pues su poder adquisitivo había disminuido durante los últimos años al no haberse apenas beneficiado de las reducciones fiscales efectuadas en el período 83-85.

Una de las reivindicaciones importantes de la LO fue la de igualar las prestaciones por enfermedad de los obreros del sector privado a la de los empleados. La LO también pidió una reducción del tiempo de trabajo para los trabajadores en doble turno.

En el sector público, los afiliados a la LO y la TCO pidieron aumentos salariales similares a los del sector privado.

La federación de empresarios suecos (SAF) manifestó su deseo de celebrar negociaciones locales en 1986, y aprobó el dar prioridad a los salarios más bajos. No hubo negociaciones entre la SAF y la LO hasta que fracasaran las conversaciones entre la SAF y las federaciones nacionales de la LO, por separado. Salvo algunas excepciones, también se celebraron negociaciones a nivel central entre la SAF y la afiliada de la TCO en el sector privado, la PTK.

En el sector público, el Gobierno se opuso a que las alzas se asemejaran a las del sector privado, y, refiriéndose a la situación presupuestaria, instó a que los aumentos de salarios se financiaran con una mayor productividad.

El Gobierno no intervino en el sector privado, pero sí en el público, donde el ministro de Hacienda bloqueó la aceptación de una propuesta hecha por un mediador. El Gobierno estaba a favor de que se firmaran convenios de tres años, e influyó en el clima de negociación reduciendo los tipos de interés y los impuestos.

Se produjeron importantes conflictos en 1986, sobre todo en el sector público, con huelgas en primavera y en otoño, y un grave lock-out, también en otoño.

S U I Z A

La economía suiza creció a menor ritmo en 1986 que el año anterior, pues pasó del 4% al 2% debido a la caída de la demanda externa. La pujanza del franco suizo y los débiles resultados económicos de los principales países que comercian con Suiza contribuyeron (sobre todo a principios de año) a que el volumen de exportaciones fuera inferior al de 1985.

Por su parte, el consumo privado experimentó una fuerte alza, a la vez que subían los salarios reales, mientras que las inversiones se mantuvieron a buen ritmo al combinarse la elevada capacidad de utilización, los bajos tipos de interés real, y la favorable posición de las empresas en cuanto a liquidez.

La caída del precio del petróleo y del dólar hicieron que la inflación descendiera del 3,4% de 1985 al 0,7% en 1986, a pesar de que los precios de la producción interior aumentaran en un 3%. Éste fue un factor importante en el crecimiento del salario real y en la pujanza de la demanda por parte de los consumidores.

El nivel de desempleo se mantuvo muy bajo, del 1%, pero la **USS** refleja un aumento de la situación mixta del trabajo con jornada reducida y desempleo parcial, en algunos sectores de la economía. La **USS** también señala el desequilibrio existente entre la oferta de trabajo y la demanda, ya que por una parte, hay un exceso de mano de obra no cualificada, y, por otra, faltan especialistas (principalmente en tecnología de la información) y trabajadores cualificados.

Uno de los objetivos prioritarios de los sindicatos ha sido la reducción del tiempo de trabajo, que éstos querían conseguir por medio de una combinación de las negociaciones colectivas y de la legislación. La **USS** también propuso un proyecto para generalizar la semana laboral de 40 horas de forma progresiva. Es probable que se organice un referéndum al respecto a principios de 1988.

Los empresarios siguieron insistiendo en la flexibilidad, tanto en lo que respecta a los salarios como al tiempo de trabajo.

El clima político general se ha caracterizado por una tendencia hacia la desregulación, la limitación de la intervención del Estado y una menor protección social. Semejantes tendencias no han contribuido, por cierto, a mejorar las relaciones entre trabajadores y empresarios ni a relajar el clima social.

II. SALARIOS, PODER ADQUISITIVO Y SISTEMAS DE REMUNERACIÓN

1. PANORAMA GENERAL

En este capítulo, se analizan los resultados de las negociaciones salariales que se entablaron en la mayoría de los países europeos durante el otoño de 1985 o a principios de 1986.

Como ocurrió el año anterior, después de un período de regresión prolongada y en un ambiente económico positivo en conjunto, los sindicatos de Europa Occidental han situado entre los objetivos prioritarios de las negociaciones llevadas a cabo en 1986 el de mejorar el poder adquisitivo de los trabajadores. La fuerte caída de la tasa de inflación, que pasó de una media del 6,4% en 1985 al 3,8% en 1986 en los países de la OCDE permitió mantener a un nivel moderado las reivindicaciones sobre incrementos salariales sin que ello impidiera conservar o mejorar el nivel de ingresos reales.

Como puede apreciarse en el cuadro V, según estimaciones de la OCDE, los salarios hora brutos en la industria manufacturera de Europa Occidental aumentaron en un 5,7%. Esto supone un crecimiento inferior, en términos nominales, que el de 1985, que fue del 7,5%, pero representa, en realidad, un alza media del 2% por encima del índice de precios de consumo del año. Sólo en **Grecia** y en **Italia** se mantuvo la tasa de crecimiento de los salarios hora brutos por debajo de la tasa de inflación.

Bélgica, Grecia y Malta son los únicos países donde los sindicatos han señalado caídas en los niveles de salarios reales durante el año 1986. En todos los demás países europeos se mantuvo o se mejoró el poder adquisitivo de los asalariados. En once de estos países (**Austria, Finlandia, Gran Bretaña, Irlanda, la República Federal de Alemania, Suecia y Suiza** en particular) los sindicatos revelan que el poder adquisitivo de sus miembros mejoró en grados diversos durante el año.

En el cuadro VI se recogen las cifras oficiales directamente comparables de los países de la CEE correspondientes a las remuneraciones reales per cápita de los asalariados en el conjunto de la economía. Según estas cifras, el poder adquisitivo medio de los salarios habrá aumentado en un 2,2% en la CEE, lo cual supone el alza más significativa desde 1979. Se calcula que han de ser aún más elevadas las cifras de **Alemania (4,0%), Portugal (4,7%), Luxemburgo, Gran Bretaña e Irlanda**. Por el contrario, **Grecia** registró una pérdida importante (más del 7%) del poder adquisitivo de sus trabajadores.

**CUADRO V: SALARIOS HORA BRUTOS EN LA INDUSTRIA
MANUFACTURERA DE EUROPA OCCIDENTAL**
(Evolución porcentual con relación al año anterior)

País	Incremento de los salarios hora brutos			
	Media 1973-1982	1985 (defin.)	1986* (estim.)	1986 Índice de precios al consumo (e)
Austria(a)	8,7	6,1	5,3	3,2
Bélgica	11,2	3,6	3,5	1,3
Dinamarca	12,8	4,8	4,5	3,7
España	24,8	12,3	11,0	8,8
Finlandia	13,5	8,4	6,5	3,7
Francia(b)	14,9	6,0	4,1	2,5
Gran Bretaña(c)	15,8	9,1	8,1	3,4
Grecia	25,8	19,8	16,2	22,9
Irlanda	18,4	7,2	7,0	3,8
Italia(b)	21,2	11,3	3,4	6,2
Noruega	11,8	7,9	8,8	7,2
Países Bajos(b)	7,9	4,9	1,5	0,3
R.F. de Alemania	6,6	4,5	4,0	- 0,3
Suecia	10,4	7,5	7,6	4,2
EUROPA OCCID. (d)	13,8	7,5	5,7	3,8
Estados Unidos	8,5	3,7	1,6	1,9
Japón(e)	9,8	3,9	2,2	0,6

*Perspectivas económicas de la OCDE, de diciembre de 1986, y principales indicadores económicos de la OCDE, de enero de 1987, para actualización.

(a) Ingresos mensuales

(b) Salarios hora

(c) Ingresos semanales

(d) Las ponderaciones utilizadas para obtener los índices de los agregados se basan en el consumo privado y en los tipos de cambio del año anterior.

(e) Variación media en porcentaje con relación al mismo mes del año anterior (hasta diciembre de 1986).

CUADRO VI: REMUNERACIÓN REAL PER CÁPITA EN LA CEE

(deflactada en función del porcentaje de incremento anual del índice de precios al consumo)

País	Media 1974-1983	1985	1986*
Bélgica	2,3	-0,3	1,2
Dinamarca	0,3	-0,6	0,7
España	3,0	1,0	1,0
Francia	2,9	1,2	2,0
Gran Bretaña	1,7	2,0	3,4
Grecia	3,6	1,7	-7,2
Irlanda	2,1	3,0	3,1
Italia	2,0	0,5	0,5
Luxemburgo	2,1	0,5	3,7
Países Bajos	1,3	-1,2	2,1
Portugal	-	2,3	4,7
R.F. de Alemania	1,6	0,9	4,0
CEE 12	0,1	0,9	2,2

Fuente: Economía europea, suplemento A n. 10, octubre de 1986.

*Previsiones

En cierto número de países europeos, los ingresos reales netos se beneficiaron de una reducción de la carga impositiva. Éste fue el caso, por ejemplo, de **Bélgica, Italia y Chipre**.

Del análisis general de la evolución salarial en Europa Occidental en 1986 se desprende la confirmación de las tendencias positivas que comenzaron a marcarse en 1985, tal como se señaló en el informe del ISE sobre las negociaciones colectivas de aquel año. Resulta más preocupante la diferencia cada vez mayor entre la evolución de los salarios en el sector privado y el público. Así, en **Francia** y en **Dinamarca**, el poder adquisitivo de los trabajadores del sector privado se mantuvo, o incluso mejoró en 1986, mientras que se registraban importantes pérdidas en el de los trabajadores pertenecientes al sector público. Los sindicatos de **Noruega** y **Suecia** señalaron una tendencia similar en sus países respectivos, si bien en su caso el poder adquisitivo del sector público pudo al menos conservarse. De hecho, en los países escandinavos este problema parece deberse al importante deslizamiento de los salarios en el sector privado, que, por supuesto, no se produce en el sector público. En otros países ocurrió lo mismo que los años anteriores, o sea, que los gobiernos tendieron a utilizar las restricciones impuestas en las negociaciones salariales del sector público para influir en las negociaciones del sector privado.

El coste real de la mano de obra por unidad de producción en la Comunidad Europea (véase el cuadro VII) descendió probablemente en un 2% en 1986, lo cual supone la reducción más importante de costes de la mano de obra que se haya conocido durante estos últimos años. La productividad de la mano de obra de los países de la CEE aumentó en un promedio del 1,9% durante el año 1986.

Con la finalidad de proporcionar información sobre el nivel absoluto de salarios y permitir comparar el poder adquisitivo real que suponen los mismos, la Oficina de Estadísticas de la CEE (Eurostat) publica anualmente datos referentes a la retribución media horaria de los trabajadores manuales del sector industrial en la CEE, convertidas en estándares de poder adquisitivo (SPA). Los datos más recientes de que se dispone son de octubre de 1985. Como puede apreciarse en el cuadro VIII, la diferencia entre el país con el poder adquisitivo más alto (**Dinamarca**) y el de poder adquisitivo más bajo (**Grecia**) fue del 80% en 1985. Esto significa que sigue siendo bastante respetable la distancia que separa a los países de la CEE en cuanto a poder adquisitivo, a pesar de que tienda rápidamente a aminorarse. Cabe recordar que esa diferencia entre países situados en los extremos opuestos de la escala era del 157% en 1978, concretamente entre **Luxemburgo** y **Grecia**.

En el cuadro IX se ofrece un resumen de las tendencias principales que se afirmaron en las negociaciones salariales de Europa Occidental durante el año 1986. Todas las cifras de los salarios nominales y reales que figuran en el cuadro están basadas en evaluaciones de las organizaciones sindicales, por lo que pueden diferir de las que suministran las fuentes oficiales nacionales e internacionales. Para mayor información al respecto, conviene siempre consultar el apartado dedicado a la situación de cada país en el siguiente punto de este capítulo.

País	Salario nominal (1986)	Salario real (1986)	Salario real (1985)
Austria	3,0%	2,0%	2,0%
Bélgica	4,5%	2,5%	2,5%
Dinamarca	5,0%	3,0%	3,0%
Francia	3,0%	2,0%	2,0%
Alemania Occidental	3,1%	2,1%	2,1%
Irlanda	7,1%	3,1%	3,1%
Países Bajos	4,0%	2,5%	2,5%
Portugal	4,0%	2,1%	2,1%
Suecia	3,5%	2,5%	2,5%
Suiza	2,0%	2,0%	2,0%
Reino Unido	3,0%	2,0%	2,0%
Italia	2,0%	2,0%	2,0%
Gracia	3,1%	2,1%	2,1%

El cuadro IX resume las tendencias principales que se afirmaron en las negociaciones salariales de Europa Occidental durante el año 1986.

CUADRO VII: COSTES REALES DE LA MANO DE OBRA POR UNIDAD DE PRODUCCIÓN EN EL CONJUNTO DE LA ECONOMÍA DE LA CEE. (Costes unitarios de la mano de obra corregidos por el deflactor del PIB).

(Variación porcentual en relación con el año anterior)

País	Media 1973-1982	1984	1985	1986*
Bélgica	0,8	0,0	-1,7	-3,5
Dinamarca	-0,3	-2,4	-1,3	-0,8
España	-0,4	-4,7	-2,8	-2,9
Francia	0,8	-1,8	-0,6	-2,3
Gran Bretaña	0,4	-1,0	1,0	-2,0
Grecia	1,5	7,6	1,7	-7,3
Irlanda	0,2	-2,5	-2,3	-1,6
Italia	0,9	-1,0	-0,5	-5,0
Luxemburgo	1,9	-4,5	-2,0	-2,7
Países Bajos	-0,4	-3,9	-1,6	1,2
Portugal	-	-	-3,5	-5,1
R.F. de Alemania	-0,3	-1,2	-1,4	-1,8
CEE 12	0,3	-0,7	-1,0	-0,9

Fuente: Economía europea, suplemento A n. 10, octubre de 1986.

*Previsiones

CUADRO VIII: SALARIO HORA BRUTO MEDIO DE LOS TRABAJADORES MANUALES, CONVERTIDO EN PODER ADQUISITIVO ESTÁNDAR ACTUAL (PARIDADES PODER ADQUISITIVO/PIB)

País	Octubre de 1978		Octubre de 1985*	
	Conjunto de las industrias	Industria manufact.	Conjunto de las industrias	Industria manufact.
Bélgica	4,15	4,09	8,07	8,04
Dinamarca	4,84	4,84	8,68	8,68
Francia	2,99	2,98	6,02	6,03
Gran Bretaña	3,59	3,59	6,48 ⁽¹⁾	6,96
Grecia ⁽³⁾	-	2,02	-	4,82
Irlanda ⁽⁴⁾	3,49	3,47	7,00	6,95
Italia	3,72	3,69	6,86 ⁽²⁾	6,81 ⁽²⁾
Luxemburgo	4,99	5,20	7,99	8,36
Países Bajos	4,06	3,94	7,36	7,32
R.F. de Alemania	3,98	3,94	7,77	7,71

(1) Octubre de 1984

(2) Abril de 1985

(3) Medias trimestrales

(4) Septiembre de 1978 y 1985

1 SPA (Estándar de poder adquisitivo) =

	DM	FF	100 Lit	FL	FB	F Lux	£ UK	£ Irl	CD	DR
1979	2,85	5,88	7,91	3,01	44,37	39,70	0,51	0,51	8,63	37,90
1984*	2,12	6,26	11,15	2,31	37,06	38,28	0,52	0,60	8,27	68,25

*estimación

Fuente: Eurostat, Salarios en la industria y los servicios, semestral, n. 1/2 1986

CUADRO IX: CARACTERÍSTICAS DE LAS NEGOCIACIONES SALARIALES DE 1986 EN EUROPA OCCIDENTAL

País	Niveles de negociación en 1986 (a)	Tasa media de inflación en 1986	Crecimiento medio del salario nominal	Poder adquisitivo (b)	Indiciación de salarios (c)
Austria	Convenios sectoriales anuales	1,7	A partir de otoño 85: - empleados serv. públicos: 4,25% - empleados sector comercio: 5,2%	Aumento de los ingresos reales medios en un 3,8% bruto y un 2,8% neto	No se aplica la indiciación
			A partir de abril/mayo de 1986: - textil y confección: 4,8% - sector químico: 4,6-5,2% - construcción: 5%		
			A partir de otoño 86: - trabajadores sector metal: 3,5% - empleados sector privado: 2,5% - neto o 3,5% del salario base		

País	Niveles de negociación en 1986 (a)	Tasa media de inflación en 1986	Crecimiento medio del salario nominal	Poder adquisitivo (b)	Indiciación de salarios (c)
Gran Bretaña	Negociaciones a nivel sectorial (ind.) y de empresa.	3,4	Aumento medio (incl. horas extr., primas, etc.): 7,5%	Aumento real de los ingresos en los sectores público y privado.	No existe indiciación de salarios.
Grecia	Acuerdo central en el marco de la congelación salarial de 2 años impuesta por el Gobierno.	22,9	Aumento de salarios debido a la indiciación: 4,5% en enero, 1,3% en mayo, y 4,7% en septiembre.	Pérdida importante de poder adquisitivo.	Indiciación de los salarios.
Irlanda	Convenios a nivel de sectores y de empresas (12-15 meses).	3,8	Aumento medio de salarios: 6%.	Ligero aumento de los ingresos netos (tras deducir impuestos y SS).	No existe indiciación de salarios
Islandia	Acuerdos a nivel central desde febrero-marzo 1986.	20	Aumentos de salarios negociados: 5 % desde febrero, 2,5% desde junio, 3 % desde septiembre, 2,5% desde diciembre.	Aumento del poder adquisitivo en un 1,5%.	

País	Niveles de negociación en 1986 (a)	Tasa media de inflación en 1986	Crecimiento medio del salario nominal	Poder adquisitivo (b)	Indiciación de salarios (c)
Italia	Convenios colectivos por sectores, de tres años (1983-1985). Negociaciones a nivel de empresas.	6,2	Salarios horarios en la ind. manuf.: 4,6% Aumentos de ingresos netos de acuerdo con la inflación.	Se mantuvo en conjunto el poder adquisitivo de los trabajadores.	Indiciación automática de los salarios.
Luxemburgo	Convenios colectivos por sectores, de uno o dos años.	-1,2	Sector público: 2,5%. Mejoras sustanciales de los ingresos netos en el sector ind.	Importante mejora del poder adquisitivo.	Indiciación automática de los salarios.
Malta	Congelación de salarios impuesta por el Gobierno desde 1982.	n.d.(1)	No se han producido cambios desde nov. de 1982 en los sistemas de remuneración ni en las categorías.	Según la CMTU , empeoró en 1986 el poder adquisitivo de los trabajadores.	
Noruega	Convenios centrales de dos años (1986-1988) en el sector público y en el privado + convenios sectoriales.	7,2	Sector privado: 9,5% en promedio (incl. el deslizamiento de salarios). Sector público: 8,35%	En el sector privado: aumento del 0,5-1% del poder adquisitivo. Se conserva éste en el sector público.	Cláusula de revisión de los salarios en el sector privado exclusivamente.

(1): no disponible.

País	Niveles de negociación en 1986 (a)	Tasa media de inflación en 1986	Crecimiento medio del salario nominal	Poder adquisitivo (b)	Indiciación de salarios (c)
Países Bajos	Convenios a nivel de sectores y de empresas (la mayoría para 1986-1987)	0,3	Aumento medio de salarios del 1,3% + pago de una cantidad única.	Aumento del poder adquisitivo en un 2-3%, y en un 1-1,5% para quienes cobran subsidios de la SS.	Tiende a desaparecer la indiciación de salarios y a ser sustituida por el pago de un importe único (negociado).
Portugal	Convenios a nivel de sectores.	11,4	Aumento medio de salarios del 17%.	Los ingresos reales aumentaron en promedio en un 5,4%.	No existe indiciación de salarios.
R.F.A.	Convenios a nivel de sectores, en general, de un año.	-0,3	Aumento medio de salarios: 4,2%.	El aumento de los ingresos refleja el incremento del poder adquisitivo.	No existe indiciación de salarios.
Suecia	Convenio a nivel central de dos años en el sector privado + convenios colectivos sectoriales y conv. de 2 años en el sector público.	4,2	Aumento medio de salarios en el sector privado: 6,5-7%.	Aumento del poder adquisitivo del sector privado en un 1%. Se mantiene en el sector público.	Tras la decisión del Gobierno de congelar los salarios en 1987, LO y TCO decidieron no pedir una cláusula de revisión salarial.

País	Niveles de negociación en 1986 (a)	Tasa media de inflación en 1986	Crecimiento medio del salario nominal	Poder adquisitivo (b)	Indiciación de salarios (c)
Suiza	Convenios a nivel de los sectores y de las empresas.	-0,1	Teniendo en cuenta que la situación económica era favorable, en opinión de SGB/USS, los resultados salariales no fueron satisfactorios.	Aumento real de los ingresos en un 2%.	

Observaciones: (a) Niveles de negociación que han predominado durante el año.

(b) Las cifras que aquí figuran del poder adquisitivo son las suministradas por las organizaciones sindicales nacionales. No siempre se pueden diferenciar con claridad los salarios reales brutos de los netos. En todos los casos en que ha sido posible, las cifras reflejan los ingresos después de deducir impuestos.

(c) Se recogen todos los sistemas de indiciación de salarios. Siempre que existe un sistema generalizado de salarios mínimos legales, se indica. En países como Bélgica, los Países Bajos, Luxemburgo, Gran Bretaña, Irlanda, Italia y la República Federal de Alemania, el sistema de salarios mínimos legales se aplican solamente a una minoría de la población ocupada (en general, sólo afecta a los que no están cubiertos por convenios colectivos).

País	Niveles de negociación en 1986 (a)	Tasa media de inflación en 1986	Crecimiento medio del salario nominal	Poder adquisitivo (b)	Indiciación de salarios (c)
Bélgica	Convenios colectivos sectoriales de dos años 1985-1986. Congelación de salarios hasta finales de 1986	1,3	Salario hora en la ind. manuf.: 0,4% Sueldos empleados: 2,9%	En conjunto, no se mantuvo el poder adquisitivo de los trabajadores.	Indiciación automática de los salarios (reducida en un 2%)
Chipre	Convenios colectivos sectoriales de uno o dos años.	n.d.	Aumentos del 2 y el 3% sobre salarios base.	Mantenimiento del poder adquisitivo	Indiciación de salarios
Dinamarca	Convenio nacional impuesto por el Gobierno para el período 1985-1986.	3,7	Sector privado: aumento salarial medio de aprox. un 5,3% Sector público: 2,3-2,5%	Aumento del salario real en el sector privado: 1,4% (obreros) y 1,6% (empleados). En el sector público, pérdida del 1,0 al 1,2% en términos reales.	Indiciación autom. de los salarios abolida por ley.

País	Niveles de negociación en 1986 (a)	Tasa media de inflación en 1986	Crecimiento medio del salario nominal	Poder adquisitivo (b)	Indiciación de salarios (c)
España	Acuerdo Económico y Social (AES) para 1985-1986 entre UGT, empresarios y Gobierno + convenios colectivos locales y por sectores (uno o dos años)	8,8	Según UGT: aumento salarial medio del 8,2%. Según ELA-STV: aumento salarial medio entre un 8 y un 9%	Se mantiene el poder adquisitivo de los trabajadores.	Concluye a finales de año la cláusula de salvaguarda incluida en el AES.
Finlandia	Convenios salariales a nivel central de 2 años (3.86-2.88) + convenios colectivos por sectores.	3,7	Acuerdos centrales: aumento del 2,4% en 1986. Debido al deslizamiento de sal. en el sector privado, estos aumentaron en promedio en un 7%. Aum. de conv. más elevados en el sector público.	Aumento medio de los ingresos reales de aprox. el 3,5%.	Se incluyen en los convenios centrales unas cláusulas de revisión de salarios en función de la tasa de inflación.
Francia	Convenios a nivel de sectores y de empresas (para un año de duración).	2,5	Salario hora en la ind. manuf.: 3,7%	Mejora del poder adquisitivo de los obreros en un 1%. Pérdida del 1,7% en el sector público.	Sólo está indiciado el SMIC (salario mínimo interprofesional).

2. SITUACIÓN POR PAÍSES

A U S T R I A

Desde principios de año, la política de salarios de 1986 permaneció esencialmente la misma que durante los años anteriores. Las organizaciones sindicales prosiguieron su esfuerzo por demostrar solidaridad en dicha política, y resaltaron la necesidad de conceder mayores aumentos a los salarios bajos a expensas de los pertenecientes a categorías con mayor nivel de ingresos reales.

Como ya se mencionó en el informe del ISE sobre negociaciones colectivas de 1985, a principios de año aumentaron los salarios base en los servicios públicos en un 4,25% (con un incremento mínimo de 500 chelines), mientras que los salarios de convenio de los empleados del comercio subían en un 5,2% (con un incremento mínimo comprendido entre los 490 y 545 chelines). Con efecto a partir del 1 de abril, el salario de convenio de los trabajadores del sector textil creció un 4,8%, y sus ingresos netos lo hicieron en un 4,2%. Los salarios de convenio de los trabajadores del sector químico alcanzaron una subida comprendida entre el 4,6 y el 5,2% desde principios de mayo. El aumento neto suponía un 4%. El nuevo convenio colectivo de los trabajadores del sector de la construcción entró en vigor en mayo, con un alza del salario mínimo de convenio del 5%.

En las negociaciones salariales que se abrieron en otoño, y cuyos resultados afectan esencialmente a la evolución de los salarios en 1987, se obtuvieron los siguientes resultados. En el sector del metal y el de la minería (220.000 trabajadores), los salarios de convenio de los obreros aumentaron en un 3,5%, y los salarios netos en un 2,5% desde el 1 de noviembre. También se registraron progresos en la forma de contabilizar las horas extraordinarias, al acercarse gradualmente al sistema aplicado a los empleados. El sindicato de los trabajadores del metal, de la industria minera, y del sector de la energía concluyó un nuevo convenio colectivo para los trabajadores manuales de los pequeños talleres y las pequeñas empresas. Se recoge en el mismo una cláusula de paz social de 12 meses que tiene efecto desde el 2 de enero de 1987. Supone un aumento del salario/hora mínimo de convenio del 3,8%, aplicable también a las primas y al salario de los aprendices. El incremento del salario neto es del 2,8%.

El sindicato de los asalariados del sector privado (sectores de la industria y del comercio) firmó un convenio a mediados de noviembre en nombre de los 160.000 trabajadores afectados. En base a lo negociado en dicho convenio, el

salario neto aumentó en un 2,5% a partir del 1 de noviembre. Se alcanzaron acuerdos especiales para los empleados del sector químico y de la cerámica, concediéndoles un aumento del 3,1%, y para los de los sectores de la alimentación, las bebidas y el tabaco, del 3,2%. En la mayor parte de los sectores, los salarios base mínimos negociados han registrado alzas del 3,5%. Se ha obtenido el mismo porcentaje en los salarios de los aprendices.

En cuanto a las mejoras no salariales, se concedió la siguiente petición: si un obrero pasa a ocupar un puesto de empleado, se tendrá en cuenta el período de trabajo como obrero en cuanto a antigüedad (hasta un máximo de diez años), a fin de eliminar -o, al menos reducir sensiblemente- la desventaja que pudiera resultar a la hora de pedir un subsidio en virtud de la legislación sobre la continuidad de los ingresos. La finalidad de esta ley consiste en permitir a los trabajadores incapacitados para trabajar por enfermedad, accidente u otro motivo reclamar el cobro de un subsidio íntegro a su empresa durante cierto número de semanas, que se determina en base a la antigüedad.

A finales de noviembre se firmó un convenio colectivo que cubría a unos 320.000 empleados y aprendices del sector del comercio. Este año, el convenio tiene una vigencia de 2 años, a partir del 1 de enero de 1987, y prevé un aumento del salario base negociado del 3,5% durante el primer año, y del 2%, durante el segundo. Los salarios de los aprendices aumentan en la misma proporción. En dicho convenio no se contempló el aumento del salario mínimo.

Los representantes del Gobierno y de los sindicatos de los diferentes servicios públicos (servicios públicos, autoridades locales, ferrocarriles, correos y telecomunicaciones) firmaron conjuntamente un nuevo convenio salarial en noviembre. Desde el 1 de enero de 1987, los salarios de los funcionarios y de los trabajadores empleados por los servicios públicos en el marco de contratos especiales subieron todos ellos en un 2,9%. El convenio tiene una duración de 12 meses y no contiene ninguna cláusula de paz social.

El bajo nivel de inflación y el hecho de que los aumentos salariales lo superaran permitieron alcanzar de nuevo en 1986 importantes alzas de los salarios netos. Se calcula que estos se sitúan alrededor del 3,8% (bruto) y del 2,8% (neto) por encima de los del año anterior.

Durante las negociaciones que se abrieron durante el otoño de 1986, los funcionarios y los asalariados del sector del comercio no consiguieron obtener un aumento por convenio de los salarios base en forma de un mínimo fijo expresado en chelines.

Hoy día, casi todas las categorías de trabajadores disfrutaban ya de dos pagas extraordinarias.

B É L G I C A

Hasta finales de 1986, el Gobierno no concedió más aumentos salariales que los derivados de la indicación de salarios. Tal como se señalaba en el informe del ISE sobre negociaciones colectivas de 1984 y 1985, el sistema automático de indicación de salarios quedó de nuevo parcialmente congelado en 1986. De hecho, los trabajadores, ya fueran del sector público o del privado, no cobraron el primer aumento que les hubiera correspondido por la indicación, al alcanzarse un incremento del 2% en el índice del coste de la vida. Al igual que los dos años anteriores, se pidió a los empresarios que ingresaran en la seguridad social las cantidades así ahorradas. Tanto la FGTB como la CSC insistieron sin éxito acerca del Gobierno para que aboliera esa tercera falta de pago de la indicación.

Según las cifras oficiales correspondientes a septiembre de 1986, se ha registrado un aumento del salario/hora del 0,4%, en 12 meses, en el sector industrial. Los ingresos/hora del sector industrial, incluido el minero y el del transporte, registraron durante ese mismo período un incremento del 3,5%. Las estadísticas publicadas por la Banque Nationale reflejan un 2,9% de aumento de los sueldos en 1986, al precio actual. Mientras tanto, la tasa de inflación media oficial oscilaba alrededor del 1,3% durante ese año. En conjunto, la mayor parte de los trabajadores belgas no han conseguido conservar su poder adquisitivo.

El Gobierno ha tomado una serie de medidas para reducir la carga impositiva sobre la renta de las personas físicas. Los sindicatos mantienen una actitud crítica hacia esas medidas (como las deducciones fiscales sobre el ahorro - pensión) por beneficiar sobre todo a quienes poseen mayores ingresos.

C H I P R E

Los porcentajes de aumento de los salarios base y medios han variado, según los servicios y las industrias, situándose, por término medio, entre el 2 y el 3%.

El poder adquisitivo de los ingresos se mantuvo casi al mismo nivel que los años anteriores.

La indiciación ha seguido siendo el método principal para proteger el poder adquisitivo de los salarios, a pesar de la actitud de los empresarios (véase el capítulo I). El aumento medio que se registró en 1986 como compensación por la carestía de vida fue algo inferior al 2,5%.

Se han incrementado adicionalmente los salarios mínimos y las deducciones fiscales en cerca de un 8% y un 3% respectivamente para favorecer a los trabajadores con ingresos más bajos durante el año 1986. Ya se ha concedido igualdad de salarios a las mujeres empleadas en los bancos y a las de las administraciones públicas, y existe un anteproyecto de ley para cubrir los demás sectores del empleo.

D I N A M A R C A

Los topes de aumento del 2% que impuso el Gobierno para 1985 y 1986 fueron rebasados durante el año 1986 en el sector privado, al igual que había ocurrido el año anterior. El aumento medio de todas las industrias del sector privado fue, en realidad, de cerca del 5,3%. Esto demuestra el fracaso de la política de salarios del gobierno conservador-liberal en el sector privado.

Por otra parte, en el sector público, los aumentos salariales de 1986 no han pasado del 2,3-2,5%.

En términos reales, los salarios del sector privado han registrado incrementos del 1,6% en cuanto a los empleados, y del 1,4% en el caso de los obreros. Los ingresos reales de los empleados del sector público descendieron en un 1,0-1,2%.

Según la **FTF**, la tendencia a crecer más los salarios del sector privado que los del sector público que se viene ya observando durante los últimos años se acentuó en 1986, creando así fuertes tensiones entre los mercados laborales de ambos sectores.

La indiciación automática de los salarios, que ya había sido suspendida por el Gobierno desde 1982, fue anulada por el Parlamento sin consultar a los interlocutores sociales.

E S P A Ñ A

La evolución de los salarios durante el año 1986 se ha planteado dentro del marco del AES, el Acuerdo Económico y

Social, firmado por la UGT, la patronal y el Gobierno para el período 1985-1986. Dentro del AES, se contemplaba la negociación de los aumentos salariales dentro de un margen del 7,2 al 8,56%, en base a una inflación prevista del 8%. Según la UGT, el incremento salarial medio se ha situado en 1986 en torno al 8,2%. Debido a que la tasa de inflación real de ese año ha sido del 8,3%, se aplicará una cláusula de revisión de salarios prevista por el AES. Dicha cláusula garantiza, en el caso de los convenios colectivos que la mencionen explícitamente, la adaptación automática del salario a la tasa real de inflación, sobre la base de un año. La cláusula en cuestión figura en los convenios que cubren a más del 80% de los trabajadores. Muchos de los convenios que no la incluyen han alcanzado aumentos superiores a la media. La cláusula de revisión salarial ha supuesto un incremento medio de los salarios del 0,31%.

Según la UGT, se ha conservado el poder adquisitivo de los trabajadores, o incluso se ha mejorado en conjunto.

El salario mínimo interprofesional, que sólo afecta al 5% de los trabajadores españoles, ha tenido un incremento de sólo un 8%, el mismo que la previsión de inflación para 1986. Por consiguiente, esos trabajadores han sufrido una merma de su poder adquisitivo en 1986.

En el País Vasco, según ELA-STV, los salarios base de convenio han registrado un aumento que oscila entre un 7,5 y un 8,5%, para un alza del coste de la vida del 8,1% en 1985. El promedio de aumento de los salarios, teniendo en cuenta la fuerte descentralización de la negociación, se situó entre un 8 y un 9%. Asimismo, el poder adquisitivo se ha conservado en el País Vasco, pero sin experimentar mejoras. Si bien los salarios superan, en promedio, la inflación en un 0,5%, en realidad están mermados por la no indiciación de la tabla impositiva.

F I N L A N D I A

Se firmaron dos convenios a nivel central en marzo de 1986, de dos años de duración. Ambos, el primero firmado por el SAK (sindicato obrero), y el segundo, por el TVK (confederación de empleados), proporcionaron un aumento salarial del 2,4% en 1986, y del 2,6% en 1987, con aumentos adicionales para los salarios más bajos, y la inclusión de dos cláusulas de revisión de salarios. La primera cubre el período desde febrero hasta diciembre de 1986, y deja establecido que si el índice de precios al consumo supera el 2,1%, se pagará una indemnización total en forma de aumento salarial proporcional al importe cuyo umbral se habrá sobrepasado durante el mes de marzo de 1987.

No obstante, no hubo necesidad de recurrir a esta cláusula de indiciación. La segunda cláusula, que cubre el año 1987, está ligada a un aumento del índice de precios al consumo superior al 3,4% durante ese año.

Los convenios sectoriales que se firmaron en base a esos acuerdos a nivel central tendrán vigencia hasta finales de febrero de 1988. En conjunto, han supuesto un incremento salarial superior a los previstos por los convenios centrales. Cabe señalar que los funcionarios llevaron a cabo una huelga de 6 semanas que les permitió conseguir un aumento salarial del 10% para el período 1986-1988.

Si se tienen en cuenta los efectos del deslizamiento de salarios, cuyo nivel se calcula que será el mismo que en 1985, los sueldos y salarios deberían suponer un incremento del 7% en 1986. En términos reales, el aumento se sitúa en torno al 3,5%.

En cuanto a los cambios en los sistemas de remuneración, se ha llegado a un acuerdo a nivel de los gobiernos locales, en virtud del cual el 0,6% de la masa salarial total puede pagarse a los trabajadores en forma de incentivos por productividad, si bien estos no pueden superar en una proporción comprendida entre el 1 y el 4% la remuneración del empleado.

F R A N C I A

Aunque el objetivo principal tanto del Gobierno como de los empresarios haya sido la moderación salarial durante el año 1986, la reducción del precio de la energía y el aumento inferior al previsto de los precios de los bienes de consumo han compensado esa política consistente en frenar los incrementos salariales. Según cifras oficiales, se estimó el aumento real de la masa salarial en torno al 3,75% anual durante el primer semestre, con lo que se interrumpía la caída casi constante de los salarios reales que se inició en 1983.

En el sector privado, según cifras del Ministerio de Asuntos Sociales y del Empleo, los salarios/hora de los trabajadores manuales aumentaron en un 3,7% durante los doce meses del ejercicio que finalizaba en octubre de 1986, cuando el aumento había sido del 6% durante el mismo período del año 1985.

Un estudio que se hizo sobre la 26ª Negociación, en base a 327 convenios en los que intervino la ICTU, y que cubrían a cerca de 40.000 trabajadores en febrero de 1987, reflejaba que el aumento anual rondaba el 6%. Hasta la fecha, no se ha concluido ningún convenio del sector público en el marco de la 26ª Negociación.

Con unos convenios como estos, se debería poder conservar el poder adquisitivo. El aumento general del índice de precios al consumo de 1986 estará alrededor del 4%. Esto confirmaría la tendencia que se viene marcando estos últimos años según la cual el ingreso real neto disponible (después de deducir los impuestos y la seguridad social) ha ido cayendo de año en año entre 1980 y 1983, antes de iniciar una ligera subida durante los dos últimos años.

I S L A N D I A

Los convenios salariales generales de febrero y de marzo de 1986, junto con la política de mantener estable el tipo de cambio de la corona islandesa y otras medidas fiscales han contribuido mucho a reducir la tasa de inflación, que pasó del 37,5% de 1985 al 20% en 1986. Además, el poder adquisitivo de los trabajadores habrá experimentado probablemente una subida del 1,5%.

Los sindicatos y la organización de empresarios convinieron pedir al Gobierno que tomara medidas para reducir la inflación. Éste afirmó su voluntad de mantener conversaciones con los interlocutores sociales pero sin intervenir en el proceso de negociación.

La ASI y la federación de empresarios firmaron en febrero un acuerdo vigente hasta finales de 1986, en el que se preveían los siguientes aumentos salariales: un 5% a partir de febrero, un 2,5% desde junio, 3% desde septiembre, y 2,5% desde diciembre. Se pagaron además aumentos adicionales en abril y junio a quienes cobraban los salarios más bajos.

Las cotizaciones a los fondos de pensiones deben aumentar; la ASI y la federación de empresarios sometieron al Gobierno propuestas con vistas a reducir impuestos y modificar la política de la vivienda.

I T A L I A

Las negociaciones salariales fueron muy limitadas en 1986 al retrasarse la renovación de la mayor parte de los convenios colectivos de tres años por sectores. De esa forma, los aumentos salariales fueron sobre todo los relacionados con la aplicación del sistema de indicación. Los salarios de convenio mínimos registraron unas subidas medias de un punto y medio por debajo de la tasa de inflación, cuando debieran haber seguido la evolución de la inflación tras incrementarse el número de horas trabajadas en la industria manufacturera.

En conjunto, los trabajadores conservaron el poder adquisitivo. La reforma del impuesto sobre ingresos personales sirvió de hecho para reducir la carga impositiva sobre los sueldos y los salarios.

La ley presupuestaria para 1986 introdujo una nueva modalidad de subsidio familiar que tuvo fuertes repercusiones negativas sobre los ingresos de los trabajadores, en muchos casos. A finales de año, los sindicatos convinieron con el Gobierno mejorar dicha modalidad a partir de 1987.

El nuevo sistema de indicación entró en vigor en 1986 (véase el informe del ISE sobre las negociaciones colectivas de 1986).

L U X E M B U R G O

La evolución de los salarios durante 1986 fue mucho más significativa que la del año anterior.

Efectivamente, se consiguieron mejoras sustanciales en términos reales en varios convenios colectivos sectoriales importantes (bancos y seguros, construcción). En el sector siderúrgico, se suprimió la limitación salarial que imperó durante tres años (1983-1985).

En el sector público, se concedieron a los funcionarios unos aumentos salariales del 2,5% en 1986 y del 1,5% en 1987.

Se volvió a aplicar íntegramente la indicación de los salarios en función del coste de la vida (alza de 1% desde julio de 1986).

Al permanecer la tasa media de inflación por debajo del 1% durante 1986, el poder adquisitivo de los trabajadores mejoró notablemente con relación a los años anteriores.

Desde noviembre de 1986 se aplica una nueva ley sobre el salario mínimo legal.

M A L T A

La congelación de precios y salarios impuesta por el Gobierno desde 1982 se mantuvo vigente por quinto año consecutivo.

No se produjeron cambios en los sistemas de remuneración, las tablas salariales ni las categorías durante el año 1986. Se mantuvieron a los niveles de noviembre de 1982 las estructuras de los salarios mínimos, incluidas las tablas de salarios, las primas y otras ventajas.

Según la **CMTU**, el alza que se registró en el índice oficial de precios al consumo durante el año 1986 no puede sino empeorar aún más el poder adquisitivo de los trabajadores.

N O R U E G A

Los convenios salariales de 1986 se negociaron en un clima muy tenso por la reticencia de los empresarios del sector privado, agrupados en la NAF, hacia las reivindicaciones de los sindicatos sobre el tema de las horas de trabajo y los salarios.

Los empresarios se mostraron contrarios a firmar un acuerdo a nivel central, pues preferían un sistema de negociación descentralizado. La NAF también quería que se suprimiera el sistema de salario mínimo que garantiza a las categorías de trabajadores más desfavorecidos un salario mínimo igual al 85% del salario industrial medio nacional. Los empresarios tuvieron que ceder en ambos casos.

El acuerdo central que cubre el sector correspondiente a la **LO-NAF** (los trabajadores del sector privado) tiene una vigencia de dos años, debiéndose producir negociaciones intermediarias en la primavera de 1987, con la finalidad esencial de adaptar los salarios al coste de la vida.

El convenio colectivo de los trabajadores manuales del sector del metal y de la industria mecánica, que sirve de pauta a los demás convenios sectoriales del sector privado, sólo supuso un aumento salarial de 1 corona noruega por hora (1,75% en promedio).

Como consecuencia del importante deslizamiento de los salarios, los aumentos se situaron en 1986 en torno al 9,5% en el sector privado, asegurando así un aumento del poder adquisitivo del 0,5-1% a los trabajadores.

En el sector público, después de una huelga de dos semanas que concluyó por arbitraje del Gobierno, los trabajadores consiguieron un aumento salarial medio del 8,35%. Los sindicatos del sector público pedían un mayor aumento para reducir las diferencias existentes con el sector privado. No se incluye cláusula alguna de indiciación en el convenio del sector público, pero se acordó que se abrirían nuevas conversaciones sobre salarios en el otoño de 1987 de producirse aumentos sustanciales de salarios en los convenios a nivel local del sector privado.

P A Í S E S B A J O S

La mayor parte de los convenios de sectores y a nivel de empresa fueron de dos años (1986-1987), y proporcionaron un aumento salarial medio del 1,3%, junto con el pago de unas cantidades globales adicionales.

Al ser muy baja la tasa de inflación, y haberse rebajado las cotizaciones a la seguridad social, el poder adquisitivo de los trabajadores aumentó probablemente en 1986 en un 3% en el sector privado, y en un 1-1,5% para quienes cobran el salario mínimo legal.

El convenio colectivo del sector de la industria mecánica (más de 400.000 trabajadores), que cubre dos años (1986-1987), supuso un aumento salarial general del 2,25% (0,5% desde julio de 1986, 1,25% desde enero de 1987, 0,5% desde julio de 1987), más un pago global del 1,25% a cobrar en diciembre de 1986.

P O R T U G A L

Durante 1986, los salarios crecieron en promedio un 17%, lo cual supone un aumento del 5,4% de los salarios reales. Según la **UGT**, la proporción de las rentas del trabajo con relación a la renta nacional no ha dejado de disminuir aceleradamente durante los últimos años, ya que era del 55,4% en 1982, y sólo fue del 47,6% en 1985. Las previsiones para 1986 muestran que la diferencia que separa a este respecto a Portugal de los demás países de la CEE, donde la proporción media es del 70% de la renta nacional, no ha hecho sino ampliarse.

Se registró un alza del salario mínimo legal desde enero de 1986, que fue del 18,2% en el sector agrícola, del 17,2% en la industria, y del 16,9% en el sector de servicios.

Se redujeron las cotizaciones de los asalariados a la seguridad social en un 0,5%, y se introdujeron algunas mejoras de poco alcance en los tipos de imposición sobre los ingresos personales.

REPÚBLICA FEDERAL DE ALEMANIA

Los aumentos salariales de 1986 fueron del 4,2%. Como en la mayor parte de los casos los períodos durante los que se aplican los convenios no coinciden con el año civil, el porcentaje final no proporciona datos precisos que permitan comparar los ingresos de un año con los del año anterior. Según las cifras proporcionadas por el WSI (instituto de investigación económica y social del DGB) sobre ingresos, en base a todos los convenios que se firmaron hasta finales de 1986, donde se incluyen los aumentos para 1986 que ya se habían acordado el año anterior, el alza media de ingresos en 1986, con relación a los de 1985, ronda el 4,2%. En los diferentes sectores de la economía, los aumentos salariales durante el año civil 1986 se sitúan entre el 4% del sector de bienes de equipo y el 2,6% en los del comercio, los bancos y los seguros. En estos tres últimos casos, se ha de tener en cuenta que se incluían en los convenios reducciones del tiempo de trabajo sin pérdida de salario.

Como los niveles de precios prácticamente no se han alterado, los aumentos salariales reflejan ahora en su totalidad el incremento del poder adquisitivo. No se había registrado semejante mejora de los ingresos reales desde 1977. Sin embargo, como el porcentaje del producto interior neto que constituyen los ingresos cae en un 1,4% al 64,9% en 1986, cuando había sido del 66,3% en 1985, eso significa que, aun siendo favorables los convenios salariales, dicho porcentaje se redistribuirá de nuevo a favor de los empresarios.

Los convenios de la industria química se negociaron a nivel central en 1986, pues los llevó a cabo una comisión negociadora compuesta por representantes de los comités regionales del sindicato de la industria química, del papel, y de la cerámica. Este procedimiento se concretó tras la petición por parte de este sindicato de que se franqueara una primera etapa decisiva con vistas a la firma de un

convenio salarial sectorial que afectara a la vez a los obreros y a los empleados.

Este fue el único cambio que intervino en los procedimientos que regulan las negociaciones colectivas.

En algunos convenios salariales, se acordó un aumento de la paga extra de vacaciones. En otro campo, cabe señalar la mayor participación de los empresarios en las cuentas de ahorro de los trabajadores.

S U E C I A

La LO y la SAF (asociación de empresarios) concluyeron un acuerdo marco en abril de 1986 que cubría a los obreros del sector privado, y cuya vigencia sería de dos años. Siguieron al acuerdo diversas negociaciones a nivel de sectores.

Según dicho acuerdo, los salarios aumentaron en 2,42 coronas suecas por hora, lo cual supone un promedio de incremento del 5%. Este aumento se distribuyó en forma de aumento salarial general, por una parte, y en forma de retribución adicional, por otra, para quienes cobran los salarios más bajos. Se estructuró el convenio de tal modo que una parte mínima del aumento total de salario se diera como resultado de las negociaciones salariales locales para limitar el deslizamiento de salarios. Se introdujo una nueva disposición en el acuerdo con la finalidad de deducir un 50% del deslizamiento de salarios de 1986 del aumento salarial central de 1987. Se calcula en un 6,5-7% el incremento medio de ingresos en el sector privado en 1986.

El acuerdo entre la LO y la SAF incluía una cláusula referida a los precios en función de la cual si los precios subían en más de un 3,2% entre diciembre de 1985 y diciembre de 1986 se habrían de iniciar nuevas negociaciones. Esa misma cláusula de precios fue firmada en el sector público en el otoño de 1986. El umbral de inflación se pasó en un 0,1% en diciembre de 1986, pero la LO y la TCO decidieron no pedir nuevas negociaciones. En enero de 1987, el Gobierno impuso la congelación de salarios durante un período indefinido. La reivindicación de la LO dirigida a mejorar las prestaciones por enfermedad fue aceptada por la SAF.

El convenio firmado entre la SAF y el PTK (órgano negociador de la TCO en el sector privado) supuso un aumento general del 2% más un 1,3% para distribuir a nivel local. Se garantizó a todos los trabajadores un aumento de salario

mensual mínimo de 400 coronas suecas. Se incluían también en el convenio unos aumentos del salario mínimo comprendidos entre el 15 y el 20% para los jóvenes trabajadores. Por consiguiente, se satisfizo ampliamente la petición que había presentado el PTK de que se incrementaran los salarios mínimos.

En el sector público, los convenios colectivos de 1986 se negociaron en una atmósfera de gran incertidumbre. Durante la primavera y el otoño se produjeron huelgas, mientras que en otoño se registró un importante lock-out en el sector público. Fueron éstas unas negociaciones muy complejas debido a que se necesitaban coordinar las reivindicaciones de los diversos grupos de categorías salariales diferentes del sector público.

Los funcionarios del Estado percibieron aumentos medios del 8,76% para el período 1986/1987. Desde el 1 de octubre de 1986, los salarios base subieron en un 5,7%. Se reservó un complemento del 1,6% para las medidas selectivas, a fin de descentralizar hasta cierto punto las negociaciones salariales del sector público en 1986, así como otro, del 1,9%, para las negociaciones locales de 1986 y 1987. Además, se ofreció otro importe global de 1.000 coronas suecas para cubrir los nueve primeros meses de 1986.

En la Administración regional y local, se llegó a un acuerdo consistente en un pago global de 1.000 coronas suecas para los primeros nueve meses de 1986. Desde octubre de 1986, se concedió un aumento salarial del 7,4% para lo que quedaba de 1986 y 1987. Estos acuerdos firmados en el sector público no garantizan que se vayan a alinear los salarios de sus miembros con los del sector privado, sino que tan sólo reconocen a los sindicatos el derecho de pedir compensaciones salariales en 1988 si los salarios del sector privado tienden a superar a los del sector público.

En el sector privado, se considera que el poder adquisitivo aumentará en un 1% en el caso del salario medio. En el sector público, el poder adquisitivo permanecerá probablemente igual, si bien el convenio permitirá que algunos grupos se beneficien de un incremento mínimo del mismo.

S U I Z A

Las estadísticas anuales de ingresos que publicó el gobierno suizo en octubre muestran la evolución siguiente de los ingresos reales : +0,2% en 1985 y +2% aproximadamente en 1986.

Si se considera la situación económica óptima de 1985, la evolución de los salarios es insatisfactoria según afirma la confederación sindical. Las perspectivas parecen ser algo mejores para la negociación de finales de 1986. Al ser bajo el nivel de inflación (por debajo del 1%), se debería poder conservar sin dificultad el poder adquisitivo. A pesar de que no le corresponde a la **SGB** sino a cada uno de los sindicatos presentar reivindicaciones salariales, la confederación ha pedido alzas de salarios de unos puntos en términos reales. La economía está en condiciones de soportar unos aumentos salariales hasta el 5% (incluida la compensación por la inflación). Se han de esperar diferencias sustanciales entre los diversos sectores de la economía.

III. TIEMPO DE TRABAJO

1. PANORAMA GENERAL

En el tema del tiempo de trabajo, los sindicatos se han centrado esencialmente en la reducción de la jornada laboral, por una parte, y en la flexibilidad, por otra.

Las organizaciones sindicales continúan persiguiendo la meta de las 35 horas semanales sin pérdida de salario, si bien no por eso se descartan otros medios de reducir el tiempo de trabajo. Esta semana de 35 horas es el objetivo que se propuso la CES, tal como se aprobó en el Congreso de Milán, de 1985. Desde entonces, se ha avanzado mucho en esa dirección en los países de Europa Occidental.

Por lo que respecta primero a la duración de la semana laboral, las organizaciones sindicales de **Dinamarca** consiguieron reducciones sustanciales de la misma, la cual es ya de 39 horas para todos los trabajadores desde el 1 de diciembre de 1986. Se firmó un acuerdo en el sector privado que prevé una fase de transición hacia la semana de 37 horas para el 1 de marzo de 1991, en cuatro reducciones sucesivas de media hora cada año. Los trabajadores del sector público también verán reducida su semana laboral a 37 horas al cabo de cuatro años, a partir de las 39 horas semanales actuales. En este caso, la reducción se hará en dos fases de reducción, cada una de ellas de una hora.

En **Finlandia**, se ha firmado un acuerdo que prevé la reducción gradual de la semana laboral, desde las 40 horas actuales hasta las 37 $\frac{1}{2}$ h para 1990, por medio de reducciones anuales sucesivas. En **Bélgica**, los sindicatos han conseguido que se acepte el principio de la semana de 38 horas. Las organizaciones sindicales de los **Países Bajos** están negociando la introducción de la semana de 36 horas. Mientras tanto, en **Gran Bretaña**, se está generalizando la semana de 39 horas, y en **Suiza** se está ganando la lucha por la semana de 40 horas. En la **República Federal de Alemania**, el DGB reivindica la semana de 35 horas; por su lado, la IG Metall (trabajadores del metal) y la IG Druck und Papier (trabajadores de las artes gráficas y del papel) han centrado sus negociaciones de 1987 en esta petición.

Si bien no se han producido cambios notables en cuanto a la edad legal de jubilación, sí se está rebajando la edad de la jubilación anticipada. Desgraciadamente, esto sucede con demasiada frecuencia en los sectores que pasan por

dificultades económicas, y en casos en los que los sindicatos se han visto ante la alternativa de elegir entre la jubilación anticipada o el despido. También cabe señalar que dicho adelanto de la jubilación suele plantearse a los trabajadores cuyas condiciones de trabajo han sido especialmente duras.

La ligera reactivación económica que algunos aducen se ha traducido en ocasiones en un aumento de las horas extraordinarias. Éste es el caso de **Austria**, donde suponen el 5% del volumen de trabajo, el de **Gran Bretaña**, donde el 35% de los trabajadores de la industria manufacturera hacen horas extraordinarias, el de **Irlanda** y el de **Portugal**. En estos tres últimos países, el bajo nivel de los salarios obliga a menudo a los trabajadores a adoptar ese sistema de trabajo para asegurarse un salario decente.

La CES considera que la práctica sistemática de las horas extraordinarias no tiene justificación posible, y menos si se tiene en cuenta el número de trabajadores sin empleo. Tan sólo serían aceptables en circunstancias momentáneas e imprevistas. Para eliminarlas, se han de conseguir unos salarios base suficientemente elevados. Para crear empleos y mejorar a la vez las condiciones de vida y de trabajo, lo ideal sería compensar las horas adicionales prestadas por tiempo libre, de tal forma que el volumen de trabajo de cada trabajador permaneciera constante.

En lo que respecta a la flexibilidad del tiempo de trabajo, es éste un tema que se ha tratado en varios países de Europa Occidental. En unos casos se está negociando, mientras que en otros, se ha llegado a acuerdos. En ocasiones, se ha previsto un marco legal para regularla. Se deduce de las declaraciones que se han hecho en torno a la aceptación de la misma por las organizaciones que la han negociado que éstas se han visto obligadas a ello por diferentes motivos, de los cuales el principal es el deseo de los empresarios de introducir cambios en la distribución del tiempo de trabajo, muchas veces ligados a la introducción de nuevas tecnologías. Éstas suponen una inversión importante que los patronos pretenden rentabilizar antes de que se vuelvan anticuadas. Para ello, se ha de intensificar el tiempo de utilización de los equipos y, de ahí que se extienda el trabajo a turnos en todas las modalidades, así como el trabajo de noche y en domingo. No hace falta resaltar, por ser de sobra conocidas, las consecuencias nocivas de estos tipos de organización del trabajo sobre la vida social y familiar, y también en la salud de los trabajadores.

Las organizaciones sindicales no pueden sino rechazar unas formas de organización del trabajo cuya sola finalidad es la producción en perjuicio de la salud de los trabajadores y de su calidad de vida.

CUADRO X: DURACION DE LA SEMANA LABORAL LEGAL
Y/O DE CONVENIO EN 1986

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

CUADRO XI: DURACIÓN LEGAL Y/O DE CONVENIO DE LAS VACACIONES ANUALES BASE EN 1986

PAÍS	DURACIÓN LEGAL	DURACIÓN DE CONVENIO
AUSTRIA	5 semanas (6 semanas al cabo de 25 años)	v. ley
BÉLGICA	4 semanas	4 a 5 semanas
CHIPRE	-	21 a 42 días naturales
DINAMARCA	-	5 semanas
ESPAÑA	30 días naturales	4,5-5 semanas
FINLANDIA	5 semanas	5 a 6 semanas
FRANCIA	5 semanas	5 a 6 semanas
GRAN BRETAÑA	-	4 a 6 semanas
GRECIA	4 semanas	v. ley
IRLANDA	3 semanas	4 semanas
ISLANDA	4 semanas + 4 días	v. ley
ITALIA	-	4 a 6 semanas
LUXEMBURGO	5 semanas	25 a 29 días
MALTA	4 semanas	v. ley
NORUEGA	4 semanas + 1 día	v. ley
PAÍSES BAJOS	3 semanas	5 semanas
PORTUGAL	30 días naturales	4,5-5 semanas
R.F.A.	3 semanas	5 a 6 semanas
SUECIA	5 semanas	5 a 8 semanas
SUIZA	4 semanas	4 a 5 semanas

El SMIC (salario mínimo interprofesional) registró dos aumentos; primero, de un 2,1% en junio de 1986 (para ajustarse al índice de coste de la vida), y luego, de un 1,2% en julio de 1986.

Como ya lo mencionamos anteriormente, el poder adquisitivo de los trabajadores manuales mejoró en un 1%. Por el contrario, los empleados del sector público vieron mermado su poder adquisitivo en un 1,7%.

Tanto en el sector privado como en el público, los empresarios intentaron introducir sistemas de incentivos por resultados. La decisión tomada por la SNCF (compañía nacional de ferrocarriles) de proceder a negociaciones salariales individuales abocó a una huelga de 25 días que duró hasta finales de diciembre.

G R A N B R E T A Ñ A

Durante el período de negociaciones que concluyó en agosto de 1986, los convenios salariales se situaron en torno a cifras comprendidas entre el 5 y el 7%. En el sector público, el promedio se centró alrededor del 6% y, contrariamente a lo ocurrido los años anteriores, las alzas registradas en ese último sector fueron algo superiores a las del sector privado.

El índice oficial de incremento de los ingresos medios arrojó un aumento global del 7,5% durante el año, mientras que el índice de precios al consumo registró una subida de cerca del 3%.

Estos últimos años se caracterizan por una desigualdad cada vez mayor en la distribución de los ingresos y de las riquezas. Efectivamente, las cifras oficiales reflejan que si bien los ingresos reales de quienes están situados en la categoría más alta de remuneración han experimentado alzas del 23% desde 1979, los de los niveles más bajos sólo han subido en un 3,5%.

Durante el año pasado, los ingresos brutos de los asalariados de la más alta categoría de remuneración aumentaron en un 10%, mientras que el alza fue sólo del 5% en la categoría de salarios más bajos.

G R E C I A

A finales de 1985, el Gobierno adoptó un programa económico de austeridad para 1986 y 1987. Formaba parte de dicho programa la congelación de salarios, tal como se indicó en el informe del ISE de 1985 sobre convenios colectivos, por la cual se prohibía toda clase de aumentos durante dos años, a excepción únicamente de los ligados a la indiciación de salarios.

El convenio a nivel central que se firmó en marzo de 1986 entre la GSEE y la asociación de empresarios del sector privado refleja necesariamente las directrices del Gobierno.

Así es como los sueldos y los salarios experimentaron tres alzas durante el año 1986, de acuerdo con las previsiones estimadas de aumento del coste de la vida para los cuatro meses siguientes: en enero, en un 4,5%, en mayo, en un 1,3%, y en septiembre, en un 4,7%. Si se tiene en cuenta que la tasa media de inflación rondó ese año el 23%, se comprenderá la importante pérdida del poder adquisitivo.

El salario base mínimo diario de los trabajadores manuales del sector privado fue de 1.618 dracmas desde enero de 1986, y de 1.716 dracmas desde septiembre. El sueldo base mensual de los empleados pasó durante el mismo período de 36.792 dracmas a 38.521 dracmas.

I R L A N D A

Durante el año 1986, concluyó la 25ª Negociación salarial (o sea, el 25º aumento general de salarios desde la supresión de las medidas restrictivas de la guerra), y se inició la 26ª. La diferencia de duración de los acuerdos ha hecho que se solaparan ambas negociaciones. La negociación se lleva a cabo a nivel de empresa o sector.

Según un informe de la ICTU, de marzo de 1986, en el que se contemplaron 426 convenios del sector privado que cubrían a 30 o más trabajadores, la 25ª Negociación supuso, en promedio, un aumento del 7,9% en base a un año. En el sector público, el aumento se situó entre un 4,1% y un 7,1% en catorce empresas públicas relacionadas con el comercio. Todos estos convenios concluyen después de septiembre de 1986.

**CUADRO XII: EDAD DE ESCOLARIDAD Y EDAD LEGAL DE JUBILACIÓN
EN EL RÉGIMEN GENERAL EN 1986**

PAÍS	ESCOLARIDAD	JUBILACIÓN	
		HOMBRES	MUJERES
AUSTRIA	15	65	60
BÉLGICA	16	65	60
CHIPRE	15	65	60
DINAMARCA	16	67	67
ESPAÑA	16	65	65
FINLANDIA	16	60 - 65	60 - 65
FRANCIA	16	60	60
GRAN BRETAÑA	16	65	60
GRECIA	15	65	60
IRLANDA	15	65	60
ISLANDIA*	16	65 - 70	65 - 70
ITALIA**	14	60 - 65	55 - 65
LUXEMBURGO	15	65	60
MALTA	16	61	61
NORUEGA	16	67	67
PAÍSES BAJOS	16 - 17	65	65
PORTUGAL	16	65	62
R.F.A.	15 - 16	65	60
SUECIA	16	65	65
SUIZA	15 - 16	65	62

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

** Sector privado: 60 años para los hombres, 55 años para las mujeres
Sector público: 65 años para todos

2. SITUACIÓN POR PAÍSES

A U S T R I A

Desde el 1 de enero de 1986, la ley prevé 5 semanas de vacaciones anuales para todos, y 6 semanas en el caso de los trabajadores con una antigüedad de 25 años.

Respecto a la duración semanal del trabajo, se aprecian pocos cambios con relación al año anterior. Se sitúa entre 37 y 40 horas. Aproximadamente medio millón de personas trabajan entre 38 y 38 ½ h por semana. Las horas extraordinarias -4,3 millones por semana- representan el 5% del volumen de trabajo. El 58% de las mismas se prestan con regularidad, lo cual supone cerca del 2 al 3% del volumen total de trabajo. De suprimirse, se podrían crear entre 60 y 70.000 puestos de trabajo.

Las negociaciones se centran cada vez más en la reducción del tiempo de trabajo sin merma del sueldo.

A partir del 1 de enero de 1987, los miembros de los comités de empresa tienen derecho a 3 semanas de licencia pagada de estudios que se pueden prolongar a 5 semanas de ser necesario.

B É L G I C A

Respecto a la duración semanal del trabajo, tiende a generalizarse la semana laboral de 38 horas allí donde no se aplicaba todavía. Los empleados que no están cubiertos por un convenio sectorial específico, que representan unas 250.000 personas, se rigen por el convenio colectivo de la comisión nacional paritaria auxiliar de los empleados; éste se ha vuelto obligatorio, y prevé una semana de 38 horas, así como la asimilación a los convenios colectivos obreros, en las empresas donde estos últimos son mayoritarios, de tal forma que se introduce una semana laboral que puede quedar reducida a 36 horas.

El régimen de jubilación anticipada ha sido modificado. Se han limitado las condiciones que permiten conservar el 60% del salario neto, y la edad mínima para poder acogerse a ella se ha elevado a 57 años en los nuevos convenios colectivos laborales.

El 23 de abril de 1986, las organizaciones de trabajadores y de empresarios firmaron un acuerdo que abarcaba a la vez un convenio colectivo y un aviso al Gobierno respecto a la introducción de nuevos sistemas de organización del tiempo de trabajo en las empresas, que deben atenerse a determinadas condiciones. Así, se prohíbe el trabajo nocturno de las mujeres, se impone un descanso como compensación durante la semana que sigue a un domingo trabajado, y se establece un máximo de 12 horas de trabajo por día. Se debe respetar lo estipulado en cuanto a información y consulta, o sea, que los trabajadores o su representante deben recibir previo aviso y justificación por escrito, se han de concertar dentro de la empresa los horarios de trabajo, las condiciones del mismo, y las consecuencias sobre el empleo, todo ello en presencia de la delegación sindical.

Estos nuevos sistemas sólo pueden introducirse a título voluntario cuando no afectan a todos los trabajadores, y si tienen una repercusión positiva sobre el empleo. Tan sólo pueden aplicarse a los trabajadores en plantilla, salvo en casos excepcionales.

No se han contemplado los sectores de distribución. Este acuerdo no cobrará vigencia hasta que el Parlamento haya aprobado una serie de garantías y suplementos legales. No obstante, lo más importante es que se reafirman los derechos sindicales en el caso de que se introdujera un sistema flexible de trabajo.

C H I P R E

La duración mínima de las vacaciones pagadas ha pasado de 2 a 3 semanas. Las horas extraordinarias se limitan, reduciéndolas al máximo, pues no se puede recurrir a ese sistema salvo en caso de que sea del todo necesario e inevitable. Cada hora extraordinaria realizada durante la semana se compensará al 150%, y al 200% si es durante el fin de semana o en día de fiesta.

D I N A M A R C A

El convenio colectivo firmado en enero de 1987 prevé una reducción de la semana laboral, la cual pasa de 39 a 37 horas. Dicha reducción se llevará a cabo en el sector privado en cuatro etapas, a razón de media hora cada año, durante cuatro años. En el sector público, la semana laboral se reducirá en dos etapas, cada vez en una hora.

La reducción del tiempo de trabajo no acarreará una disminución de salario. De hecho, el movimiento sindical danés ha progresado mucho hacia el objetivo de la semana de 35 horas.

El convenio no prevé una mayor flexibilidad.

Tiende a aumentar el número de horas extraordinarias. Éstas suponen aproximadamente el 4% del volumen total de horas trabajadas.

E S P A Ñ A

No se ha producido cambio legal alguno en cuanto a la duración máxima de la semana laboral, la cual es de 40 horas. Las vacaciones continúan siendo de 30 días naturales.

La escolaridad es obligatoria hasta los 16 años. Cabe señalar que el fuerte desempleo juvenil está prolongando la edad media de escolarización.

La edad de jubilación es de 65 años, si bien el 13% de los trabajadores se están jubilando a edades anteriores a la legal.

La negociación colectiva ha reducido la duración de la semana laboral a 39,6 horas por término medio, habiendo un 48% de los trabajadores cuya jornada laboral es inferior al máximo legal fijado, ya que trabajan un promedio de 39 horas.

Continúa disminuyendo la realización de horas extraordinarias. A finales de 1985, el Gobierno elaboró una norma por la que el límite de horas extraordinarias anuales se fija en 80 por trabajador. Esto supone una importante reducción sobre los topes vigentes anteriormente, aunque desaparecen los topes diarios y mensuales.

La UGT planteará el tema de la reducción de la jornada de trabajo, en línea con las resoluciones de la CES. La patronal mantendrá que la jornada no se reduzca, e incluso, merced a la campaña de flexibilidad que está llevando a cabo, intentará aún así conseguir un mayor rendimiento.

Según **ELA/STV**, la dinámica sindical, el alto nivel de desempleo y la tendencia, lenta pero generalizada, que se está dando en la CEE hacia la reducción del tiempo de trabajo hacen factible la limitación progresiva del mismo en los próximos años, sobre todo si se tiene en cuenta la evolución de los tres últimos, durante los cuales se han obtenido resultados como las 37 horas por semana en el sector público.

F I N L A N D I A

Según el acuerdo que se firmó en 1986, se reducirá el tiempo de trabajo de quienes cumplen 40 horas semanales del modo siguiente: en 1987, 1988 y 1989, 16 horas menos por año, y, en 1990, 20 horas menos, o sea, una reducción de 2 días por año en 1987, 1988 y 1989, y de 2 ½ días en 1990. De esta forma, la semana laboral será de 37 ½ horas en 1990. Las confederaciones de empresarios han decidido estudiar junto con las organizaciones sindicales la evolución de la duración del trabajo en Finlandia y en otros países, con la finalidad de alcanzar la semana de 35 horas.

Ha sido rechazada la petición de los empresarios de que fuera más flexible la organización del tiempo de trabajo, lo cual no impide que se estudien y se prueben modificaciones del mismo tras acuerdo con los sindicatos, sin que ello suponga adherirse al principio de una mayor flexibilidad.

No se han producido muchos más cambios, salvo el que la edad media de la jubilación ha bajado al introducirse jubilaciones especiales para las personas de edades comprendidas entre los 55 y los 64 años. En 1970, los finlandeses se jubilaban a los 62 años, mientras que en 1985, la edad media fue de 59 años.

El volumen de las horas extraordinarias es de cerca de un 2% con relación al tiempo de trabajo total.

En lo que respecta a las licencias de estudios, los asalariados pueden obtener permisos de hasta 2 años en total durante un período de 5 años, y un número limitado de ellos puede percibir un subsidio de estudios de un importe comprendido entre 700 y 2.000 marcos finlandeses por mes.

F R A N C I A

Para el conjunto de los asalariados, la duración media de la semana laboral fue de 38,95 horas -39,05 horas para los obreros, y 38,85 horas para los empleados. Con relación a 1985, se ha mantenido estable en cuanto a los empleados, mientras que ha registrado una ligera disminución en lo que se refiere a los obreros (-0,13%). Para el conjunto de los asalariados, la disminución ha sido de 3 minutos.

El porcentaje de obreros que trabajan entre 38 y menos de 40 horas pasó del 69% en octubre de 1985 al 72% en octubre de 1986. Dicha proporción ha permanecido estable para los empleados (el 83%).

Los cambios de duración de la semana laboral no han sido los mismos en todos los sectores económicos. En un extremo de la escala, se sitúa la industria alimentaria -salvo la de los productos cárnicos y la de los productos lácteos-, con -0,35 horas, y en el otro, la producción de petróleo y de gas natural, junto con la construcción naval y aeronáutica, y el armamento, con +0,3 horas.

Está previsto que la Asamblea Nacional estudie en abril de 1987 un proyecto de ley sobre reorganización del tiempo de trabajo. Este proyecto, presentado en forma de enmienda de otra ley, se había adoptado, pero el Consejo Constitucional dictaminó que debía anularse.

El proyecto gira en torno a dos ejes: una nueva versión de la ley adoptada el 28 de febrero de 1986 (véase el informe del ISE, de mayo de 1986, sobre los convenios colectivos en Europa occidental en 1985, y perspectivas para 1986), y un aumento de los casos en que puede recurrirse al trabajo nocturno de las mujeres. Tal como se ha vuelto a redactar, la ley resulta mucho más restrictiva por el hecho de situar más allá el límite a partir del cual se cuentan las horas extraordinarias; así, en el marco de la semana, sólo se pagan como horas extraordinarias aquellas que rebasen las 44 horas, mientras que la fracción anual que pasa de las 39 horas no se regulariza hasta final de año. En su forma actual, la ley sólo permite firmar acuerdos de flexibilidad del tiempo de trabajo por medio de la extensión de un convenio de sector. Sin embargo, el proyecto lo autoriza a nivel de las empresas.

En cuanto al trabajo los domingos y el trabajo nocturno de las mujeres, su prohibición puede derogarse por la extensión de un convenio colectivo, tras acuerdo con la empresa o el establecimiento, en aquellos sectores en los que así lo exijan las condiciones económicas y sociales. Sólo se pueden invocar condiciones económicas para justificar el trabajo el domingo, que debe someterse a un acuerdo del sector.

La **CFDT** considera que de adoptarse esa ley, se habrá dado un paso atrás en la lucha contra el paro; además, no contribuye a la modernización de las empresas, tan necesaria. El motivo esencial es que al autorizar semanas laborales de 44 horas, si no más, aumentará inevitablemente el volumen de horas extraordinarias. Y ya se sabe el efecto negativo de éstas sobre la creación de puestos de trabajo. Por el contrario, no se contempla en la reorganización del tiempo de trabajo la reducción del mismo, que constituye una forma de crear empleo o de conservar los puestos existentes.

Por fin, el último reproche de la CFDT está relacionado con el nivel de negociación. La ley sitúa en el mismo plano la negociación de sector y la de empresa, con el riesgo de abrir paso a adaptaciones no controladas. Sin embargo, en lo que se refiere al trabajo nocturno de las mujeres, la CFDT considera positivo el tomar ciertas medidas (puesto que se necesitará el acuerdo del sector y de la empresa) para impedir abusos.

Force Ouvrière mantiene sus puntos de vista respecto a la flexibilidad del tiempo de trabajo (véase el informe del año pasado), por lo que se opone con fuerza al proyecto de ley, el cual vuelve a cuestionar el pago de las horas extraordinarias (hasta el límite de las 48 horas por semana en algunos casos), e insta, sin más limitación que la de las 44 horas semanales, la flexibilidad de los horarios, y deja un vacío donde había jornada reducida, además de introducir de nuevo el trabajo nocturno de las mujeres y el trabajo en domingo.

G R A N B R E T A Ñ A

Ahora ya es corriente la semana laboral de 39 horas para los trabajadores manuales. A pesar de este avance que supone la reducción semanal del tiempo de trabajo, el número total de horas sigue creciendo, puesto que aumenta el número de horas extraordinarias. El 35% de los trabajadores de la industria manufacturera hacen horas extraordinarias, las cuales suponen un promedio de 9 horas semanales. Por otro lado, se tiende mayormente a reducir el tiempo de trabajo alargando las vacaciones. Éstas son actualmente, en promedio, de 22 días. El **TUC** sigue insistiendo en la reducción del tiempo de trabajo, especialmente limitando el número de horas extraordinarias. Efectivamente, propugna que se limite el número total de horas de trabajo, y que esta medida se refuerce con otra, que limite específicamente las horas extraordinarias.

G R E C I A

La **GSEE** no ha conseguido en 1986 una mayor reducción del tiempo de trabajo. En el sector público, la semana laboral sigue siendo de 37 $\frac{1}{2}$ horas y en el sector privado, de 40.

En algunos sectores, la semana laboral ha bajado a menos de 40 horas, como, por ejemplo, en los bancos (38 horas

20 minutos), o en la construcción (38 horas 45 minutos, por decisión de un tribunal); es de 35 horas en las grandes empresas de construcción, de 33, para los controladores del tráfico aéreo, y de 37 para el personal de tierra de las compañías aéreas extranjeras.

El permiso por maternidad sigue fijado en 14 semanas, y obliga a la trabajadora a tomar 7 semanas de permiso antes de la fecha prevista para el alumbramiento. En el sector público, en las empresas nacionalizadas y en los bancos, dicho permiso es de 4 meses.

La duración mínima de las vacaciones anuales sigue fijada en 4 semanas después de trabajar un año en la misma empresa. En algunos sectores, como el bancario, las vacaciones anuales mínimas son más largas, de un mes. No se ha registrado cambio alguno en cuanto a las licencias pagadas de estudios.

No hay cambio en la edad de escolaridad obligatoria, que es de 15 años, ni en la edad normal de jubilación: 65 años para los hombres, y 60 años para las mujeres.

I R L A N D A

No se han producido cambios importantes en cuanto al tiempo de trabajo. Sólo se ha registrado algún progreso en rebajar la semana laboral a menos de 40 horas en los sectores manuales. El número de días de vacaciones viene siendo, en general, de 19 por convenio colectivo, si bien algunos trabajadores tienen derecho a 20 o 21 días. Aunque no haya cambiado la edad de escolaridad legal, se observa una tendencia en la prolongación de sus estudios por un número cada vez mayor de jóvenes.

Debido a las horas extraordinarias, el número medio de horas trabajadas ha sido de 42,8 en el sector de la construcción, y de 42,3 en la industria, por semana, en el caso de los hombres, y de 37,6, en el de las mujeres. Está en aumento el número de mujeres que trabaja de noche.

I T A L I A

El Gobierno está manteniendo conversaciones con los sindicatos sobre un proyecto de ley para la reforma del sistema de jubilación. El Gobierno propone que la edad de

jubilación de las mujeres que trabajan en el sector privado vaya subiendo gradualmente de los 55 a los 60 años, e incita tanto a hombres como a mujeres a que no reclamen la jubilación hasta los 65 años.

Los convenios colectivos firmados en el sector papelerero y de las artes gráficas, químico, y de suministro de energía han abocado a una reducción del tiempo de trabajo de 20 a 25 horas anuales para los tres próximos años. Dichos convenios abarcan también la flexibilidad negociada del tiempo de trabajo, de tal forma que cada hora trabajada fuera del tiempo de trabajo de convenio sea compensada con tiempo libre adicional. Cabe la posibilidad de que se firmen otros convenios colectivos más durante los próximos meses sobre el tema de una reducción similar del tiempo de trabajo.

Durante los siete primeros meses de 1985, el volumen de horas extraordinarias fue del 3,5% con relación al número total de horas trabajadas por los obreros de las grandes empresas. Esta cifra fue del 4,2% durante el mismo período de 1986. Se comprueba que aumentó el número de convenios que trataban del trabajo a turnos, nocturno y en domingo.

L U X E M B U R G O

Se comprueba que ha mejorado el aspecto de la duración del trabajo con relación a la situación anterior gracias a los convenios que garantizaron entre 1 y 4 días adicionales de vacaciones anuales, 1 a 2 días de vacaciones suplementarias por trabajo de noche, y entre 1 y 4 días más de vacaciones anuales según la edad y la antigüedad del trabajador. Por consiguiente, se ha conseguido una reducción del tiempo de trabajo en forma, esencialmente, de días adicionales de vacaciones, con la finalidad de obtener 6 semanas de vacaciones para todos.

M A L T A

Las 40 horas por semana constituyen ahora la norma salvo en los sectores poco sindicalizados donde la semana laboral suele pasar ampliamente de ese tope. De hecho, según los sectores, la semana laboral varía entre las 27 horas de los profesores de las escuelas privadas y las 48 horas para el personal doméstico, ciertos empleados de los hoteles entre abril y septiembre, y en los transportes públicos. En conjunto, las vacaciones son de 4 semanas, salvo

en el caso del personal doméstico, que tiene derecho a 2. Los sindicatos malteses siguen reivindicando la reducción del tiempo de trabajo sin pérdida de poder adquisitivo para los trabajadores. De aplicarse esta medida, permitiría aliviar el problema del paro, pero el Gobierno se opone a esta propuesta, y los empresarios del sector privado se niegan también a aceptarla, de forma sistemática.

N O R U E G A

El sindicato del metal ha sido el primero que ha conseguido la semana de 37 ½ horas sin pérdida de salario a partir del 1 de enero de 1987. La aplicación de la reducción del tiempo de trabajo se decidirá por convenio en cada rama o sector. El acuerdo del sector siderúrgico ha de servir de pauta a los demás sindicatos. De esta forma, los trabajadores manuales han conseguido el mismo número de horas de trabajo que los empleados.

P A Í S E S B A J O S

El tiempo de trabajo semanal fijado por convenio es en general de 38 horas. El número de días de vacaciones se sitúa entre 20 y 25, y la escolaridad obligatoria abarca hasta los 16 años, aunque los jóvenes de 16 y 17 años deben seguir asistiendo a clases durante un día o dos por semana.

La jubilación se toma a los 65 años. La jubilación anticipada se inicia en ocasiones a los 59 años. No obstante, es frecuente que el trabajador tome la jubilación anticipada a los 60 o 61 años. En el sector del metal, se ha acordado fijar la edad de jubilación anticipada a los 60 años. En el marco de este mismo convenio, los sindicatos están negociando con varias empresas la semana de 36 horas. Aunque la tendencia sea menos marcada, sigue en aumento el número de convenios que prevén la semana laboral de 36 horas. Aproximadamente el 10 o 12% de los trabajadores cubiertos por un convenio colectivo en el sector privado trabajan 36 horas semanales.

El objetivo final de las organizaciones de trabajadores, si bien no es del todo explícito, es la semana laboral de 32 horas para 1990. Tanto los empresarios como el Gobierno fomentan el trabajo a tiempo parcial.

P O R T U G A L

La semana laboral legal es de 48 horas. No se dispone de datos oficiales para 1986 sobre la duración efectiva del trabajo, aunque suele ser en promedio de 42 horas semanales.

La edad de jubilación es de 65 años para los hombres y 62 años para las mujeres. Las vacaciones suelen ser de 30 días. La Asamblea de la República ha aprobado la prolongación de la escolaridad obligatoria, que debe tener ahora una duración de 9 años. Actualmente, cerca del 60% de los jóvenes dejan de frecuentar la escuela a los 16 años.

En ciertos sectores, como el de los transportes o el de la reparación de buques, las horas extraordinarias siguen ocupando un lugar importante. No se han producido modificaciones legislativas al respecto. Sin embargo, se ha comprobado que, en conjunto, no se respetan las medidas cuya finalidad consiste en encarecer ese tipo de trabajo. Al existir salarios bajos, los trabajadores son una presa fácil de los empresarios que les explotan con esa clase de trabajo.

No se ha comprobado mejora alguna en lo que respecta a los horarios que se salen de la norma. Por el contrario, el Gobierno intenta desregular el trabajo nocturno y el trabajo a turnos, así como la práctica de horarios antisociales. Aparte de existir esta posición gubernamental, la patronal considera, en general, que la reducción del tiempo de trabajo no es un tema negociable.

En las condiciones actuales, no cabe esperar que se consigan a corto plazo victorias significativas en cuanto a la duración mínima del trabajo ni a la duración media del mismo, aunque se puedan obtener mejoras puntuales en las grandes empresas públicas o en algunos sectores muy limitados. En ambos casos, éstas serán probablemente excepciones sin repercusión importante a nivel nacional.

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

Se han firmado en 1986 convenios colectivos sobre la reducción del tiempo de trabajo en ciertos sectores, como el del comercio al por mayor, los bancos, los seguros, y el papel, donde el tiempo de trabajo ha quedado limitado a 38 ½ horas. En cerca de la mitad de los convenios colectivos que se han firmado se prevé una duración de la semana laboral inferior a 40 horas. Se comprueban escasos cambios respecto

al número de días de vacaciones anuales, que acostumbra ser de 29 días.

La edad media de jubilación es ahora de 53,7 años para los hombres, y 54,3 años para las mujeres (jubilación, jubilación anticipada e invalidez).

Está consiguiendo cada vez mayores logros la reivindicación constante de los sindicatos de limitar el número de horas extraordinarias. Así, se comprueba que éstas han disminuido en 1986. La mayoría de los asalariados, especialmente los que están afiliados a un sindicato, consideran que la reducción del tiempo de trabajo constituye un medio de luchar contra el paro elevado. Los 17 sindicatos que pertenecen a la DGB se han pronunciado a favor de la semana de 35 horas. Los empresarios se han mostrado reacios a la reducción de la semana laboral. En esto, el Gobierno parece sumarse a los empresarios.

S U E C I A

El único cambio que se aprecia en la reducción del tiempo de trabajo es respecto a los trabajadores a turnos, que pasarán al régimen de la semana de 38 horas en 1988 a más tardar. A pesar de ello, la TCO sigue luchando por reducir la jornada de trabajo; y en el congreso de la LO, de septiembre de 1986, se trató de la semana de 30 horas a largo plazo, y, a corto plazo, de la reducción del tiempo de trabajo para los trabajadores a turnos y para los padres con niños de corta edad. El Gobierno va a crear una comisión sobre el tiempo de trabajo.

En otoño de 1986, las horas extraordinarias habrán representado el 3% del número de horas trabajadas.

S U I Z A

El año 1986 ha sido el de la reducción de la duración del trabajo. Las tendencias más marcadas se dibujan en la duración de la semana laboral. Efectivamente, desde julio de 1986, los funcionarios han pasado de 44 a 42 horas, y, gracias a la revisión de la ley sobre el trabajo, las compañías privadas de transportes públicos se han visto obligadas a conceder la semana de 42 horas. Los empleados de los ferrocarriles estatales disfrutaban de un régimen de 40 $\frac{1}{2}$ horas. En el sector privado, se han firmado numerosos

convenios colectivos en los que se ha reducido el tiempo de trabajo, como en el de la industria relojera, con 40 horas desde el 1 de enero de 1988; esa misma reducción se aplicará a la industria del metal y de la maquinaria; ésta se venía preparando desde 1983. La química, un sector de capital importancia en Suiza, prevé la semana de 40 horas para 1990. Todos los convenios firmados en 1986 han conseguido esas reducciones sin pérdida de salarios.

También se han negociado algunos acuerdos en los que está previsto compensar los inconvenientes de los horarios irregulares (trabajos a turnos) a cambio de tiempo libre. Se ha firmado ya un acuerdo, el primero, en materia de duración flexible del trabajo, en el sector relojero. Se trata del trabajo a turnos durante el fin de semana. En los demás sectores todavía no se ha puesto ese tema en el orden del día, o se están llevando a cabo negociaciones al respecto.

IV. PERSPECTIVAS PARA 1987

1. PANORAMA GENERAL

La evolución previsible de la situación en los diversos países de Europa Occidental para 1987 se presenta de modo muy complejo en el momento de redactar el presente informe (mediados de marzo de 1987). Esta situación se debe a una serie de factores, entre los cuales -los más significativos- son los siguientes:

- Estimación de la evolución económica en 1987 (esencialmente el crecimiento económico, el empleo, y los precios al consumo);
- la orientación política de los gobiernos;
- las prioridades de los sindicatos en sus reivindicaciones en los convenios colectivos;
- las posiciones de las organizaciones de empresarios;
- el nivel de las negociaciones colectivas;
- la duración de los convenios colectivos.

Estimación de la evolución económica en 1987

Las previsiones en cuanto a la evolución económica general en 1987 se basan esencialmente en la hipótesis de que el crecimiento económico de los diferentes países de Europa Occidental será similar al de 1986. En muchos países, no obstante, dichas previsiones se han tenido que revisar a la baja. El elevado nivel de paro que existe en la mayoría de los países se estabilizará al mismo nivel que en 1986, si bien en algunos casos pudiera registrar una ligera mejora. En lo que se refiere a los precios de consumo, que subieron poco en 1986, pudieran experimentar un ligero incremento.

Orientación política de los gobiernos

La actitud de los diferentes gobiernos hacia las negociaciones colectivas es bastante variada. En cierto número de casos, los gobiernos no intervienen en las negociaciones entre las organizaciones patronales y sindicales. Algunos se ponen de parte de los empresarios e imponen limitaciones a los derechos de negociación de los sindicatos. Otros han vetado el derecho de negociar libremente (así, el gobierno **griego**, que ha impuesto la congelación temporal de los salarios y de los precios). A veces, el gobierno toma parte en las negociaciones como tercer interlocutor (es el caso de **España**), o interviene indirectamente en las mismas (en **Suecia**, por ejemplo, a través de medidas fiscales o de una determinada política de precios).

Prioridades de los sindicatos en sus reivindicaciones en los convenios colectivos

Uno de los objetivos prioritarios de las organizaciones sindicales de Europa Occidental en la negociación colectiva de 1987 ha sido, y continúa siendo, el mantenimiento, y, de poderse, el aumento del poder adquisitivo de los trabajadores. En varios países se incluyen también entre las reivindicaciones primordiales la reducción del tiempo de trabajo de diversas formas, así como la conservación de los empleos existentes, y la creación de nuevos puestos de trabajo.

Posiciones de las organizaciones de empresarios

Las posiciones de las organizaciones de empresarios varían tanto desde el punto de vista estratégico como del táctico. Al haber aumentado los beneficios a la vez que disminuían los precios de consumo durante el año 1986, los empresarios se han mostrado mejor dispuestos, en varios países, a aceptar convenios salariales para 1987 en los que se garantizaba, o incluso se aumentaba sustancialmente, el poder adquisitivo de los trabajadores. A la reivindicación de los sindicatos de reducción del tiempo de trabajo, los empresarios suelen contestar con la petición de una mayor flexibilidad en cuanto a organización del tiempo de trabajo, de los contratos de trabajo (a tiempo parcial, de duración determinada, etc.) o de las condiciones de contratación y de despido. Finalmente, se observa en varios países una tendencia cada vez más marcada hacia una negociación descentralizada a nivel de empresa.

Nivel de las negociaciones colectivas

Tanto el nivel como la estructura de las negociaciones varían de un país a otro, y constituyen factores importantes. Así, en los países escandinavos, las confederaciones sindicales han venido negociando a nivel nacional. De hecho, en **Suecia**, **Noruega** y **Finlandia** se firmaron acuerdos en este sentido, los cuales continúan siendo vigentes en 1987. **Dinamarca** ha sido el primero en apartarse de esa costumbre, por primera vez en 25 años, pues las negociaciones se han llevado a cabo por sectores. En **Gran Bretaña** y en **Alemania Federal**, donde las confederaciones sindicales no están autorizadas a pactar convenios colectivos, las negociaciones se llevan a cabo a nivel de las organizaciones afiliadas del sector. En **Italia**, las negociaciones se desarrollan a tres niveles: el nacional, el sectorial, y el de empresa.

En conjunto, las estructuras de negociación han permanecido bastante estables en los diversos países.

Duración de los convenios colectivos

La duración de los convenios, o sea, el tiempo comprendido entre su entrada en vigor y su fecha de expiración, varían mucho de un país a otro. En algunos casos, cubren ya el año 1987, o incluso 1988, y hasta más allá, en el caso de **Italia**. En numerosos países la duración de los convenios salariales es de un año; en los países escandinavos, es de dos años, mientras que en Italia los acuerdos sectoriales se firman para tres años. En **Austria**, los convenios de un año se negocian en otoño, mientras que en la **República Federal de Alemania** es en la primavera cuando se inician las negociaciones. En distintos países, los convenios se han firmado a finales de 1986 o a principios de 1987 para el año 1987 o más allá, ya sea a nivel nacional, o en los sectores importantes. Es éste el caso de **Suecia, Finlandia, Noruega, Dinamarca, Islandia, Portugal, Italia, Austria, Suiza, Bélgica, los Países Bajos y Luxemburgo**.

Sin embargo, todavía quedan pendientes las negociaciones en la **República Federal de Alemania**, en **Francia, Gran Bretaña, Irlanda, España y Grecia**.

2. SITUACIÓN POR PAÍSES

El siguiente bosquejo sobre las perspectivas para 1987 en algunos países se centra esencialmente en la evolución de los salarios, de los precios al consumo y del poder adquisitivo, así como de la reducción del tiempo de trabajo. No se pretende hacer una descripción detallada de la situación, sino que partiendo de la que existe a mediados de marzo de 1987, se trazan las tendencias previsibles en algunos países.

A U S T R I A

A finales de 1986, la tasa de inflación bajó en un 1,2%. Para la mayor parte de los asalariados, los convenios de un año que se firmaron en otoño de 1986 prevén aumentos de los salarios reales de un 2,5% a un 3%, mientras que los salarios de convenio aumentaban en un 1% adicional.

Teniendo en cuenta los aumentos de precio previstos, y la menor carga fiscal, se puede esperar para 1987 un aumento de los ingresos reales equivalente a un 2% aproximadamente.

Tras el acuerdo que se firmó en enero pasado para los empleados de banca, los sindicatos afiliados a la **ÖGB** acaban de negociar una reducción de la duración de la semana laboral que afecta a unos 550.000 asalariados. 400.000 de ellos ya se beneficiaban de una semana laboral más corta, que se aplicará también durante los próximos meses a los otros 150.000 trabajadores. En la mayor parte de los sectores, son 38 $\frac{1}{2}$ horas semanales, mientras que en otros, son 38 (química, artes gráficas, industria papelera).

B E L G I C A

Desde la firma a finales de 1986 de un acuerdo nacional interprofesional para 1987-1988, las negociaciones sectoriales han podido reemprenderse después de un bloqueo de cinco años. En base a los convenios concluidos en varios sectores importantes, cabe esperar en 1987 y 1988 un aumento de cerca de un 1% del poder adquisitivo. Además, son varios los acuerdos en los que se prevé dedicar un 0,5% de la masa salarial al empleo.

En el acuerdo central se prevé la generalización de la semana de 38 horas, que se hará efectiva en 1987-1988. En algunos acuerdos de empresas se introduce una nueva reducción de la edad de jubilación anticipada.

D I N A M A R C A

A falta de negociaciones a nivel central, las de sectores llevaron en enero de 1987 a la firma de un importante convenio en el sector del metal, cuyos resultados se han ampliado a otros sectores, tanto privados como públicos. Los aumentos salariales anuales se estiman en 4-5% (6% en el sector público), y superiores a estas cifras en el caso de los salarios más bajos, ya sean del sector privado o público. Estos resultados permiten conservar, o incluso aumentar ligeramente, el poder adquisitivo, en una proporción mayor en lo que se refiere a los salarios bajos. Desde el 1 de abril de 1987 (en vez del 1 de octubre, como antes), los trabajadores del sector público recibirán el 80% (en vez del 66,7%) del deslizamiento de salarios que se registró en el sector privado el año anterior.

La duración de la semana laboral, que era de 39 horas en casi todos los sectores hasta finales de 1986, será de 37 horas en el sector del metal, así como en la mayoría de los demás sectores, en base a un acuerdo de 4 años. Esta reducción se conseguirá en cuatro etapas de media hora cada una hasta 1990. En el sector público, la reducción se hará en dos etapas de una hora cada vez. En cuanto al trabajo a turnos, donde la duración del trabajo es actualmente de 36 horas por semana, se reducirá a 35 horas durante ese mismo período.

E S P A Ñ A

Tras el fracaso de las negociaciones tripartitas entre el Gobierno, los empresarios y los sindicatos a principios de 1987, las negociaciones se están llevando a cabo a nivel de los sectores. Los sindicatos se han propuesto conseguir un mayor poder adquisitivo con unas reivindicaciones salariales del 7%, y una inflación prevista del 5%. Constituye un elemento importante de la negociación la introducción de cláusulas de revisión salarial.

Partiendo de que la duración media de la semana laboral es de 39 $\frac{1}{2}$ horas, y de que los sindicatos piden para 1987 que se reduzca en una hora, esto la situaría en 38 $\frac{1}{2}$ horas.

F I N L A N D I A

Se firmó un convenio colectivo nacional a mediados de marzo de 1986, después de una huelga de dos días. Tiene una vigencia de dos años en lo que se refiere a salarios, y de cuatro años en materia de duración de trabajo, y afecta tanto al sector privado como al público. En 1987, los salarios aumentarán en un 2,6% (más en el caso de los sueldos bajos). Se prevé una cláusula de indicación que actuará si los precios subieran por encima de lo previsto. En conjunto, se espera una mejora sustancial del poder adquisitivo. La duración de la semana laboral quedará rebajada a 37 ½ horas para 1990, sin ligarla a la flexibilidad.

F R A N C I A

Ante el empeoramiento del clima político y social, los sindicatos franceses temen una explosión social. Ya aparecieron señales de ello a finales de 1986 y a principios de 1987 (movimiento contestatario estudiantil, huelga de funcionarios, y conflictos muy duros en los transportes públicos, y en Electricidad y Gas de Francia).

El poder adquisitivo de las familias, que había mejorado algo, se ha resentido del alza de las cotizaciones sociales y de la aceleración de la subida de precios a principios de 1987. El objetivo que se había anunciado de un incremento de precios y salarios del 1,7% para 1987, y debía servir de punto de partida a las negociaciones salariales ha perdido credibilidad tras la liberación de precios introducida por el Gobierno, y ante la actitud negativa de los empresarios durante las negociaciones colectivas. Además, el alza de precios fue del 0,9% en enero de 1987.

No se ha registrado ninguna mejora en cuanto a reducción del tiempo de trabajo, y menos ahora que los empresarios sólo están dispuestos a negociar a nivel de empresa.

El Consejo de ministros decidió presentar su proyecto de ley sobre la reorganización del tiempo de trabajo a la Asamblea Nacional en abril de 1987. Este proyecto es idéntico al primero, que se presentó como enmienda de una ley, y fue rechazado por inconstitucional.

G R A N B R E T A Ñ A

Tras los ataques del gobierno británico dirigido contra los convenios colectivos nacionales (ya que desea que se individualicen las negociaciones salariales), se esperan para 1987 unas reivindicaciones salariales entre el 4 y el 7% , con una tasa de inflación prevista comprendida entre el 3,5 y el 4%. En conjunto, se puede esperar un ligero incremento del poder adquisitivo.

Respecto a la duración del trabajo, si se exceptúan los sectores donde la duración del trabajo no es todavía de 39 horas semanales, no se prevén reivindicaciones importantes para 1987. Sí se está negociando la quinta semana de vacaciones. En el sector del metal, se está estudiando la aplicación de la semana laboral de 37 ½ horas.

G R E C I A

Las perspectivas económicas y sociales para 1987 se presentan muy difíciles. La introducción del IVA a principios de 1987 ha llevado al Gobierno a bloquear los precios. Anunció que la política de austeridad que se decidió a finales de 1985 se prolongaría hasta finales de 1987. A mediados de enero y en febrero, la confederación sindical **GSEE** organizó huelgas nacionales de 24 horas. Su objetivo principal consiste en recuperar el poder adquisitivo perdido el año anterior, y mantener el sistema de indiciación de los salarios.

No está previsto reivindicar la reducción del tiempo de trabajo en 1987.

I R L A N D A

Desde hace ya varios años, se han dejado de llevar a cabo negociaciones nacionales ya que tanto los empresarios como el Gobierno son reacios a las mismas. En el sector privado, las reivindicaciones salariales se sitúan en torno al 6%, con una inflación prevista del 4-4,5% para 1987. En los convenios que ya se han firmado, se han obtenido aumentos salariales comprendidos entre el 5 y el 7%, pero todavía no se han desarrollado las negociaciones de los sectores más importantes. Tampoco se han iniciado en el sector público.

Si bien se han presentado reivindicaciones relativas a la reducción del tiempo de trabajo, se ha avanzado poco hasta ahora.

I S L A N D I A

El convenio colectivo firmado a principios de diciembre de 1986 prevé aumentos salariales en 4 etapas. Se revisarán los sistemas de primas de tal forma que aumenten los salarios base y disminuyan las primas (especialmente en el sector de la pesca). Se prevé una inflación del 8%. Así como no habrá cambio en el poder adquisitivo de los salarios elevados en 1987, aumentará sensiblemente el de los salarios bajos. El Gobierno ha tomado medidas en el campo de los precios y el de los impuestos.

I T A L I A

A principios de 1987, se firmaron varios convenios de sectores importantes, de tres años de duración. El primero afecta a unos 250.000 asalariados de la Administración. Prevé aumentos salariales de 114.000 liras de promedio por mes, repartidos en tres años. El segundo convenio afecta a 1,5 millón de asalariados del sector del metal, y prevé aumentos salariales de 110.000 liras por mes, y dos pagas únicas a modo de compensación por el retraso de un año en firmarse el convenio. En total, 11 millones de asalariados están cubiertos por convenios sectoriales que abarcan los tres próximos años. Se prevé para 1987 una tasa de inflación del 4%, mientras que los salarios en la industria aumentarán en aproximadamente un 6,5%, y algo más en el sector público.

La semana laboral se sitúa entre 37 ½ horas y 39 horas. Se han obtenido pocas reducciones de la misma, las cuales están comprendidas entre 16 y 20 horas por año. Se ha introducido la semana de 39 horas en lo que respecta a los trabajadores agrícolas, que representan un sector muy importante en Italia.

L U X E M B U R G O

Las reivindicaciones salariales se sitúan en general entre el 5,5 y el 7%, lo que permitirá garantizar el poder adquisitivo, al preverse para 1987 un aumento de precios inferior al 2%.

Se ha avanzado poco en la reducción del tiempo de trabajo, salvo en la siderurgia, donde se han conseguido 12 jornadas libres, con lo que la semana laboral se pone en 36 horas. En cuanto a las vacaciones anuales, los sindicatos desean

llegar a obtener una sexta semana, o sea 1 o 2 días más que actualmente.

La nueva ley sobre jubilación anticipada, aplicable desde el 1.1.1987, debería dejar libres 2.500 empleos. El número total de parados en Luxemburgo es de 2.600.

M A L T A

La principal reivindicación atañe a la supresión de la congelación de los salarios, la cual impide toda clase de verdadera negociación, especialmente en los servicios públicos.

N O R U E G A

El convenio colectivo que se firmó en abril de 1986, y siguió al peor conflicto colectivo de Noruega desde los años 30, tiene una duración de dos años, o sea que abarca hasta marzo de 1988. En 1987, los salarios aumentarán en un 7 u 8% en la industria, mientras que la inflación prevista es del 8 al 8,5%. Se prevé que se conservará el poder adquisitivo. A finales del mes de febrero pasado, la confederación **LO** decidió no iniciar nuevas negociaciones a nivel central durante la segunda parte de la validez del acuerdo. No obstante, se llevan a cabo negociaciones a nivel de las empresas.

La duración de la semana laboral se ha rebajado de 40 a 37 ½ horas, lo cual sitúa a los obreros en el mismo plano que los empleados a partir del 1 de enero de 1987.

P A Í S E S B A J O S

Al haberse firmado convenios de dos años en 1986 para la mayor parte de los sectores, habrá pocas negociaciones en 1987. El promedio de aumento de los salarios para 1987 es del 0,7%, pero se sitúa en torno al 1% en el sector privado. Se prevé para 1987 un incremento del poder adquisitivo de 2 a 2,5%, ya que los precios deben registrar una caída del 1 al 1,5%.

La semana laboral media es de 38 horas, y se pretende llegar a la semana de 36 horas, que ya se aplica en algunas empresas.

Se ha rebajado la edad media de jubilación anticipada, que se situará ahora entre 60 y 61 años.

P O R T U G A L

Después de registrarse un alza del poder adquisitivo del 2% en 1985, y del 5% en 1986, se espera para 1987 un incremento del 3 al 5%. Se prevé para 1987 una tasa de inflación del 9%. Semejante aumento -relativamente marcado- del poder adquisitivo desde 1985 debe situarse dentro del contexto de una caída constante del mismo entre 1976 y 1984 (a excepción del año 1980). El convenio que se firmó en julio de 1986 tiene vigencia hasta mediados de 1987.

Se iniciarán negociaciones a principios de abril en lo que respecta al tiempo de trabajo.

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

Se están llevando a cabo actualmente las negociaciones salariales para 1987. Las reivindicaciones se sitúan entre el 5,5 y el 7%, mientras que la inflación prevista es del 1,5%, tras ser casi nula en 1986. Los primeros convenios que se han firmado prevén un alza de cerca del 4%, lo cual permite mantener, e incluso superar, el poder adquisitivo. A finales de marzo de 1987, se concluyó un convenio colectivo de un año de duración para el sector público, que afecta a unos 2,3 millones de asalariados. Se lograron aumentos salariales del 3,4%. Dicho acuerdo se aplica igualmente a los funcionarios. El sindicato del metal (unos 4,5 millones de asalariados) reivindica unos incrementos algo inferiores (5%) a los de los demás sectores, pues IG Metall pide a la vez la semana de 35 horas sin pérdida de salario.

También el sindicato de las artes gráficas y de la industria papelera (IG Druck und Papier) reivindica la reducción de la semana laboral. El objetivo consiste en reducir la duración actual de 38 ½ horas o 38 horas a 35 horas semanales. Hasta mediados de marzo, unos 100.000 trabajadores del metal han venido ya organizando huelgas de aviso.

S U E C I A

El convenio colectivo de abril de 1986 tiene una duración de dos años, o sea, hasta febrero de 1988. Durante ese período, los aumentos salariales se sitúan entre el 9 y el 10% en el sector privado. Se prevé un alza del poder adquisitivo del 1 al 1,5%. De subir los precios en más de un 3,2%, una cláusula de revisión permitirá reanudar negociaciones. A pesar de que los precios hayan aumentado en un 3,26% cuando se redactó el informe, las dos confederaciones sindicales, la **LO** y la **TCO**, decidieron no iniciar negociaciones pues el Gobierno tomó el compromiso de intervenir más activamente en la política de precios.

Los trabajadores a dos relevos consiguieron la reducción del tiempo de trabajo a 38 horas, en base al convenio existente.

S U I Z A

Los salarios reales, que habían experimentado un incremento del 2% aproximadamente en 1986, seguirán subiendo. En la industria, los aumentos salariales son del 2,4%, y del 2,9% en la construcción. Se prevé además que la inflación se mantendrá moderada, por lo que el aumento de precios seguirá por debajo del 1%.

El año 1986, el objetivo prioritario de los suizos fue la reducción del tiempo de trabajo. La semana laboral, que es en Suiza bastante superior a la de los demás países de Europa Occidental, pasó de 44 a 42 horas en lo que respecta a los trabajadores de los servicios públicos. También se introdujo la semana de 42 horas en el sector de transportes. Se firmaron varios convenios en el sector privado. Así, en la industria relojera, la semana de 40 horas se aplicará a partir de principios de 1988, al igual que en los sectores de la construcción mecánica y del metal (acuerdo firmado en 1983). Sin embargo, en el importante sector químico no entrará en vigor la semana de 40 días hasta 1990.

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>

Fecha tope de envío de las contestaciones al cuestionario:
12 de diciembre de 1986, en el I.S.E.

CUESTIONARIO

SOBRE EL DESARROLLO DE LAS NEGOCIACIONES COLECTIVAS EN 1986 Y LAS PERSPECTIVAS PARA 1987

Preparado por el
Comité de negociaciones colectivas
de la C.E.S. y por el I.S.E.

Nombre de la organización:.....
Nombre de la (o de las)
persona (s) que responde (n)
al cuestionario:

Observaciones preliminares

1. Las respuestas pueden redactarse en cualquiera de los idiomas siguientes: alemán, danés, español, francés, inglés, italiano, neerlandés, noruego, portugués y sueco.
2. Cuando la respuesta refleje disposiciones legales, rogamos lo indiquen.
3. Se ruega que completen sus respuestas con los textos de los acuerdos, tomas de posición, programas y reivindicaciones, así como artículos que reflejen lo más esencial de la situación (dichos documentos pueden estar en una de las lenguas indicadas más arriba).
4. De presentar datos estadísticos, rogamos que precisen la fuente, y la fecha a que corresponden.

I. DESCRIPCIÓN GENERAL

- a) Den una descripción general del contexto económico, político y social en el que se desarrollaron las reivindicaciones y los acuerdos durante el período de negociaciones.
 - b) ¿Cuáles han sido las reivindicaciones prioritarias de su organización, y, en su caso, los motivos de las mismas?
 - c) ¿Cuáles han sido las posiciones y las estrategias de la patronal ante las principales reivindicaciones sindicales?
 - d) ¿Se han producido cambios en cuanto a los niveles de negociación, la duración de los convenios, y los sectores cubiertos o no por los convenios colectivos?
 - e) ¿Qué papel ha desempeñado el Gobierno en las negociaciones colectivas?
 - f) ¿Cuál ha sido el clima social? ¿Qué incidencia han tenido los conflictos sociales, las huelgas y los cierres patronales?
-

II. SALARIOS, PODER ADQUISITIVO Y SISTEMAS DE REMUNERACIÓN

- a) ¿Qué aumentos salariales se han obtenido en cuanto a salarios base y salarios medios?
 - b) ¿Hasta qué punto se ha mantenido el poder adquisitivo?
 - c) ¿Se han producido cambios en los medios de proteger el poder adquisitivo (por ej., indiciación)?
 - d) Describese cualquier cambio que se haya operado en los sistemas de remuneración, las escalas de salarios y de categorías.
 - e) Describáanse también otras circunstancias que puedan haber incidido directamente en los ingresos (por ej., salarios mínimos, escalas de salarios, primas, 13º mes, impuesto sobre la renta, equiparación de salario de la mujer).
-

III. TIEMPO DE TRABAJO

- a) ¿Cuál es la situación actual en cuanto a:
- semana laboral,
 - vacaciones,
 - edad de escolaridad,
 - edad de jubilación?
- b) Describáanse los cambios importantes que hayan ocurrido en ese campo (o sea, los acuerdos que supongan una mejora con relación a la situación anterior o a la media nacional).

En cuanto a la edad de escolaridad y la de jubilación, rogamos que se precise la edad media de abandono de la escuela, y la proporción de trabajadores que toman la jubilación antes de la edad prevista por el régimen general.

- c) ¿Cuál es la incidencia actual de las horas extraordinarias? ¿Se han modificado por convenio las disposiciones que regulan la práctica de las horas extraordinarias?
- d) ¿Se han conseguido mejoras en lo que respecta al tiempo de trabajo que se considera penoso o antisocial (p. ej., el trabajo nocturno o el trabajo a turnos), o que se sale de las normas habituales?
- e) ¿Cuál será, según su organización, la orientación futura de las negociaciones sobre jornada laboral, teniendo en cuenta la posición de las organizaciones sindicales, de la patronal, y del Gobierno?
- f) ¿Ha intervenido algún cambio en cuanto a licencias pagadas de estudios?
-

IV. PERSPECTIVAS PARA 1987

- a) Describáanse las principales reivindicaciones o los objetivos más importantes en las futuras negociaciones.
- b) ¿Qué orientaciones y qué tendencias se prevén en las negociaciones colectivas para el año próximo?
-

LISTA DE LOS ESTUDIOS E INFOS PUBLICADOS POR EL I.S.E.
DE 1979 A 1987

ESTUDIOS

1. LA SITUACIÓN ECONÓMICA EN EUROPA OCCIDENTAL EN 1979

(muy pocos ejemplares disponibles en alemán, francés y sueco - ed. en inglés, agotada) - publicado en marzo de 1979.

2. MÁS ALLÁ DE KEYNES - UNA ECONOMÍA DE PARTICIPACIÓN

(disponible en alemán, francés e inglés) - publicado en mayo de 1979.

3. AMPLIACIÓN DE LA COMUNIDAD EUROPEA CON LA ADHESIÓN DE GRECIA, ESPAÑA Y PORTUGAL - ASPECTOS SOCIOECONÓMICOS

(muy pocos ejemplares disponibles en alemán, español, francés e inglés) - publicado en agosto de 1979.

4. REDUCCIÓN DE LA JORNADA LABORAL EN EUROPA OCCIDENTAL - PRIMERA PARTE: LA SITUACIÓN ACTUAL

(disponible en danés y neerlandés - ed. en francés e inglés, agotadas) - publicado en agosto de 1979.

5. LAS HORAS EXTRAORDINARIAS Y LAS POSICIONES SINDICALES EN RELACIÓN CON LOS PROYECTOS DE LIMITACIÓN DE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS A NIVEL DE LA COMUNIDAD EUROPEA

(pocos ejemplares disponibles en alemán - ed. en francés e inglés, agotadas) - publicado en agosto de 1979.

6. EL IMPACTO DE LA MICROELECTRÓNICA SOBRE EL EMPLEO EN LA EUROPA OCCIDENTAL DE LOS AÑOS OCHENTA

(disponible en alemán, francés, inglés, italiano, neerlandés y noruego) - publicado en octubre de 1979.

7. CIERTOS DERECHOS SINDICALES FUNDAMENTALES EN LAS EMPRESAS DE EUROPA OCCIDENTAL

(disponible en alemán, español, francés, inglés, italiano y neerlandés - ed. sueca, agotada) - publicado en enero de 1980.

8. NEGOCIACIONES COLECTIVAS EN EUROPA OCCIDENTAL EN 1978-1979 Y PERSPECTIVAS PARA 1980

(disponible en alemán, francés, italiano y neerlandés - ed. en inglés, agotada) - publicado en abril de 1980.

9. REDUCCIÓN DE LA JORNADA LABORAL EN EUROPA OCCIDENTAL - SEGUNDA PARTE: ANÁLISIS DE LAS CONSECUENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES

(disponible en alemán, danés, francés, inglés, italiano y neerlandés) - publicado en mayo de 1980.

10. LA ECONOMÍA EUROPEA ENTRE 1980 Y 1985 - ORIENTACIONES PARA UNA PLANIFICACION DEL PLENO EMPLEO

(disponible en alemán, francés e inglés - ed. en italiano y sueco, agotadas) - publicado en septiembre de 1980.

11. NUEVAS FORMAS DE ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO - EXPERIENCIAS EN EUROPA OCCIDENTAL

(disponible en alemán, francés, inglés, italiano y noruego) - publicado en mayo de 1981.

12. NEGOCIACIONES COLECTIVAS EN EUROPA OCCIDENTAL EN 1979 Y 1980 Y PERSPECTIVAS PARA 1981

(disponible en francés) - publicado en julio de 1981.

13. CONTROL DE PRECIOS Y MANTENIMIENTO DEL PODER ADQUISITIVO EN LOS PAÍSES DE EUROPA OCCIDENTAL

(disponible en alemán, francés e inglés) - publicado en octubre de 1981.

14. POLÍTICA INDUSTRIAL EN EUROPA OCCIDENTAL

(disponible en alemán, francés e inglés) - publicado en diciembre de 1981.

15. NEGOCIACIONES COLECTIVAS EN EUROPA OCCIDENTAL EN 1980 Y 1981 Y PERSPECTIVAS PARA 1982

(disponible en alemán, danés, francés, inglés, italiano y neerlandés) - publicado en abril de 1982.

16. **NEGOCIAR LA INTRODUCCION DE NUEVAS TECNOLOGIAS**
(disponible en alemán, danés, francés, inglés, italiano y neerlandés) - publicado en agosto de 1982.
17. **LA SINDICALIZACIÓN DE LOS CUADROS EN EUROPA OCCIDENTAL**
(disponible en alemán, francés e inglés) - publicado en septiembre de 1982.
18. **NEGOCIACIONES COLECTIVAS EN EUROPA OCCIDENTAL EN 1982 Y PERSPECTIVAS PARA 1983**
(disponible en alemán, francés, inglés, italiano, neerlandés y noruego) - publicado en abril de 1983.
19. **EL DESARME Y LA RECONVERSIÓN DE LAS INDUSTRIAS DE ARMAMENTO EN PRODUCCIÓN CIVIL**
(disponible en alemán, francés, inglés, italiano, neerlandés y noruego) - publicado en octubre de 1983.
20. **LOS SINDICATOS Y LA FORMACIÓN COLECTIVA DE CAPITAL**
(disponible en alemán, francés, inglés, italiano, neerlandés y sueco) - publicado en noviembre de 1983.
21. **LA INVERSIÓN PÚBLICA Y LA CREACIÓN DE EMPLEO**
(disponible en alemán, francés e inglés) - publicado en abril de 1984.
22. **CASOS CONCRETOS DE REDUCCIÓN DE LA JORNADA LABORAL**
(disponible en alemán, francés, inglés, italiano, neerlandés y noruego) - publicado en abril de 1984.
23. **NEGOCIACIONES COLECTIVAS EN EUROPA OCCIDENTAL EN 1983 Y PERSPECTIVAS PARA 1984**
(disponible en alemán, francés, inglés, italiano, neerlandés y noruego) - publicado en mayo de 1984.
24. **POLÍTICA INDUSTRIAL EUROPEA EN LOS SECTORES DE LA ELECTRÓNICA Y DE LA TECNOLOGÍA DE LA INFORMACIÓN**
(disponible en alemán, francés e inglés) - publicado en septiembre de 1984.
25. **FLEXIBILIDAD Y EMPLEO - MITOS Y REALIDADES**
(disponible en alemán, francés, inglés, italiano, neerlandés y noruego) - publicado en mayo de 1985.

26. **NEGOCIACIONES COLECTIVAS EN EUROPA OCCIDENTAL EN 1984
Y PERSPECTIVAS PARA 1985**

(disponible en alemán, francés e inglés) - publicado en junio de 1985.

27. **NEGOCIACIONES COLECTIVAS EN EUROPA OCCIDENTAL EN 1985
Y PERSPECTIVAS PARA 1986**

(disponible en alemán, español, francés, inglés, italiano, neerlandés y noruego) - publicado en mayo de 1986.

28. **FLEXIBILIDAD DEL TIEMPO DE TRABAJO EN EUROPA OCCIDENTAL
Características, consecuencias y posiciones sindicales**

(disponible en alemán, francés, inglés, italiano, neerlandés, español y noruego) - publicado en noviembre de 1986.

INFOS

1. **EL MOVIMIENTO SINDICAL EN GRAN BRETAÑA: TUC**
- publicado en octubre de 1982.
2. **EMPLEO, INVERSIÓN, Y SECTOR PÚBLICO**
- publicado en noviembre de 1982.
3. **LA DURACIÓN DEL TRABAJO EN EUROPA OCCIDENTAL EN 1982**
- publicado en enero de 1983.
4. **EVOLUCIÓN DE LOS SALARIOS EN EUROPA OCCIDENTAL EN 1982/83**
- publicado en junio de 1983.
5. **EL MOVIMIENTO SINDICAL EN SUECIA**
- publicado en junio de 1983.
6. **LA REPRESENTACIÓN DE LAS MUJERES EN LOS SINDICATOS**
- publicado en octubre de 1983.
7. **COSTE ECONÓMICO DEL PARO EN EUROPA OCCIDENTAL**
- publicado en abril de 1984.
8. **EL MOVIMIENTO SINDICAL EN GRECIA**
- publicado en septiembre de 1984.
9. **EL MOVIMIENTO SINDICAL EN LA REPÚBLICA FEDERAL DE ALEMANIA: LA DGB**
- publicado en octubre de 1984.
10. **EMPLEO JUVENIL**
- publicado en diciembre de 1984.
11. **EL MOVIMIENTO SINDICAL EN ITALIA: CGIL-CISL-UIL**
- publicado en abril de 1985.

12. **EL MOVIMIENTO SINDICAL EN AUSTRIA: ÖGB**
- publicado en octubre de 1985.
13. **NUEVAS TECNOLOGÍAS Y CONVENIOS COLECTIVOS**
- publicado en noviembre de 1985.
14. **SERVICIOS SINDICALES PARA LOS PARADOS**
- publicado en noviembre de 1985.
15. **EVOLUCIÓN DE LOS SALARIOS EN EUROPA OCCIDENTAL EN 1984 Y 1985**
- publicado en diciembre de 1985.
16. **CREAR EMPLEOS - Una película de la CES y del ISE**
- texto de la película e informaciones complementarias
- publicado en abril de 1985.
17. **EL MOVIMIENTO SINDICAL EN ESPAÑA**
- publicado en junio de 1986.
18. **EL MOVIMIENTO SINDICAL EN BÉLGICA**
- publicado en enero de 1987.
19. **EL MOVIMIENTO SINDICAL EN NORUEGA**
- publicado en enero de 1987.
20. **EL MOVIMIENTO SINDICAL EN FRANCIA**
- publicado en mayo de 1987.
21. **LA CONFEDERACION EUROPEA DE SINDICATOS - Perfil de la CES**
- publicado en junio de 1987.

Todos los infos existen en los idiomas siguientes:
alemán, francés, inglés, italiano, neerlandés y noruego.
El informe 16 sólo está disponible en alemán, francés e inglés. A partir del no. 17, los infos serán publicados igualmente en español.

* * * * *

junio de 1987

* * * * *

Estas publicaciones pueden pedirse al:

INSTITUT SYNDICAL EUROPÉEN
boulevard de l'Impératrice 66, bte 4
B - 1000 BRUXELLES (Bélgica)

Los informes pertenecientes a la serie de los **estudios** tienen un precio por ejemplar de 700 FB, con gastos de envío incluidos.

Pago por cheque a la orden del Institut Syndical Européen, o por transferencia bancaria a la cuenta de la Société Générale de Banque n° 210-0058064-13.

Según el sistema de precios en vigor, se pueden ofrecer condiciones especiales a los sindicalistas y a las organizaciones sindicales a todos los niveles.

Los documentos pertenecientes a la serie de los **infos** son gratuitos, y también pueden pedirse al ISE.

Está reservado el derecho de reproducción de todas las publicaciones del ISE. No se necesita autorización previa para citar un extracto de una publicación del ISE, mientras se mencione debidamente la fuente. En caso de utilizar los documentos del ISE o de hacer referencia a los mismos, el servicio de información agradecerá que se le envíe un ejemplar de la publicación en cuestión.

* * * * *

D/1987/3163/22

1950-1951

1950-1951

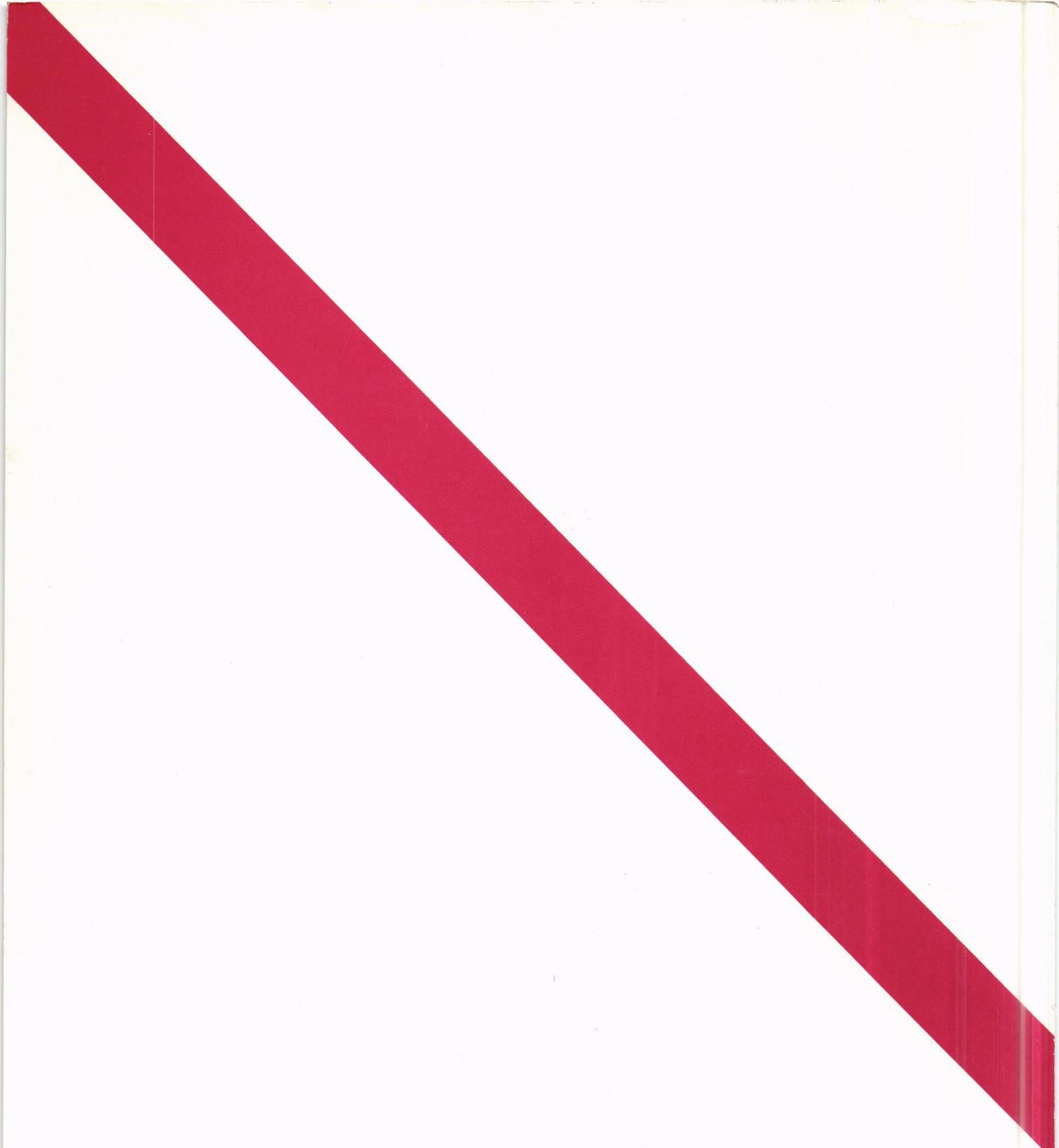
1950-1951

1950-1951

1950-1951

1950-1951

1950-1951



INSTITUTO SINDICAL EUROPEO

Boulevard de l'Impératrice, 66 (Bte 4), 1000 Bruxelles, tél. (02) 512.30.70, telegram/cable : Euroinst