

PAIS, FECHA Y PLAZO	PARTES	TITULOS Y MATERIAS
		existentes, el impacto de las diferentes opciones sobre el empleo, las fuentes de información utilizadas
1983	— Confederación de la Industria Australiana — Consejo Australiano de Sindicatos (ACTU) — Gobierno	<p>"COMUNICADO DE LA REUNION NACIONAL DE ALTO NIVEL"</p> <p><b>Relaciones de trabajo, empleo, salarios e ingresos y tecnología:</b> Combate simultáneo del desempleo y la inflación; retorno a un sistema centralizado de fijación salarial con intervención de la Comisión Australiana de Conciliación y Arbitraje; moderación de los ingresos por concepto de dividendos; mecanismo de supervisión de precios; fortalecimiento de las relaciones de trabajo; estímulos fiscales; protección temporal de las empresas en situación crítica y estímulos para el surgimiento de industrias manufactureras más especializadas y competitivas; adopción de nuevas tecnologías en consulta con los trabajadores y sus organizaciones y contemplando políticas de formación profesional y reducción del personal excedente.</p>
BELGICA 1947	— Federación de Industrias de Bélgica; Asociación de Grandes Empresas de Distribución de Bélgica; Federación de sociedades de Seguros	<p>"ACUERDO NACIONAL SOBRE DELEGACIONES SINDICALES"</p> <p><b>Relaciones de trabajo:</b> Acción sindical en el nivel de</p>

PAIS, FECHA Y PLAZO	PARTES	TITULOS Y MATERIAS
		la empresa y facultades de ésta. Garantías de libertad sindical, participación en la solución de reclamaciones individuales y colectivas
(Duración indefinida, denunciante mediante preaviso de seis meses con discusión en el Consejo Paritario General) 1960 (Sustituye las disposiciones de la Declaración Común sobre la Productividad, de 1954)	— Federación General del Trabajo de Bélgica; Confederación de Sindicatos Cristianos; Central General de Sindicatos Liberales de Bélgica (reunidos durante Conferencia Nacional del Trabajo de junio de 1947, comisión paritaria)	
	— Federación de Industrias de Bélgica; Federación de Empresas no Industriales de Bélgica	"DECLARACION COMUN SOBRE LA PRODUCTIVIDAD"
	— Federación General del Trabajo de Bélgica; Confederación de Sindicatos Cristianos de Bélgica ("es indispensable ... el apoyo del Gobierno, que debería desplegar, especialmente, su influencia coordinadora, estimular el desarrollo del comercio exterior y fomentar nuevas industrias")	<b>Productividad:</b> Colaboración de los representantes de los trabajadores y de los empleadores, para producir más, y más barato. Aumentar la competitividad y elevar el nivel de vida y de empleo. Papel de los comités de empresa e importancia de la formación profesional
1969 (Reemplaza el Acuerdo Interprofesional vigente de 1966 a 1968. Fecha de término: 31.12.1970)	— Federación de Industrias de Bélgica; Federación de Empresas no Industriales de Bélgica; Comité de Coordinación de las Organizaciones Interprofesionales de Clases Medias	"ACUERDO NACIONAL INTERPROFESIONAL DE PROGRAMACION SOCIAL"
	— Central General de Sindicatos Liberales de Bélgica; Confederación de Sindicatos Cristianos de Bélgica; Federación General de Tra-	<b>Empleo: disminuir el desempleo, especialmente el de los jóvenes</b> <b>Condiciones de trabajo:</b> Disminución de la duración hebdomadaria de trabajo; pago de días festivos; elevación de pensiones

bajo (en lo relacionado con las pensiones, se propone elaborar un plan de financiamiento de común acuerdo con el Gobierno. En cuanto a la aplicación del resto del Acuerdo, se dispone que éste debe tenerse en cuenta "en la elaboración de nuevos contratos colectivos de trabajo concluidos en el ámbito de los sectores o de las empresas")

- 1971 — Duración indefinida, denunciable con preaviso de seis meses con proceso posterior de discusión en el Consejo Nacional de Trabajo. Este acuerdo anula al Acuerdo Nacional de 1947 sobre los principios generales acerca de la representación sindical en la empresa)
- Federación de Industrias Belgas; Federación de Empresas Belgas no Industriales; Belgische Noerebond; Organizaciones de Pequeñas Compañías y Comerciantes
- Federación Nacional de Sindicatos Agrícolas Profesionales, Alianza Agrícola Belga; Confederación de Sindicatos Cristianos; Confederación de Sindicatos Liberales de Bélgica; Confederación General del Trabajo de Bélgica
- (Acuerdo celebrado en el Consejo nacional de Trabajo de conformidad con la ley del 5 de diciembre de 1968 sobre los acuerdos colectivos y los comités paritarios, teniendo presente las conclusiones de la Conferencia Económica y Social, de marzo de 1970. Para la aplicación del Acuerdo se recurre a acuerdos celebrados en comités y subcomités pari-

tarios o en el nivel de las empresas)

- 1975 Adoptado por el Consejo Nacional del Trabajo (organismo paritario que tiene el carácter de agencia pública). El acuerdo se adoptó en diciembre de 1974 para entrar a regir desde el 1o. de enero de 1975
- "ACUERDO COLECTIVO SOBRE ASIGNACION SUPLEMENTARIA A LA PENSION
- Relaciones de trabajo, seguridad social y empleo:**
- Pago de una asignación suplementaria a ciertos trabajadores de edad, en caso de despido, con el propósito de aliviar los efectos del despido de trabajadores de edad en períodos de desempleo, a la vez que para proteger el empleo de los trabajadores jóvenes. Las condiciones de elegibilidad establecidas en el Acuerdo pueden ser fijadas mediante acuerdos colectivos en ciertos sectores, teniendo presente sus características especiales. El Acuerdo también establece un procedimiento de consulta con los representantes sindicales antes de poner en efecto los despidos (aplicación o adaptación de criterios generales al determinar el orden de los despidos). Si no se realizan esas consultas el trabajador afectado puede demandar ante los tribunales por daños
- 1981 — Federación de Empresarios de Bélgica
- (Vigencia de dos años) — CSC y FGTB
- (el anterior Acuerdo Central
- "ACUERDO CENTRAL SOBRE SALARIOS Y PROGRAMA DE RECUPERACION ECONOMICA"

PAIS, FECHA Y PLAZO	PARTES	TITULOS Y MATERIAS
		<p>data de 1975. Las negociaciones bipartitas se habían declarado fracasadas en 1980. Sin embargo, la inminente aprobación de ocho leyes de austeridad económica condujo a la adopción de este Acuerdo el 13 de febrero de 1981. Las leyes entraron en vigor el 14 de febrero del mismo año. El Acuerdo prevé reuniones con representantes gubernamentales en 1981 y 1982 para analizar y evaluar su aplicación</p>
1983		<p><b>Relaciones de trabajo, empleo y condiciones de trabajo:</b>            Con el propósito de evitar la regulación legislativa de los salarios en el sector privado, se mantuvo la indización de los salarios y asignaciones, la elevación del programa del salario mínimo interprofesional, la plena aplicación de los acuerdos colectivos adoptados antes del 1o. de enero de 1981, reducción de la duración semanal del trabajo y su vinculación al aumento salarial</p> <p>“ACUERDO COLECTIVO CENTRAL SOBRE LA INFORMACION Y LA CONSULTA ACERCA DE LAS CONSECUENCIAS SOCIALES DE LA INTRODUCCION DE NUEVAS TECNOLOGIAS”</p> <p><b>Relaciones de trabajo y empleo:</b>            Obligación de los empleadores de proporcionar información escrita a los representantes de los trabajadores acerca de los aspectos técnicos, económicos y sociales, por lo menos un mes antes de la instalación de la nueva tecnología, si la inversión en la nueva tecnología tiene un impacto considerable en el empleo, la organización y condiciones de trabajo            Si el empleador no informa</p>

PAIS, FECHA Y PLAZO	PARTES	TITULOS Y MATERIAS
		<p>o consulta y efectúa despidos, debe pagar una indemnización adicional equivalente a tres meses de salario. La información puede no darse por escrito si ello causa perjuicios serios a la empresa. El Acuerdo también dispone la obligación de efectuar consultas acerca del uso de nuevas tecnologías, aunque éstas no necesitan ser previas ni dan derecho a vetar su adopción</p>
CONGO-KINSHASA 1968	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Federación de Empresas del Congo (FEC)</li> <li>— Unión nacional de Trabajadores del Congo (UNTC)</li> </ul>	<p>“ACUERDO COLECTIVO INTERPROFESIONAL NACIONAL”</p> <p><b>Relaciones de trabajo:</b>            Acuerdos colectivos profesionales; acuerdos colectivos interprofesionales regionales; retención de las cotizaciones sindicales por el empleador; conciliación y arbitraje</p> <p><b>Condiciones de empleo:</b>  <b>Contrato de trabajo y período de prueba; preaviso; sanciones disciplinarias; salarios; aumentos por antigüedad; gratificaciones, asignaciones familiares</b></p> <p><b>Condiciones de trabajo:</b>            Horas extraordinarias, clasificación profesional; vivienda feriados; transporte; material de trabajo</p>
	(Duración indeterminada. Se le puede denunciar con preaviso de seis meses, pero la primera denuncia no puede formularse antes de los primeros cinco años de vigencia del Acuerdo. La denuncia es “negociable” y en caso de no producirse acuerdo, se recurre al	(Acuerdo colectivo regulado por el Código de Trabajo de 1967. Cobra vigor cuando la Inspección General del Trabajo lo inscribe en el Tribunal del Trabajo. Las partes contratantes asumen la representación de todas las organizaciones que existen o se constituyan con posterioridad)

PAIS, FECHA Y PLAZO	PARTES	TITULOS Y MATERIAS
arbitraje. Es revisable luego de su segundo año de vigencia)		
CHIPRE 1962	— Asociación Consultiva de Empleadores de Chipre (CECA) — Federación Panchipriota del Trabajo; Confederación de Trabajadores de Chipre; Federación de Trabajadores Turcos de Chipre; Federación de Sindicatos Independientes de Chipre (Se comprometen a recomendar a sus miembros y organizaciones afiliadas que voluntariamente ratifiquen el Acuerdo)	"ACUERDO BASICO SOBRE NORMAS PARA LA NEGOCIACION DE CONTRATOS COLECTIVOS Y LA SOLUCION DE CONFLICTOS COLECTIVOS Y RECLAMACIONES"  <b>Relaciones de trabajo:</b> Normas generales para denunciar convenios colectivos; normas para resolver los conflictos colectivos. En ambos casos se privilegian la negociación y trato directos. En caso de no alcanzarse resultados, se somete el asunto a la mediación del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social o al arbitraje. Se limita el recurso a la huelga y al <i>lock out</i>
1977 (reemplaza al Acuerdo Básico de 1962. Su duración es indefinida, pudiendo denunciarse con preaviso de seis meses a la otra parte y al Ministerio, una	— Federación de Empleadores de Chipre — Federación Panchipriota del Trabajo; Confederación de Trabajadores de Chipre	"CODIGO DE RELACIONES DE TRABAJO"  <b>Relaciones de trabajo:</b> El derecho a la organización; la negociación colectiva, los acuerdos colectivos y las consultas paritarias; materias aptas para las negociaciones colectivas, las consultas y negociaciones paritarias y las prerrogativas de la dirección; divulgación de informaciones; conve-

PAIS, FECHA Y PLAZO	PARTES	TITULOS Y MATERIAS
vez transcurridos los primeros dos años de vigencia)		nios y recomendaciones de la OIT; procedimientos para la solución de conflictos de intereses (negociaciones directas, mediación, arbitraje, indagación pública; procedimientos para la solución de reclamaciones, negociaciones directas, mediación y arbitraje); despidos; informaciones al Ministerio de Trabajo
DINAMARCA 1960  (Substituye el Acuerdo del 5.9.1899. Duración hasta octubre de 1966, pudiendo ser modificado o denunciado con preaviso de seis meses)	— Confederación de Empleadores Daneses — Federación Nacional de Sindicatos Daneses (Las organizaciones centrales velarán porque los contratos concertados entre ellas sean respetados y cumplidos por todas las organizaciones afiliadas). En caso de infracciones, se recurrirá primero a reuniones paritarias "con la colaboración de las organizaciones centrales, antes de presentar una queja ante el Tribunal Permanente de arbitraje". Durante la duración del Acuerdo Básico, los sindicatos, asociaciones y empresas industriales afiliadas a las organizaciones centrales, no podrán dejar de cumplir sus compromisos	"ACUERDO BASICO"  <b>Relaciones de trabajo:</b> Convenios colectivos; huelga; bloqueo; <i>lock out</i> y boicot (paz social pactada; arbitraje; prerrogativas de la empresa ( <i>jus variandi</i> ; despidos individuales); libertad sindical; colaboración; comités paritarios
1964 (Vigencia del 1o. de marzo de 1965 al 1o. de julio	— Confederación de Empleadores de Dinamarca — Confederación de Sindicatos de Dinamarca — Confederación Nacional de Sindicatos de Dinamarca	"ACUERDO SOBRE COMITES PARITARIOS CONSULTIVOS"  <b>Relaciones de trabajo:</b> Creación; propósitos y obje-

PAIS, FECHA Y PLAZO	PARTES	TITULOS Y MATERIAS
de 1970)		tivos; representación; elecciones y candidatos; celebración de reuniones; subcomités; informaciones; Consejo Paritario Asesor de las organizaciones centrales
		"REGLAMENTO SOBRE LAS NEGOCIACIONES"
		<b>Relaciones de trabajo:</b> Articulación de las negociaciones colectivas centralizadas y descentralizadas (competencias, materias, cronograma, procedimientos, solución de conflictos)
1970 (Reemplaza a los Acuerdos de 1947 y 1964. De duración indeterminada, puede ser denunciado con seis meses de anticipación luego del sexto año de su vigencia)	— Confederación de Empleadores de Dinamarca — Federación Sindical Danesa (el Acuerdo no puede restringir los acuerdos colectivos existentes)	"ACUERDO SOBRE LA COOPERACION Y COMITES DE COOPERACION"
		<b>Relaciones de trabajo:</b> Propósitos y métodos (gestión, cooperación diaria en las empresas, comités en las grandes empresas, la participación de las organizaciones centrales); establecimiento, objetivos y composición de los comités; elecciones y elegibilidad; reuniones; subcomités; informaciones; Junta de Cooperación (funciones de capacitación, asesoramiento y jurisdiccionales; está integrada por representantes de las organizaciones firmantes y de la Asociación de supervisores y Empleados de Personal Técnico de Dinamarca)

PAIS, FECHA Y PLAZO	PARTES	TITULOS Y MATERIAS
1981 (Versiones anteriores a este Acuerdo se remontan a 1899. Este Acuerdo enmienda al de 1973 y se aplica hasta que sea denunciado con preaviso de seis meses, el 1o. de octubre de cada año después del quinto de su vigencia)	— Confederación de Empleadores de Dinamarca — Confederación de Sindicatos Daneses	"ACUERDO GENERAL" <b>Relaciones de trabajo:</b> Promoción de los acuerdos colectivos sobre salarios y condiciones de empleo; derecho de asociación sindical; conflictos de trabajo y regulación de la acción directa; cumplimiento de los acuerdos; arbitraje voluntario y tribunales del trabajo; prerrogativas de la dirección; despidos; promoción de la colaboración y de condiciones pacíficas y estables de trabajo mediante comisiones de cogestión y colaboración u otros organismos apropiados
1981	— Confederación de Empleadores Daneses (DA) — Federación Nacional de Sindicatos Daneses (LO)	"ACUERDO CENTRAL SOBRE TECNOLOGIA" <b>Tecnología y relaciones de trabajo:</b> Los representantes de los trabajadores deben ser anticipadamente informados acerca de la adopción de nuevas tecnologías; se crean los Comités Paritarios Permanentes sobre Tecnología, encargados de analizar todos los aspectos relacionados con ella y decidir acerca de los principios básicos sobre la formación, el uso de datos personales y el reestructuramiento de los afectados por los cambios tecnológicos

PAIS, FECHA Y PLAZO	PARTES	TITULOS Y MATERIAS
ESPAÑA 1977	— Partidos políticos con representación parlamentaria — Presidente del Gobierno (en representación del Ejecutivo) (Acuerdo político cuya eficacia emana del Real Decreto-Ley 43/77, sobre política salarial y de empleo. Contiene un acuerdo sobre el programa de saneamiento y reforma de la economía y un acuerdo sobre el programa de actuación jurídica y política. El Poder Legislativo queda a cargo de su seguimiento y control)	<p>"PACTOS DE LA MONCLOA"</p> <p><b>Políticas Económicas:</b> Orientadas a sanear la economía al inicio del pacto, fijando metas de reducción del <b>gasto fiscal</b> y programas de inversión en el campo de la seguridad social. Se obligan a incrementar las <b>pensiones más reducidas y a extender progresivamente la cobertura al desempleo</b>. Se fijan políticas que limitan la <b>expansión monetaria</b>, contemplan el control de <b>precios</b> selectivos y fomentan el mejoramiento de <b>salarios</b>, de acuerdo con el incremento de costo de vida</p> <p><b>Políticas Sociales:</b> Estas están orientadas a la democratización, participación, gratuidad y mejora de los niveles de calidad de la <b>educación</b> pública y privada. Se fijan políticas de <b>urbanismo</b> tendientes a la racionalización y sujeción a los intereses sociales en el uso del suelo urbano. Con relación a la <b>vivienda</b>, se facilitará el acceso al crédito de los grupos más necesitados y se fomentará la construcción de viviendas económicas. A todos los niveles se fomentará la democratización de la gestión de la <b>Seguridad Social</b></p>

PAIS, FECHA Y PLAZO	PARTES	TITULOS Y MATERIAS
		<p><b>Empleo:</b> Se prioriza el fomento del empleo, principalmente el juvenil, de las contrataciones temporales y por área geográfica de mayor índice de desempleo. En todos estos casos, el Estado bonificará a las empresas con el 50% de los costos de la Seguridad Social</p> <p><b>Seguridad Social:</b> Se adoptan medidas para asegurar la creciente participación de la sociedad en las decisiones y en el funcionamiento de la misma, y de acuerdo a los principios de simplificación, racionalización, ahorro de costos, eficacia social y descentralización. Los presupuestos, gastos y gestión de la seguridad social se someterán al control parlamentario y de la Intervención General del Estado, reforzándose los mecanismos de Inspección. A todos los niveles, se crearán órganos de control en los que participen paritariamente representantes de los trabajadores, empresarios y de la Administración Pública. La financiación de la seguridad social, responderá a criterios de progresividad, eficacia social y de redistribución; pasando la aportación del Estado de un 3.5% en 1977 a un 20% en 1983. El Estado se com-</p>

PAIS, FECHA Y PLAZO	PARTES	TITULOS Y MATERIAS
		promete a hacerse cargo, progresivamente, de la financiación del seguro del desempleo, ampliar su cobertura y tender a que el subsidio alcance el nivel de los salarios mínimos. Las pensiones serán mejoradas progresivamente en las más reducidas
1980	— Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEDE) — Unión General de Trabajadores (UGT)	“ACUERDO MARCO INTERCONFEDERAL SOBRE NEGOCIACION COLECTIVA” (AMI)
(Pactado por dos años, con vigen- cias diferen- ciadas para los temas que por su naturaleza así lo re- quieran)	(El Acuerdo es la naturaleza contractual y obliga a las partes. Pueden adherirse otras organizaciones sindicales o empresariales previo acuerdo de las partes signatarias. Las estipulaciones del Acuerdo serán incorporadas en los acuerdos colectivos que celebren las organizaciones afiliadas de las signatarias del Acuerdo. Es “un convenio para convenir”)	<b>Relaciones de Trabajo:</b> Naturaleza y duración del Acuerdo; productividad; absentismo; negociación colectiva (niveles, procedimientos, duración, cláusula de no violencia); mediación, conciliación y arbitraje; sindicatos (reconocimiento y respeto mutuo, actividades sindicales, delegados sindicales y sus funciones, comités de empresa y sus facultades, garantías y prácticas antisindicales)
1981	— Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) — Confederación Sindical de Comisiones Obreras; Unión General de Trabajadores (UGT) — Gobierno (Ministros de Trabajo, Sanidad y Seguridad Social, y de Economía y Comercio)	“ACUERDO NACIONAL SOBRE EMPLEO” (ANE)
(Con vigen- cia hasta di- ciembre de 1982)		<b>Salarios:</b> Se fija una banda salarial (mínimo y máximo) y una cláusula de revisión semestral  <b>Relaciones de trabajo:</b> Descuento de cuotas sindi-

PAIS, FECHA Y PLAZO	PARTES	TITULOS Y MATERIAS
		(Carece de elementos de exigibilidad pero crea una Comisión de Seguimiento y Control, de carácter tripartita, que debe aprobar su reglamento, reunirse bimensualmente y adoptar sus acuerdos por unanimidad)
		cales por planilla; participación de las organizaciones de trabajadores y empleadores en los institutos y organismos del Estado vinculados directamente con el empleo, salarios, precios, relaciones laborales, seguridad social, seguridad e higiene; recreación de los trabajadores, etcétera; comités bipartitos
		<b>Seguridad social:</b> Se constituye la Comisión Tripartita para el control de la gestión de la seguridad social
		<b>Empleo:</b> Metas; fomento del empleo; pluriempleo; grupos especiales; jubilación
1983	— Confederación Española de Organizaciones empresariales (CEOE); Confederación Española de Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME) — Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CCOO); Unión General de Trabajadores	“ACUERDO INTERCONFEDERAL” (AI)
	(Es en acuerdo bipartito, interconfederal y, según lo dispone el Estatuto de los Trabajadores, sus cláusulas deben incorporarse en los convenios colectivos que celebren la organizaciones afiliadas)	<b>Salarios:</b> Se fijan los aumentos salariales mínimo y máximo (banda) y se establece cláusula de revisión salarial  <b>Empleo:</b> Se permite la jubilación anticipada con plenos derechos; se regulan las horas extraordinarias y se adoptan medidas para erradicar el pluriempleo  <b>Productividad:</b> Se propone al Gobierno la



el objetivo de coadyuvar a la creación de empleo y el relanzamiento de la inversión; el Estado aporta un monto de capital para decidir conjuntamente con las partes firmantes los proyectos a ejecutarse; se dota de recursos al Instituto Nacional de Empleo (INEM) para la concertación de obras que promuevan el empleo, creándose para tal efecto una Comisión tripartita de seguimiento. Se crea un Fondo de solidaridad de administración tripartita dirigido al fomento de programas de formación y orientación profesional; apoyo salarial a las nuevas contrataciones; reinserción e integración socioprofesional; elaboración de proyectos generadores de empleo y de carácter innovador; y programas que tiendan a reducir los desequilibrios territoriales. El Fondo se constituye con aporte tripartito. El Estado fija un incremento en las remuneraciones del Sector Público del orden del 6.5% para 1985 con reajuste según inflación para 1986

- Desempleo. El Gobierno se compromete a exten-

- der la cobertura de prestaciones por desempleo hasta alcanzar el 43% del universo de desempleados registrados en 1985 y el 48% en 1986
- Seguridad Social. Reducción progresiva de las cotizaciones de las empresas a la Seguridad Social, racionalización de los gastos. Incremento de las Pensiones en un 7% para 1985 con reajuste según inflación para 1986
- Seguridad e Higiene en el Trabajo. Se diseña un conjunto de medidas y se declaran una serie de propósitos tendientes a potenciar la prevención de riesgos profesionales, la acción formativa y la revisión y actualización de la normativa vigente de acuerdo con los Convenios de la OIT. A tal efecto, se crea un comité mixto de carácter paritario
- Formación Profesional. Se impulsa en sentido operativo incrementándose la investigación del mercado de trabajo; participación tripartita en los objetivos y actuaciones de la formación profesional. Se propende a la integración de la formación profesional en los programas de

PAIS, FECHA Y PLAZO	PARTES	TITULOS Y MATERIAS
		<p>empleo; se coordina la oferta pública y privada en este campo; y, se regulan nuevas modalidades de contratación (en práctica, para la formación, a tiempo parcial, por lanzamiento de nueva actividad y de relevo). Se constituye un Consejo General de la Formación Profesional de carácter tripartito, paritario e interministerial. Se fijan los criterios conforme a los cuales debería desarrollarse la Formación Profesional Reglada, atendiendo preferentemente a las necesidades que impongan los cambios tecnológicos. Se señalan los criterios de la Formación Profesional ocupacional con el objeto de fomentar la integración de la formación profesional a los programas de empleo</p> <p>— Participación. Se crea, al más alto nivel, un Consejo Asesor del Presidente del Gobierno en materia de política socioeconómica y se refuerza la participación institucional de las organizaciones empresariales y sindicales. Asimismo, se abrirán negociaciones para incrementar la participación sindical en las</p>

PAIS, FECHA Y PLAZO	PARTES	TITULOS Y MATERIAS
		<p>empresas públicas. El Estado se compromete a presentar un proyecto de ley que determine el uso del Patrimonio Sindical Acumulado (este Patrimonio proviene de las aportaciones obligatorias efectuadas por trabajadores y empresarios durante los 40 años de la dictadura de Franco)</p> <p>En el Título Segundo: Acuerdo Interconfederal se tratan las siguientes materias:</p> <p>— Salarios. Los incrementos salariales a negociar en los convenios colectivos de 1985 fueron establecidos entre el 5.5% y el 7.5%, salvo los casos de las empresas que acrediten fehacientemente pérdidas en los ejercicios contables de los dos años anteriores; para 1986, los incrementos salariales se establecerán en base a la inflación prevista por el Gobierno para ese año, de modo que se fijen entre el 90% y el 107% de dicha previsión. Además, se fija una cláusula de revisión salarial, de acuerdo a la modalidad estipulada según la variación del Índice de Precios al Consumo (IPC)</p> <p>— Productividad. Los obje-</p>

tivos consignados son: elevar la competitividad y rentabilidad de las empresas, optimizar su capacidad productiva, maximizar el empleo y mejorar las condiciones de trabajo. Las partes consideran que los factores que inciden son: la política de inversiones, la racionalización, la programación y mejora tecnológica de la organización productiva; mejora de las relaciones laborales, las condiciones de trabajo y el salario, siendo los instrumentos básicos para lograrlos: la negociación colectiva y la participación de los trabajadores. La distribución de la rentabilidad obtenida por aumento de la productividad será: 1) para el restablecimiento del excedente empresarial en empresas en crisis; 2) para inversiones que creen puestos de trabajo; y 3) para incentivos salariales vinculados a la mejora de la productividad

- Absentismo. Se reconoce la gravedad del absentismo y se plantea la necesidad de cuantificar y catalogar las causas del mismo, no computándose a tales efec-

tos las ausencias justificadas legalmente. Se fijan una serie de medidas que incentivan la asistencia y se adoptan controles y sanciones para los casos de ausencia injustificada

- Empleo. Siguiendo la línea de acuerdos anteriores, se acuerda la supresión de horas extraordinarias habituales, reforzándose el control de las mismas y promoviéndose nuevas contrataciones. En los casos en que se tenga que cumplir horas extraordinarias estructurales, se recomienda su compensación por descanso del trabajador. Se adoptan medidas para erradicar el pluriempleo
- Negociación Colectiva. Ante la atomización de unidades de contratación, las partes de este acuerdo manifiestan su deseo de superar tal situación. Se tiende a sustituir las antiguas Ordenanzas Laborales y Reglamentaciones de Trabajo por Convenios Marcos de Sector. Se recomienda que la duración de los convenios tengan una vigencia de dos años
- Conflicto. Las partes se comprometen a suscri-

ESTADOS UNIDOS 1979	<p>— AFL - CIO — Gobierno de los Estados Unidos (Por decisión judicial de 1979 se declaró que el Presidente había excedido sus poderes al tratar de forzar la aplicación de la política gubernamental de estabilización de precios y salarios. El Consejo de Estabilidad de Precios y Salarios (COWPS) modificó esa política, autorizando un aumento salarial. Días después se adoptó el Acuerdo)</p>	<p>bir, antes de 1986, un acuerdo interconfederal específico sobre procedimientos voluntarios para la solución de los conflictos, en base a los siguientes criterios: autonomía, obligatoriedad y claridad, estimulándose la confianza de los afiliados en el uso de estos procedimientos. Tales procedimientos responderán a un conjunto de principios enumerados en el Acuerdo</p> <p>"ACUERDO NACIONAL"</p> <p><b>Salarios, empleo y relaciones de trabajo:</b> Se estableció un nuevo Comité Asesor Salarial Tripartito; se moderan las revisiones salariales y se adquieren compromisos para disminuir el desempleo</p>
FIJI 1979	<p>Adoptado por la Junta Laboral Consultiva (tripartita)</p>	<p>"CODIGO DE RELACIONES DE TRABAJO"</p> <p><b>Relaciones de trabajo:</b> Orientaciones prácticas para promover relaciones de trabajo satisfactorias basadas en la importancia</p>

1981	<p>Adoptado por el Foro Tripartito integrado por: — Asociación Consultiva de Empleadores de Fiji — Congreso Sindical de Fiji — Gobierno de Fiji (el Foro Tripartito fue establecido en 1977)</p>	<p>de negociaciones colectivas libres, los procedimientos ordenados para la solución de conflictos, la libertad de asociación sindical de empleadores y de trabajadores, y la libertad y seguridad para los trabajadores. Responsabilidades de la dirección, los sindicatos y las asociaciones de empleadores; empleo e ingresos de los trabajadores, comunicación y consulta; reconocimiento de los sindicatos; acuerdos colectivos; informaciones; representación de los trabajadores en el lugar de trabajo (facilidades y formación); procedimientos relativos a reclamaciones y conflictos; procedimientos disciplinarios</p> <p>"ACUERDO DEL FORO TRIPARTITO SOBRE EL REGLAMENTO VOLUNTARIO PARA 1981"</p> <p><b>Relaciones de trabajo:</b> Declaración de intenciones y compromisos del Gobierno, los empleadores y los trabajadores para el desarrollo económico y el progreso social mediante el tripartismo y la paz social, creación del Consejo Salarial en el Sector de la Manufactura y de un Comité Consultivo presidido por el Primer Ministro; creación de</p>
------	--	---

PAIS, FECHA Y PLAZO	PARTES	TITULOS Y MATERIAS
		cuatro comités tripartitos (Comité de Reglas de Procedimiento; Comité de Redundancias; Comité de Relaciones Laborales y Comité sobre Capacidad de Pago)
FILIPINAS 1956 (Duración indefinida)	Conferencia Regional del Trabajo de Manila (reunión bipartita)	"CODIGO VOLUNTARIO DE PRINCIPIOS EN LAS RELACIONES DE TRABAJO"  <b>Relaciones de trabajo:</b> Libertad sindical (no discriminación, reconocimiento, representatividad); negociación colectiva; conciliación; aplicación del convenio colectivo; denuncia y renovación del contrato
1980	Adoptado por la Conferencia Nacional Tripartita, celebrada el 15 y 16 de agosto de 1981	"COMUNICADO CONJUNTO DE LA CONFERENCIA NACIONAL TRIPARTITA SOBRE SALARIOS, EMPLEO Y RELACIONES DE TRABAJO"  <b>Relaciones de trabajo:</b> Para enfrentar la crisis y efectuar los ajustes necesarios se acuerda crear la Comisión Presidencial Tripartita de Productividad y el Consejo Nacional Tripartito de Salarios. También se acuerda continuar con la convocatoria de conferencias tripartitas para recomendar directrices en la formulación de políticas nacionales sociales y económicas y para evaluar di-

PAIS, FECHA Y PLAZO	PARTES	TITULOS Y MATERIAS
		versos planes gubernamentales relacionados con la industria y los trabajadores en general
FINLANDIA 1946  (Duración indefinida, salvo preaviso de seis meses para su terminación)	— Confederación de Empleadores de Finlandia — Confederación de Sindicatos de Finlandia (obliga a las partes firmantes y a sus organizaciones afiliadas)	"ACUERDO GENERAL"  <b>Relaciones de trabajo:</b> Negociación colectiva (obligación de negociar, procedimientos, el trato directo); convenios colectivos y su cumplimiento; representante sindical en el lugar de trabajo (facultades, protección)  <b>Condiciones de empleo:</b> Contratación y despido (prerogativas de la empresa); preavisos  <b>Productividad:</b> Aumento de la eficiencia y de las remuneraciones  <b>Condiciones de trabajo:</b> Actividades sociales de la empresa y derechos de los trabajadores
1969	— Confederación de Empleadores de Finlandia — Confederación de Sindicatos de Finlandia y Federación de Sindicatos de Finlandia	"ACUERDO SOBRE LOS DELEGADOS SINDICALES"  <b>Relaciones de trabajo:</b> Campo de aplicación; delegados sindicales y sindicatos locales; condiciones de trabajo de los delegados sindicales; obligaciones; compensación por pérdida de salarios; formación de los delegados sindicales; loca-

PAIS, FECHA Y PLAZO	PARTES	TITULOS Y MATERIAS
		les de trabajo para los delegados sindicales; procedimientos de negociación
FRANCIA 1970	— Consejo Nacional de Empleadores de Francia (CNEF); Confederación General de Pequeñas y Medianas Empresas (CGPME) — Confederaciones Sindicales de Asalariados	"ACUERDO NACIONAL INTERPROFESIONAL SOBRE LA FORMACION Y EL PERFECCIONAMIENTO PROFESIONALES"
(Amplía el Acuerdo Nacional Interprofesional de 1969. El Acuerdo de 1970 ha sido enmendado en 1973, 1976 y 1982)	(Aplicable a todas las empresas afiliadas a las organizaciones patronales signatarias, con excepción de los sectores profesionales que aparecen en una declaración anexa, las que se pueden incorporar posteriormente al Acuerdo. Las partes signatarias declaran que las soluciones a los problemas de la formación y perfeccionamiento profesionales incumben sobre todo a los poderes públicos, por lo que se requiere la ayuda del Estado)	<b>Formación Profesional:</b> Primera formación (formación general de los jóvenes, organización y control de los tipos de formación impartidos a nivel profesional; aprendizaje; diplomas de estudios profesionales); formaciones de tipo complementario (trabajadores objeto de un despido colectivo; permisos para formación de trabajadores en actividad; papel de las organizaciones paritarias; comités de empresa; organización y control de los programas de formación impartidos en las empresas)
1981	— Confederación Nacional de empleadores de Francia (CNEF); Confederación General de Pequeñas y Medianas Empresas (CAGPME)	"ACUERDO SOBRE RETIRO ANTICIPADO"
(Renueva por dos años de 1977 que, a su vez, habría modificado el Acuerdo de 1972)	— CFDT; CFTC, CGC, CGT Y CGT-FO	<b>Seguridad social y empleo:</b> Ingresos suplementarios para los trabajadores mayores de 60 años y menores de 65, elegibles para percibir asignación de desempleo y que son despedidos o que se retiran voluntariamente de su empleo. Este beneficio

PAIS, FECHA Y PLAZO	PARTES	TITULOS Y MATERIAS
		se financia con cargo a los fondos del seguro de desempleo. El objetivo principal es ampliar las posibilidades de empleo, especialmente a los jóvenes
1981	— UNEDIC (fondo de desempleo administrado conjuntamente por empleadores y trabajadores) — Gobierno	"ACUERDO SOBRE ASIGNACION DIARIA ESPECIAL"
		<b>Seguridad social y empleo:</b> Con fondos estatales se paga una asignación diaria de 25 francos a los trabajadores desempleados mayores de cuarenta años, con más de cinco años de trabajo, que tiene un ingreso familiar inadecuado y cuyos beneficios de desempleo se han agotado.
HOLANDA		
1982	Acuerdo adoptado por la Fundación del Trabajo Foro para la negociación centralizada de las organizaciones nacionales de empleadores y trabajadores	"ACUERDO CENTRAL SOBRE EL EMPLEO"
		<b>Empleo, salarios y relaciones de trabajo:</b> Renegociación de los acuerdos colectivos sectoriales y de empresa para reemplazar los aumentos salariales por reducción de jornada y creación de puestos de trabajo; fortalecimiento de la libre negociación colectiva
INDIA		
1958	Ratificado sobre una base voluntaria por todas las organizaciones de empleadores y de	"CODIGO DE DISCIPLINA EN EL TRABAJO"

PAIS, FECHA Y PLAZO	PARTES	TITULOS Y MATERIAS
	trabajadores, al nivel nacional, durante la Conferencia del Trabajo de la India, de mayo de 1958 (únicamente los sindicatos que se atengan al Código de Disciplina tendrán derecho a ser reconocidos. El Gobierno central y los gobiernos estatales establecerán los mecanismos para la administración de las leyes laborales)	<b>Relaciones de trabajo:</b> Prevención y solución de conflictos; regulación y limitación de las acciones unilaterales, huelga y <i>lock out</i> ; negociación directa; colaboración constructiva; compromisos de los empleadores; compromisos de los sindicatos; reconocimiento de los sindicatos
1958	Adoptado en septiembre de 1958 por la Subcomisión Tripartita para la participación de los trabajadores en la dirección de las empresas y el mantenimiento de la disciplina en las empresas, creada por la Conferencia del Trabajo de la India	"PRINCIPIOS GENERALES PARA EL ESTABLECIMIENTO DE UN PROCEDIMIENTO DE EXAMEN DE QUEJAS"  <b>Relaciones de trabajo:</b> Legalidad del sistema, características y designación de autoridades competentes, constitución; mecanismos y procedimientos-tipo para el examen de quejas
INDONESIA	1982 — PUSPI/KADIN — Federación Pan Indonesia de Sindicatos (BSI) — Gobierno (Departamento de Mano de Obra y Transmigración) (Las tres partes velarán por la aplicación de esta Declaración, tanto horizontal como verticalmente y a nivel nacional y regional)	"DECLARACION CONJUNTA SOBRE RELACIONES LABORALES"  <b>Relaciones de trabajo:</b> Directrices aplicables por el Gobierno, los empleadores y los trabajadores para desarrollar y reforzar las relaciones y colaboración tripartitas —evitando las medidas unilaterales y medios de acción directa— para asegurar la continuidad del desarrollo y enfrentar la recesión y crisis económicas

PAIS, FECHA Y PLAZO	PARTES	TITULOS Y MATERIAS
		mediante la paz social. Compromisos de los empleadores, de los trabajadores y del Gobierno, especialmente en casos de una disminución temporaria de la producción o una reducción inevitable del mercado
IRLANDA	1980 — Organizaciones de Empleadores de Irlanda (el Pacto terminó a fines de 1981) — Congreso Sindical de Irlanda (ICTU) — Gobierno de Irlanda	"SEGUNDO PACTO NACIONAL PARA EL DESARROLLO ECONOMICO Y SOCIAL"  <b>Empleo:</b> Pleno empleo; propuestas a largo plazo; perspectivas de empleo 1980-1981; nuevas medidas requeridas; medidas propuestas; productividad  <b>Salarios:</b> (Acuerdo sobre Política Salarial entre la ICTU y las organizaciones de empleadores); aplicación; aumentos salariales y condiciones de empleo; circunstancias especiales  <b>Relaciones de trabajo:</b> Papel del Comité Tripartito sobre el Empleo constituido en virtud del Pacto Nacional de 1979; paz social; actividades sindicales, negociación colectiva y consultas; aplicación del Acuerdo y solución de conflictos  <b>Condiciones de trabajo:</b> Horario de trabajo, vacacio-

PAIS, FECHA Y PLAZO	PARTES	TITULOS Y MATERIAS
		nes, bienestar social, vivienda, etc.
ISRAEL		
1967	— Asociación de Industriales de Israel	"ACUERDO COLECTIVO DE CARACTER GENERAL SOBRE LA REGULACION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO"
(Duración indefinida. Luego del segundo año se puede modificar o anular previo aviso escrito dado con seis meses de anticipación)	— Departamento de Sindicatos de la Federación General del Trabajo de Israel (HISTADRUT)	<b>Relaciones de trabajo:</b> Ley concerniente a los tribunales de trabajo; ley concerniente al contrato de trabajo; comité de los trabajadores (modalidades de su elección; funciones y atribuciones en el seno de la empresa); procedimiento de discusión (reuniones ordinarias ante la representación de los trabajadores y la administración); reglamentación de los conflictos durante la vigencia del acuerdo; procedimiento de negociación para la renovación del acuerdo colectivo de trabajo (procedimiento; recurso a la huelga y el <i>lock out</i> ); cotizaciones para la Histadrut y contribuciones para las organizaciones representativas)
		<b>Condiciones de trabajo:</b> Ausentismo; certificados médicos; medicina del trabajo; clínicas regionales; servicios públicos que efectúan sus labores por la tarde
		<b>Condiciones de empleo:</b> Despidos

PAIS, FECHA Y PLAZO	PARTES	TITULOS Y MATERIAS
1957	— Asociación de Industriales de Israel — HISTADRUT	"ACUERDO BASICO (REGLAMENTO CONCERTADO) PARA LA SOLUCION DE CONFLICTOS"
		<b>Relaciones laborales:</b> Comisiones paritarias (designación, mandato y procedimientos), sistema y forma de arbitraje
ITALIA		
1965	— Confederación General de la Industria Italiana; Asociación Sindical "INTERSIND", Asociación Sindical para las Empresas Petroquímicas y Asociadas con Participación del Estado (ASAP)	"ACUERDO INTERCONFEDERAL SOBRE LOS DESPIDOS INDIVIDUALES"
	— Confederación General Italiana del Trabajo; Confederación Italiana de Sindicatos de Trabajadores; Unión Italiana de Trabajadores; Confederación Italiana de Sindicatos Nacionales de Trabajadores; Confederación Italiana de Sindicatos Autónomos de Trabajadores (Contiene tres acuerdos bipartitos con el mismo contenido)	<b>Relaciones de trabajo y condiciones de empleo:</b> Prevención de los despidos individuales injustificados (procedimientos de reclamación; intervención del sindicato; papel de la Junta de Conciliación y Arbitraje y del Poder Sindical); indemnizaciones
1965	— Idem anterior	"ACUERDO INTERCONFEDERAL SOBRE LOS DESPIDOS POR REDUCCION DE PERSONAL"
		<b>Relaciones de trabajo y condiciones de empleo:</b> Solución pacífica de las discrepancias surgidas por despidos a causa de reduc-

PAIS, FECHA Y PLAZO	PARTES	TITULOS Y MATERIAS
		ciones; campo de aplicación y procedimiento; intervención del sindicato; indemnizaciones
1966 —	Idem anterior más: Comité Interfederal de Sindicatos Cristianos (contiene cinco acuerdos bipartitos con el mismo contenido)	<p>"ACUERDO INTERCONFEDERAL SOBRE LA INSTITUCION Y FUNCIONAMIENTO DE LAS COMISIONES INTERNAS"</p> <p><b>Relaciones de trabajo:</b> Constitución y funcionamiento de la comisión interna como organismo de representación de los trabajadores de la empresa ante la dirección; designación de los delegados de la empresa; atribuciones de la comisión interna y del delegado de empresa; composición de la comisión interna (elección, número de miembros, sustitución, mandato); actividades de la comisión (locales, anuncios, reuniones); protección de los delegados del personal y miembros de la comisión interna; solución de conflictos</p>
1977 —	Confederación General de la Industria Italiana — Confederación Italiana de Sindicatos de Trabajadores (CGIL - CISL - UIL)	<p>"ACUERDO INTERCONFEDERAL SOBRE COSTOS DE MANO DE OBRA Y PRODUCTIVIDAD"</p> <p><b>Relaciones de trabajo:</b> Las relaciones de trabajo son y deben seguir siendo de la competencia exclusiva de los empleadores y de los trabajadores que, por</p>

PAIS, FECHA Y PLAZO	PARTES	TITULOS Y MATERIAS
		acuerdo mutuo, deben enfrentar los problemas de la crisis, aumentar la competitividad a nivel nacional e internacional, controlar la inflación y establecer condiciones favorables para la inversión y el empleo, especialmente en Italia meridional
		<p><b>Salarios:</b> Evaluación de diferenciales de antigüedad; efectos anormales de la escala móvil</p> <p><b>Condiciones de trabajo y productividad:</b> Feriados públicos; vacaciones; trabajo por turnos; horas extraordinarias; libertad de movimientos; exámenes médicos; medio ambiente de trabajo y ausentismo</p>
1983 —	Confederación General de la Industria (CONFIUNDIRIA) (Reemplaza al sistema unilateralmente revocado por COFINDIRIA en 1982)	<p>"ACUERDO NACIONAL SOBRE LA ESCALA MOVIL"</p> <p><b>Política económica, empleo, salarios y relaciones de trabajo:</b> Tanto el gobierno como los empleadores y trabajadores, adquieren compromisos para aumentar el empleo y reducir la inflación a través de medidas de política fiscal; política de precios y tarifas; seguridad social, asignaciones familiares y asistencia sanitaria; empleo, flexibilización y fondo de so-</p>

PAIS, FECHA Y PLAZO	PARTES	TITULOS Y MATERIAS
		lideridad; negociación colectiva; salarios (moderación salarial e indicación automática); horarios y ausentismo
1984	— I.R.I. (asistido por INTERSIND) — CGIL; CISL; UIL	<p>“PROTOCOLO IRI - CGIL, CISL, UIL”</p> <p><b>Relaciones de trabajo:</b> Comités y procedimientos de consulta sectorial y territorial; procedimiento de consulta en el IRI; prevención y solución de conflictos individuales y colectivos</p> <p><b>Empleo:</b> Política activa de empleo</p> <p><b>Formación profesional:</b> Calificación y recalificación; la variable tecnológica</p>
KENIA		
1961	— Federación de Empleadores de Kenia — Federación del Trabajo de Kenia	<p>“ACUERDO SOBRE LA CONSTITUCION DE UN CONSEJO CONSULTIVO PARITARIO NACIONAL”</p> <p><b>Relaciones de trabajo:</b> Constitución del Consejo; campo de acción; composición; reglamento (reuniones, mesa directiva, comités, gastos del Consejo y de los miembros, actas, declaraciones a la prensa, quorum, votaciones, consultas privadas). El Acuerdo comprende un apéndice sobre los conflictos de emergencia y un reglamento acerca de las</p>

PAIS, FECHA Y PLAZO	PARTES	TITULOS Y MATERIAS
		atribuciones de las Comisiones Paritarias de Conflictos, su procedimiento y tramitación oficial
1962	— Federación de Empleadores de Kenia (FKE) — Federación de Trabajadores de Kenia (KFL) — Gobierno de Kenia (El Ministerio de Trabajo había convocado antes a una conferencia tripartita en la que se acordó preparar esta Carta)	<p>“CARTA DE RELACIONES DE TRABAJO”</p> <p><b>Relaciones de trabajo:</b> Reconocimiento de las responsabilidades de los empleadores y de los sindicatos; compromisos de los empleadores; compromisos de los sindicatos; reconocimiento de los sindicatos; comisiones paritarias para la solución de conflictos; huelgas y <i>lock outs</i>; prácticas desleales; consulta paritaria; declaraciones a la prensa</p> <p><b>Condiciones de empleo:</b> Política de empleo; exceso de mano de obra (despidos)</p>
1980	— Federación de Empleadores de Kenia — Federación de Trabajadores de Kenia (KFL) — Gobierno de la República de Kenia (Las tres partes deciden observar y respetar esta Carta. Sus principios serán señalados a la atención de los sectores que no están afiliados a ninguna de estas dos organizaciones)	<p>“CARTA DE RELACIONES DE TRABAJO”</p> <p><b>Relaciones de trabajo:</b> Importancia de las buenas relaciones y condiciones de trabajo (incluidas la seguridad en el empleo y los ingresos y el mejoramiento de las condiciones de trabajo); y de la consulta y la cooperación para el éxito y la prosperidad de Kenia, la mayor eficacia y la productividad. Responsabilidades comunes, al Gobierno, los empleadores y</p>

PAIS, FECHA Y PLAZO	PARTES	TITULOS Y MATERIAS
Trabajo)		los Trabajadores; reconocimiento de sindicatos y negociaciones colectivas y específicas; solución de los conflictos de trabajo; consulta paritaria; declaraciones a la prensa
		<b>Empleo:</b> Aplicación del Convenio 111 de la OIT, sobre normas y objetivos básicos de la política social
MALASIA 1962	Consejo Mixto Asesor Nacional del Trabajo (Organismo tripartito de nivel superior que aprobó la propuesta del Gobierno)	"PRINCIPIOS FUNDAMENTALES DE LA POLITICA DE RELACIONES DE TRABAJO"
(Reemplaza a una versión de dichos principios adoptada por el Consejo en 1956)		<b>Relaciones de trabajo:</b> Autonomía colectiva; voluntarismo; sistema paritario de nivel sectorial y descentralizado. Al Gobierno le corresponde reforzar y complementar los acuerdos voluntarios concertados por las partes en materia de salarios, condiciones de empleo y otros aspectos propios de las interrelaciones de los sectores sociales. Aspectos cubiertos: negociación colectiva; acuerdos paritarios; paz social; estabilidad de las relaciones de trabajo; organizaciones sindicales y de empleadores; consulta; solución de conflictos; papel y limitaciones de la legislación; relaciones de trabajo y acción política; relaciones de trabajo y desa-

PAIS, FECHA Y PLAZO	PARTES	TITULOS Y MATERIAS
		rollo económico
		<b>Condiciones de trabajo:</b> Al Gobierno corresponde adoptar la legislación básica acerca de la seguridad, higiene, bienestar, protección de las mujeres y niños y medidas para la aplicación de normas mínimas de condiciones de trabajo
1975	— Consejo Malayo de Organizaciones de Empleadores — Congreso Sindical de Malasia — Gobierno (Ministro de Trabajo y Mano de Obra)	"RELACIONES DE CONDUCTA PARA LA PAZ INDUSTRIAL Y AREAS DE COOPERACION Y PRACTICAS RECONOCIDAS DE RELACIONES INDUSTRIALES"
		<b>Relaciones de trabajo:</b> Objetivos (lograr mayor paz industrial para una economía sana y estable en un período de inflación y estancamiento); compromisos de los empleadores; áreas de cooperación y prácticas de relaciones industriales en los niveles del establecimiento o empresa nacional o de industria; negociaciones colectivas (procedimientos y acuerdos colectivos); procedimientos para la solución de conflictos colectivos y reclamaciones individuales; procedimientos disciplinarios; comunicación y consulta; consultas paritarias y comités de empresa; reconocimiento de los sindicatos

PAIS, FECHA Y PLAZO	PARTES	TITULOS Y MATERIAS
NORUEGA		
1982 —	Confederación de Empleadores de Noruega (NAF) y todas las federaciones nacionales, asociaciones locales y empresas privadas	<b>Empleo:</b> Seguridad del empleo; redundancia y reducción del empleo
(El primer "Acuerdo Básico" fue concertado en 1935. Al Acuerdo se fijó una duración hasta 1985, renovable por períodos de dos años, pudiendo ponerse término mediante aviso escrito dado con seis meses de anticipación)	— Confederación General de sindicatos de Noruega (LO) y todos los sindicatos y asociaciones locales (Este Acuerdo Básico se incorpora a todos los convenios o acuerdos ya en vigor y futuros que se concierten por las organizaciones firmantes y sus afiliadas. Sin embargo, no altera ni modifica las relaciones entre las partes regidas por convenios o acuerdos colectivos de carácter específico)	"ACUERDO BASICO"
		<b>Relaciones de trabajo:</b> Derecho de organización; derecho y obligación de negociación; delegados sindicales y sistemas de delegados sindicales; derechos mutuos de la empresa y de los delegados sindicales; negociaciones; denuncia de acuerdos especiales sobre salarios y condiciones de trabajo; extensión de los convenios colectivos a los nuevos afiliados a la NAF y OL; conflictos (preaviso de terminación colectiva, actos de solidaridad, votaciones, trabajo durante los conflictos). El Acuerdo Básico comprende un Acuerdo de Cooperación que trata de los comités de empresa, comités departamentales; comités de cooperación; consejo de cooperación; reuniones mixtas; reuniones de información; comités de fusión de empresas; conflictos de interpretación
		<b>Condiciones de empleo y de trabajo:</b> Dirección del personal; suspensión del contrato de trabajo (preaviso e indemniza-

PAIS, FECHA Y PLAZO	PARTES	TITULOS Y MATERIAS
		ciones); despidos; horarios de trabajo; certificados de trabajo; normas sobre el pago de los salarios; educación continuada; formación profesional y licencias con fines educativos
		<b>Acuerdos suplementarios:</b> (1) Sobre el desarrollo de la organización del trabajo en la empresa; (2) sobre el desarrollo tecnológico y los sistemas basados en computadoras; (3) sobre la utilización de estudios del trabajo; (4) sobre la evaluación sistemática del empleo; (5) sobre medidas de control en la empresa; (6) sobre la igualdad, y (7) sobre el perfeccionamiento profesional y licencias otorgadas en relación a ello
1981 —	Confederación de Empleadores de Noruega (NAF)	"ACUERDO CENTRAL SOBRE TECNOLOGIA"
	— Confederación General de Sindicatos de Noruega (LO)	<b>Tecnología y relaciones de trabajo:</b> Las nuevas tecnologías deben ser evaluadas, tanto desde un punto de vista económico como social (tecnologías relacionadas con la producción, administración, sistemas de control y uso de datos personales); la gerencia debe proporcionar toda la información necesaria a los trabajadores —por intermedio de sus re-

PAIS, FECHA Y PLAZO	PARTES	TITULOS Y MATERIAS
		<p>presentantes— para que éstos puedan expresar su opinión antes de que se adopte una decisión acerca de esas tecnologías; todos los trabajadores directamente afectados por la adopción de nuevas tecnologías deben estar asociados a dicho proceso todo el tiempo necesario, para que puedan influir en el desarrollo y uso de ellas; uno o más representantes sindicales deben ser especialmente encargados para atender todo lo relacionado con tecnología, quienes deben tener acceso a la documentación correspondiente y a la formación necesaria para el buen desarrollo de sus funciones. El Acuerdo señala que no se puede recoger, almacenar, procesar ni utilizar datos personales, aunque existan razones estrictamente relacionadas con la actividad de la empresa. El Acuerdo prevé la negociación de acuerdos locales que desarrollen las materias a que se refiere, si no se logra concertarlos, cualquiera de las partes puede someter los casos a las organizaciones sindicales</p>
1975	<ul style="list-style-type: none"> <li>— NAF</li> <li>— LO</li> <li>— Gobierno</li> </ul> <p>(Aunque el Acuerdo se limita al sector privado, las medi-</p>	<p>"ACUERDO TRIPARTITO PARA COMBATIR EL DESEMPLEO Y LA INFLACION"</p> <p><b>Salarios y precios:</b></p>

PAIS, FECHA Y PLAZO	PARTES	TITULOS Y MATERIAS
		<p>das que contiene también se aplicaron a los trabajadores de cooperativas del Gobierno)</p>
PAKISTAN		
1961	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Asociación de Empleadores de Pakistán Occidental</li> <li>— Federación del Trabajo de Pakistán Occidental (Obligatorio para los firmantes y sus organizaciones afiliadas. Voluntario para otras organizaciones)</li> </ul>	<p>"COMISION PARITARIA CONSULTIVA"</p> <p><b>Relaciones de trabajo:</b> Solución de conflictos de trabajo (procedimientos, plazos, integración de la Comisión y del Comité de Mediación)</p>
REPUBLICA FEDERAL DE ALEMANIA		
1954	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Confederación de Sindicatos de la RFA</li> <li>— Confederación de Asociaciones Alemanas de Empleadores (Se comprometen por sí y recomiendan expresamente su aplicación a todas las organizaciones afiliadas)</li> </ul>	<p>"ACUERDO SOBRE LA CONCILIACION"</p> <p><b>Relaciones de trabajo:</b> Sistema de conciliación pactado por las partes, aplicable cuando la negociación directa no diese resultado alguno, con obligación de no apelar a la acción directa durante el procedimiento de conciliación a cargo de una Junta bipartita. Las discrepancias no deben someterse a las decisiones del Estado</p>
(Válido por un año, renovable por períodos anuales. Se puede ponerle término mediante preaviso dado con tres meses de anticipación antes de su expiración)		

PAIS, FECHA Y PLAZO	PARTES	TITULOS Y MATERIAS
SIERRA LEONA		
1970	— Federación de Empleadores de Sierra Leona — Congreso del Trabajo de Sierra Leona (La Carta forma parte del Acuerdo en que las partes recomiendan al Gobierno el establecimiento de organismos de negociación, En ella, las partes también acuerdan adoptar los principios enunciados en el Convenio número 117 de la OIT)	"CARTA DE RELACIONES DE TRABAJO DE SIERRA LEONA"  <b>Relaciones de trabajo:</b> Fortalecimiento institucional; perfeccionamiento de relaciones bilaterales; solución de conflictos (negociación, conciliación, arbitraje voluntario); procedimiento de quejas; regulación huelgas y <i>lock outs</i> ; cumplimiento de los acuerdos y laudos; capacitación para el diálogo y la colaboración; relaciones con el Gobierno; respeto recíproco del derecho a la libertad sindical; compromisos de los empleadores; compromisos de los sindicatos; consultas paritarias  <b>Condiciones de empleo:</b> Formación profesional; reducción del personal, liquidación del establecimiento y despido de trabajadores; política de empleo; rehabilitación profesional
SINGAPUR		
1965	— Asociación de Industriales de Singapur; Federación de Empleadores de Singapur — Congreso Nacional de Sindicatos de Singapur (Obligatoria para los firmantes y para los sindicatos e industrias manufactureras que la suscriban posterior-	"CARTA DEL PROGRESO INDUSTRIAL Y CODIGO DE NORMAS SOBRE PRODUCTIVIDAD"  <b>Relaciones de trabajo:</b> Cooperación bipartita descentralizada y centralizada (en las empresas y en el

PAIS, FECHA Y PLAZO	PARTES	TITULOS Y MATERIAS
		mente. Su aplicación no puede menoscabar los derechos de los trabajadores o de los empleadores establecidos en convenios o acuerdos colectivos, laudos arbitrales y en la Ordenanza de 1960 sobre relaciones industriales)
		Consejo Consultivo Económico del Estado), para la expansión de la economía mediante el crecimiento industrial acelerado  <b>Productividad:</b> Campo de aplicación de las normas; negociaciones y arbitraje, convenciones colectivas de largo plazo; conflictos, mecanismos de cooperación; sistemas de incentivos; prácticas sobre el empleo (contratación y terminación del empleo protegiendo los intereses de los trabajadores y de los empleadores); actividades promocionales
1981	— Informe adoptado por el Comité de Productividad establecido en 1981 por la Junta Nacional Tripartita de Productividad	"RECOMENDACIONES SOBRE ACTIVIDAD HACIA EL TRABAJO, PRODUCTIVIDAD Y RELACIONES OBRERO PATRONALES"  <b>Productividad:</b> Introducción; el sistema japonés; el enfoque del Comité; educación pública (movimiento de productividad, publicación periódica de datos sobre la productividad, apoyo de los medios masivos de comunicaciones, cambios en las escuelas e instituciones terciarias); información y formación; identificación con la organización privada o pública empleadora (primas variables, prestaciones de jubila-

PAIS, FECHA Y PLAZO	PARTES	TITULOS Y MATERIAS
		ción, sindicatos de empresa, consejo nacional de salarios, vivienda pública, deportes y recreación); promoción de consultas paritarias obrero patronales; el Gobierno como empleador
SUECIA		
1938 — (Enmendado en 1947, 1958, 1964, 1974 y 1976. Duración indefinida y denunciabile con preaviso de tres meses)	— Confederación de Empleadores de Suecia (SAF) — Confederación de Sindicatos de Suecia (LO) (El Acuerdo de 1938 fue elaborado por el Comité de Mercado de Trabajo constituido en 1936 por SAF y la LO. Algunas materias del Acuerdo se inspiraron en proyectos de ley existentes. De conformidad con la Ley sobre Negociaciones Colectivas, este Acuerdo obliga a las partes firmantes y a sus organizaciones afiliadas que lo ratifiquen)	"ACUERDO BASICO"  <b>Relaciones de trabajo:</b> Disminución de la conflictividad y de sus efectos sobre la sociedad; creación de un organismo bipartito llamado Comité del Mercado de Trabajo, al que se concede —entre otras facultades— el carácter de tribunal de arbitraje. Es presidido por un tercero imparcial, designado de común acuerdo por la SAF y la LO. En el Acuerdo se regulan además, la negociación colectiva, las formas y condiciones del despido individual y colectivo, los mecanismos de presión en los conflictos colectivos y la solución de dichos conflictos —en especial los que afectan el interés general (servicios públicos de carácter esencial)
1966 —	— Confederación de Empleadores de Suecia (SAF) — Confederación de Sindicatos de Suecia (LO) (El Acuerdo obliga a las partes firmantes de conformi-	"ACUERDO SOBRE LOS COMITES DE EMPRESA"  <b>Relaciones de trabajo:</b> Constitución de los comités de empresa; atribuciones y

PAIS, FECHA Y PLAZO	PARTES	TITULOS Y MATERIAS
		dad con lo señalado en la Ley sobre Convenios Colectivos. Es también obligatorio en las empresas donde se haya incorporado como convenio colectivo)
1966 — (Duración indefinida, denunciabile mediante preaviso de un año)	— Confederación de Empleadores de Suecia (SAF) — Confederación de Sindicatos de Suecia (LO); Organización Central de Empleados de Suecia	"ACUERDO SOBRE LA PROMOCION DE LA COLABORACION ENTRE LA DIRECCION Y LOS TRABAJADORES Y EMPLEADORES"  <b>Relaciones de trabajo:</b> Las bases para el Acuerdo; los objetivos de la colaboración (productividad y satisfacción en el trabajo); las formas de colaboración; el Comité de Desarrollo de la Colaboración (atribuciones, composición, prorrateo de los gastos entre las tres organizaciones firmantes); fomento y extensión de la consulta paritaria; papel del Comité de Mercado de Trabajo respecto de los conflictos de trabajo; Tribunal Especial de Arbitraje (bipartito presidido por un tercero para resolver los conflictos a que dé origen la aplicación de este Acuerdo)
1970 —	— Confederación de Empleadores de Suecia (SAF) — Confederación de Sindicatos de Suecia (LO)	"ACUERDO SOBRE LA SITUACION DE LOS PRINCIPALES DELEGADOS SINDICALES DENTRO DE LA EMPRESA"

PAIS, FECHA Y PLAZO	PARTES	TITULOS Y MATERIAS
		<b>Relaciones de trabajo:</b> Facultades; organización y desarrollo de sus actividades; permisos y compensaciones; garantías
1982	— Confederación de Empleadores de Suecia (SAF) — Confederación Sindical de Suecia (LO); Federación de Empleados Asalariados en la Industria y los Servicios (PTK)	"ACUERDO SOBRE EFICIENCIA Y PARTICIPACION"
(Duración indefinida, denunciabile con preaviso de tres meses)		<b>Desarrollo de la empresa y productividad:</b> Valores comunes acerca de la eficiencia, rentabilidad y competitividad y el desarrollo de la eficiencia y la participación de manera práctica y flexible; desarrollo de la empresa (objetivos y dirección, desarrollo de la organización del trabajo, desarrollo tecnológico, situación económico-financiera de la empresa y sus recursos)
		<b>Relaciones de trabajo:</b> Formas de codeterminación (adaptación a las circunstancias locales, negociaciones entre las partes, codeterminación mediante acuerdo local, empresas pequeñas, información sindical durante horas de trabajo pagadas, empresas y grupos de empresas que comprenden varios lugares de trabajo, asesores de trabajadores); investigación de la vida de trabajo; Consejo Paritario para el Desarrollo de la Eficiencia y la Participación; Junta de Arbitraje sobre el Acuerdo de Eficien-

PAIS, FECHA Y PLAZO	PARTES	TITULOS Y MATERIAS
		cia y Participación; procedimientos de negociación
SUIZA		
1969	— Asociación Patronal Suiza de Constructores de Máquinas e Industriales Metalúrgicos (ASM); Unión de Industriales de Ginebra (UIM)	"ACUERDO SOBRE LA PAZ SOCIAL EN LA INDUSTRIA DE MAQUINARIAS Y DE METALES"
(Reemplaza al suscrito en 1937, modificado en 1944, 1949, 1954, 1959, 1964. Duración prevista de cinco años)	— Federación de Trabajadores Metalúrgicos y Relojeros de Suiza (FOMH) (Las partes se obligan a que sus afiliados respeten el Acuerdo; en caso contrario, la parte infractora será culpable de contravención. Las partes firmantes depositan una caución de 250,000 francos cada una, en el Banco Nacional Suizo, por concepto de garantía del cumplimiento del Acuerdo y del pago de las correspondientes multas convencionales, fijadas por las partes)	<b>Relaciones de trabajo:</b> Negociación directa y procedimientos de solución pacífica de conflictos; convenios bipartitos generales y especiales; creación de "fondos de participación", financiados por las partes para desarrollar la colaboración recíproca; comisión de conciliación (un presidente nombrado de común acuerdo por las partes y dos asesores independientes nombrados por el presidente), que actúa como tribunal arbitral si fracasa la conciliación y una de las partes así lo solicita; protección de la libertad sindical; obligación de paz laboral aunque se trate de diferencias sobre materias no comprendidas en el Acuerdo
1978	— Asociación de Empleadores de las Industrias de la Ingeniería y el Metal	"ACUERDO SOBRE RELACIONES LABORALES PACIFICAS EN LAS INDUSTRIAS DE LA INGENIERIA Y EL METAL"
(Reemplaza el Acuerdo de 1969, cuya primera versión data de 1937)	— Sindicato de Metalúrgicos y Relojeros de Suiza — Sindicato de Metalúrgicos Cristianos — Sindicato de Trabajadores Protestantes	<b>Relaciones de trabajo:</b> Campo de aplicación, obligación de mantener la paz y solución de conflictos; dere-

PAIS, FECHA Y PLAZO	PARTES	TITULOS Y MATERIAS
	— Sindicato Nacional de Trabajadores Suizos Libres (Para la aplicación de este Acuerdo, las partes contratantes concluirán acuerdos especiales y establecerán disposiciones relativas a su ejecución)	cho de asociación; contribuciones de solidaridad de trabajadores no organizados; comités de empresa; procedimiento para el examen de problemas, diferencias de opinión y conflictos en el nivel de la empresa (procedimiento interno, llamamiento a las partes, procedimiento de arbitraje, casos especiales); colaboración entre las partes contratantes; asignaciones financieras para gastos incurridos en la aplicación de este Acuerdo y actividades conjuntas
TAILANDIA	1981 — Adoptado en la Conferencia Nacional Tripartita efectuada en Bangkok en octubre de 1981	<p>“CODIGO DE PRACTICAS PARA LA PRODUCCION DE CREACIONES LABORALES”</p> <p><b>Relaciones de trabajo:</b> Libertad sindical y el derecho de organización; negociaciones colectivas; solución de conflictos; contenido e importancia de los acuerdos sobre condiciones de empleo, reclamaciones y procedimientos disciplinarios; consulta y cooperación en el lugar de trabajo (promoción de los Comités Mixtos Consultivos); papel y responsabilidades de los empleadores, trabajadores y sus organizaciones; el papel y responsabilidades del Gobierno; el tripartismo y la cooperación tripartita;</p>

PAIS, FECHA Y PLAZO	PARTES	TITULOS Y MATERIAS
		propuestas relativas a huelgas y paros patronales
UGANDA	1964 — Federación de Empleadores de Uganda — Congreso de sindicatos de Uganda — Gobierno de Uganda	<p>“ACUERDO SOBRE RELACIONES DE TRABAJO”</p> <p><b>Relaciones de trabajo:</b> Declaración de interés del Gobierno, empleadores y trabajadores en la existencia de la consulta y la colaboración, basadas en la comprensión mutua, que contribuyan a la eficiencia y productividad. También se declara que el progreso únicamente puede lograrse sobre la base de buenas relaciones y condiciones de empleo y de trabajo, incluida la estabilidad en el empleo. Se establecen compromisos para los sindicatos y para los empleadores, así como otros comunes a las partes. También se establecen compromisos para el Gobierno, especialmente en lo relacionado con la legislación del trabajo de colaboración y participación tripartitas</p>
ZAMBIA	1967 — Adoptado unánimemente por una conferencia tripartita del trabajo efectuada el 7 y 8 de abril de 1967	<p>“CODIGO PARA LA PAZ SOCIAL EN ZAMBIA”</p> <p><b>Relaciones de trabajo:</b> Establecimiento de códigos disciplinarios en todas las</p>