



El departamento
Internacionales / Europa

informa:

La negociación colectiva 2006

Febrero 2006

Posiciones de los empresarios – y argumentos en contra

Cada vez hay menos puestos de trabajo. Pero la culpa no la tienen los aumentos salariales como afirmó en enero el presidente de la patronal federal Martin Kannegiesser. Kannegiesser declaró después del aumento salarial a partir del 1º de marzo de 2005 que en la industria metalúrgica se perdieron 50.000 puestos de trabajo.

Las reivindicaciones salariales del IG Metall son muy elevadas y perjudican a la economía, declaró la Patronal Federal. A continuación damos a conocer las 5 posiciones más frecuentes de los empresarios y los contraargumentos del IG Metall.

1ª afirmación: La política salarial tiene que orientarse en una economía existente dentro de la competencia internacional según los datos económicos internacionales.

Hechos: Un factor importante internacional de comparación son los **costes salariales por unidad**. Desde 1999 éstos han subido más en los países de la zona euro que aquí. En la industria metalúrgica descienden desde hace años. En el 2005, por ejemplo, un 3,3 por ciento, en el 2004 un 4,2 por ciento. La competitividad de la economía se demuestra en que Alemania en el año 2005 fue por 3ª vez campeona del mundo en la exportación. Según las estadísticas de la Oficina Federal, las exportaciones en la totalidad de la economía crecieron en un 7,5 por ciento a 786.000 millones euros. Los bancos y las asociaciones comerciales están seguros de que Alemania mantendrá también este año el título de campeón del mundo.

2ª afirmación: La moderación salarial crea puestos de trabajo.

Hechos: Las retribuciones en la industria del metal representan una sexta parte del volumen de ventas. En los últimos 10 años la **cuota salarial** ha descendido del 24,3 a 17,4 por ciento. Alemania es el único país en la UE en el que los **salarios reales** en la totalidad de la economía han disminuido entre 1995 y 2005: en un 0,9 por ciento. A pesar de muchos años de renuncia salarial y que al mismo tiempo crecieron los beneficios de forma

explosiva, cada vez más empresas desmantelan **puestos de trabajo**. En 1993 en la industria metalúrgica habían 4,1 millones de personas trabajando, en octubre de 2005 solamente quedaban 3,4 millones.

3ª afirmación: Los altos salarios no conducen a una mayor demanda.

Hechos: El presidente de la Patronal Federal, Martin Kannegiesser, calcula que por cada euro de aumento salarial, a los trabajadores le quedan 50 céntimos; 50 céntimos van a parar al fisco y a los seguros sociales. La realidad es que el **porcentaje de cotizaciones e impuestos** no asciende en promedio a un 50, sino a un 34 por ciento. Kannegiesser además pasa por alto que los impuestos y las cotizaciones conducen a más demanda: a través del Estado, los pensionistas, los enfermos y los desempleados. El 2º argumento de Kannegiesser: Una parte adicional del salario no se gasta, sino que es para hacer economías. En realidad los asalariados medios (y sobre todo los que ganan poco) no tiene nada o casi nada para **ahorrar**. Hogares con 1500 hasta 2000 euros de ingresos netos ahorran una media de un 2,8 por ciento, hogares con 2000 hasta 2600 euros 5,2 por ciento. De cada euro de aumento salarial se gastan de 95 a 97 céntimos. El tercer argumento de Kannegiesser: Una parte del dinero no ayuda a la demanda del país, porque se gasta en el extranjero. No obstante, el dinero del extranjero vuelve a fluir de vuelta. Se „importa“ más dinero a Alemania „que el se exporta“ desde aquí, como lo muestra el excedente del balance comercial (2005: 160.500 millones de euros).

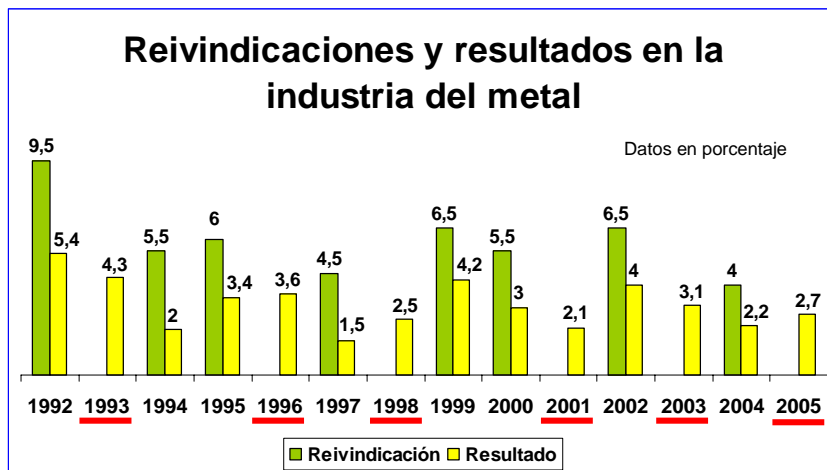
La realidad es que la Oficina Federal de estadística indicaba en el mes de octubre 3,416 millones de trabajadores – 4000 más que en el mes de marzo

4ª afirmación: La situación económica de cada una de las empresas demasiado diferente, como para tratar a todas con las mismas medidas en la negociación colectiva. Por ello, tiene que haber más posibilidades de apertura a nivel de empresa sin que tengan que inmiscuirse los agentes sociales.

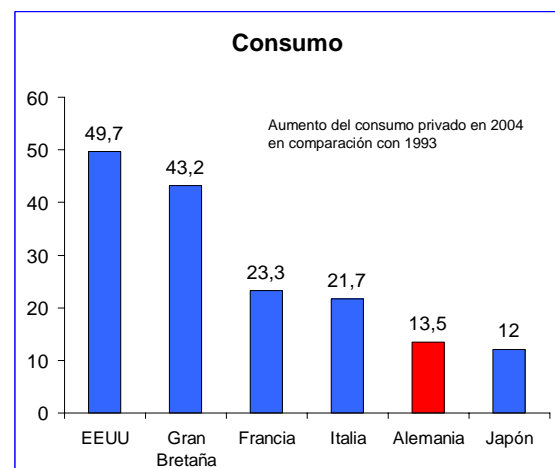
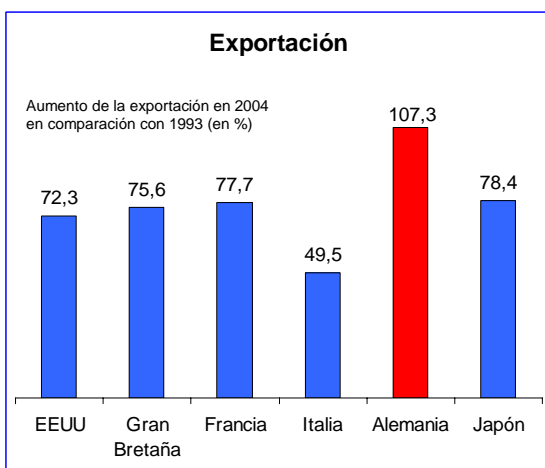
Hechos: El „convenio colectivo de Pforzheim“ ofrece posibilidades para considerar estas diferencias. Permite que las empresas puedan modificar el convenio colectivo por un tiempo limitado. Pero solamente con regulaciones claras acordadas con el IG Metall. Y con contrapartidas. Acuerdos de empresa sin el IG Metall presionarían a las plantillas y producirían una competencia salarial a la baja.

5ª Afirmación: Las empresas se encargan ellas mismas de las innovaciones. No necesitan que se lo ordene la política de negociación colectiva.

Hechos: En las empresas las innovaciones no vienen de ninguna manera por sí solas. En muchas empresas que han querido descolgarse del “convenio colectivo de Pforzheim”, el IG Metall ha podido comprobar enormes deficiencias. Según un informe del Banco Federal de junio de 2005 las inversiones de las empresas alemanas han retrocedido consecutivamente desde el 2001 en los 4 años posteriores. En comparación con los otros 12 países industriales, la República Federal ocupa solamente el 6º lugar, según resulta de un estudio del Instituto Alemán para la Investigación Económica. Como la innovación es un elemento importante para el futuro de los centros y los puestos de trabajo, el IG Metall quiere que sean un tema de debate en las empresas y, por ejemplo, quiere que las direcciones de las empresas se comprometan a dar informes de innovación regularmente.



— Ninguna reivindicación por vigencia bianual del convenio



Conceptos clave de la negociación colectiva en la industria del metal en Alemania

Prestaciones de formación de patrimonio

El convenio colectivo actual sobre las prestaciones de formación de patrimonio se firmó en el año 2000. Con este acuerdo el empresario paga una prestación adicional a cada trabajador/a, que lleve en la empresa más de 6 meses y que tenga derecho a una retribución como mínimo de 2 semanas al mes o una remuneración por aprendizaje. El importe asciende en la industria del metal y de la madera a 319 euros al año. Los aprendices de la industria del metal perciben 159 euros. Los trabajadores de la industria de la confección reciben 240 euros. La trabajadora y el trabajador tienen que invertir el dinero en 1 ó 2 institutos bancarios. Pueden ser 2 formas de inversión, pero las cuantías de ahorro de los trabajadores tienen que estar promovidas por el Estado. El derecho no desaparece si el empresario paga otras prestaciones adicionales.

La promotora del convenio colectivo fue la „Ley de Formación de Patrimonio en mano de los trabajadores“ aprobada en el año 1961. Con ésta se quería contrarrestar la crítica que había sobre la distribución injusta del patrimonio.

El 31 de enero de 2005 finalizaba el último convenio firmado el año 2000 en la industria metalúrgica. Desde esa fecha sigue el convenio teniendo efectos posteriores. Esto significa: Trabajadores o trabajadoras que hasta el 31 de enero de 2005 eran afiliados o afiliadas al IG Metall, siguen teniendo derecho a prestaciones, pero todas las personas que han sido contratadas después, no lo tienen.

El IG Metall había reivindicado reformar el convenio colectivo. Su propuesta: Aprovechar las prestaciones de formación de patrimonio actuales también para el subsidio de vejez a través de la reconversión de ingresos para planes de pensiones. Los empresarios han de aumentar los 319 euros en 67 euros que se ahorran con la reconversión de los ingresos en las cotizaciones a la seguridad social e igualmente los trabajadores y las trabajadoras los 80 euros que se ahorran por motivos de impuestos. De esta manera resultaría una cuantía de 533 euros al año. El plan de pensiones debe concertarse en la entidad MetallRente, un fondo gestionado por la patronal y el sindicato IG Metall. Los trabajadores y las trabajadoras que quieran continuar con las prestaciones de formación de patrimonio siguen teniendo derecho a sus 319 euros.

Sin embargo la Asociación Patronal Gesamtmetall declaró que la propuesta del IG Metall era demasiado cara, producía demasiado trabajo y otorga a los empresarios muchos riesgos de responsabilidad. Sobre todo sería muy caro porque el nuevo modelo de plan de pensiones se convertiría en regla. Los trabajadores y las trabajadoras que quieren seguir teniendo las prestaciones actuales de formación de patrimonio, pueden llevarlas a cabo, si intervienen contra la reconversión de los ingresos. Pero en principio deberían percibir todos los trabajadores y todas las trabajadoras las prestaciones. Esto actualmente no es así: Solamente el 70 por ciento de las trabajadoras y de los trabajadores hacen uso de su derecho de las prestaciones de formación de patrimonio. El IG Metall propuso como compromiso prolongar el convenio colectivo vigente actual hasta el 31 de diciembre de 2006, y entretanto aprovechar este período de tiempo para aclarar las cuestiones pendientes. En setiembre comunicó la Asociación Patronal Gesamtmetall que sus empresas afiliadas no tenían "ningún interés" de continuar con el convenio colectivo.

Obligación de mantener la paz laboral

Jurídicamente, la obligación de mantener la paz laboral significa que durante la vigencia de los convenios colectivos no se puede llevar a cabo ninguna lucha laboral para modificar los contenidos acordados en el convenio. Sin embargo, detrás de este concepto hay mucho más. Este concepto hace mucho tiempo que no sólo se contempla en la Ley de Convenios Colectivos, sino que se ha desarrollado y cumplimentado por la jurisprudencia.

Esto resulta de la parte jurídico-obligacional de un convenio colectivo que incluye los derechos y las obligaciones de los agentes sociales. El Tribunal Federal de Trabajo parte de que la "obligación de paz" está incluida en todo convenio colectivo. Por ello no es necesario que tenga que acordarse explícitamente (algo diferente a como ocurre en otros países de Europa).

Por otra parte, la obligación de paz puede ser ampliada, extendida o limitada por las partes sociales en el tiempo y el contenido. De esta manera, por ejemplo, el acuerdo de conciliación y arbitraje para la industria metalúrgica regula (en los antiguos estados federados) una prolongación de la obligación de paz de 4 semanas. Una infracción contra la obligación de paz conduce a una improcedencia de las medidas de lucha laboral y posibilita a la Asociación Patronal o a cada uno de los empresarios a ejercer la acción de resarcimiento o hasta reclamar derecho de indemnización.

Según la opinión general la obligación de paz es solamente una obligación de paz "relativa". Esto significa que existe solamente con respecto a aquellos objetos que están regulados ya a través del convenio colectivo vigente. Una obligación de paz "absoluta", que prohibiese toda huelga, también para los objetos que no estén regulados, no existe. Un ejemplo actual: Una huelga por un convenio colectivo de empresa para la regulación a favor de trabajadores afectados por un despido, a consecuencia de un cierre de empresa o deslocalización, (por ejemplo medidas de cualificación bajo la continuación del pago de las remuneraciones actuales o retribuciones por aprendizaje) no infringe contra la obligación de paz, si no existen al respecto regulaciones acordadas por las partes sociales.

En casos determinados puede que no esté claro, si un objeto está regulado realmente. Entonces tiene que transmitirse a través de la interpretación de las regulaciones existentes del convenio, si la obligación de paz está recogida posiblemente en estos casos.

Por ejemplo, una huelga para un convenio colectivo sobre salarios a prima es posible, si el convenio colectivo existente sólo contiene regulaciones de salario por tiempo, primas de rendimiento y salario a destajo y su interpretación permite que las partes sociales no quieran acordar una regulación con todos los principios remunerativos.

La obligación de paz finaliza por lo general con la duración del convenio colectivo (es decir a través de la denuncia o vencimiento del plazo, a no ser que las partes sociales hayan acordado su prolongación. Según la opinión general la obligación de paz puede anularse si un empresario se ha dado de baja de la Asociación Patronal o cambia al status de fuera de convenio ("sin convenio").

Con este paso el empresario abandona el ámbito de protección del convenio colectivo y no puede remitirse a la obligación de paz jurídico-obligacional. Entonces existe la "libertad de lucha", como en el caso de la huelga para el reconocimiento de un convenio colectivo.

El IG Metall de Baja Sajonia se reafirma en las reivindicaciones.

Hartmut Meine: "Abogamos esencialmente por aumentos salariales, innovación y cualificación"

Antes de comenzar las primeras conversaciones de la ronda de negociaciones para los 70.000 trabajadores y trabajadoras aproximadamente de la industria metalúrgica de Baja Sajonia, el IG Metall ha reafirmado sus reivindicaciones. Con motivo de una conferencia de cuadros sindicales en Bad Salzdetfurth el portavoz de la negociación del IG Metall, Hartmut Meine, abogó por la reivindicación de un 5 por ciento de aumento salarial, además de un pacto de innovación que crea más puestos de trabajo.

Hartmut Meine declaró: "Abogamos esencialmente por aumentos salariales y un pacto de innovación que crea más puestos de trabajo. Queremos marcar nuevas pautas en vista de la débil demanda y el alto desempleo. Reivindicamos más dinero, más innovación y más cualificación. La reivindicación de más innovación y cualificación es una oferta a los empresarios para un pacto de innovación para crear más puestos de trabajo en la industria metalúrgica." Con ello, el IG Metall se plantea la competitividad futura y la garantía de los puestos de trabajo en la industria metalúrgica, acentuó Hartmut Meine.

Los aumentos salariales son económicamente factibles y necesarios para los trabajadores y las trabajadoras. Los empresarios del metal tienen que tener en cuenta la situación de la totalidad de la economía y, en vista de la débil coyuntura del país, abogar por el crecimiento y el empleo.

La continua advertencia de los empresarios del metal sobre las dificultades económicas que atraviesan cada una de las empresas es sólo para distraer la atención, subrayó Hartmut Meine.

"Las experiencias del IG Metall ponen de relieve que de las situaciones difíciles en las empresas no son culpables los trabajadores o los convenios colectivos, sino con mucha frecuencia la falta de innovaciones", afirmó Hartmut Meine.

El IG Metall reivindica aumentos salariales de un 5 por ciento. Además, el IG Metall pretende conseguir regulaciones que comprometan a las empresas a más innovaciones en productos y procesos, así como la cualificación sistemática de todos los trabajadores y las trabajadoras.

Asimismo, el IG Metall pretende alcanzar en esta ronda de negociación colectiva la continuación del convenio colectivo sobre las prestaciones de formación de patrimonio. Con éste los trabajadores perciben aproximadamente 27 euros mensuales para inversión de capital o cuenta vivienda. El convenio colectivo que fue firmado por primera vez en 1970 finalizó el pasado enero de 2005. Hasta ahora ha fracasado la continuación del mismo debido a la oposición de los empresarios.

El convenio colectivo sobre retribuciones finaliza el 28 de febrero de 2006. La obligación de mantener la paz laboral finaliza el 28 de marzo de 2006. A partir de ese momento los metalúrgicos y metalúrgicas pueden presionar con huelgas de aviso a favor de las reivindicaciones.

(En esta hoja informativa seguimos tomando como ejemplo la región de Baja Sajonia)

"Diferencias tan grandes como ahora no habíamos tenido desde hace muchos años "

El Vicepresidente del IG Metall, Berthold Huber, realizó en el periódico „Neue Osnabrücker“, el 17.02.2005 la siguiente entrevista:

Sr. Huber, la ronda de negociaciones del metal comienza con dureza. ¿Cómo valora Vd. la situación?

Huber: Hace ya muchos años que no teníamos diferencias tan grandes. En este sentido será una ronda de negociaciones difícil y complicada. Es posible que los halcones en el campo de los empresarios creen que el tiempo es favorable para descolgar a los metalúrgicos de la evolución económica y de los crecientes beneficios. Les aconsejo a los empresarios que no sigan con este tipo de juegos. Con una táctica dirigida hacia un conflicto, los empresarios fracasarán.

¿No exigen con razón los expertos y los empresarios del metal que hay que acordar aumentos salariales moderados y flexibles – entre un uno y un tres por ciento – para tener en cuentas a aquellas empresas que no van tan bien?

Huber: Desde que firmamos el acuerdo de Pforzheim no existe motivo para ello. Donde los puestos de trabajo estén en peligro y/o tiene que fortalecerse la competitividad, pueden y se acuerdan regulaciones a nivel de empresa diferentes a lo acordado en el último convenio firmado. Por eso no tiene sentido tener consideración de las empresas con dificultades. De esta manera nos podemos concentrar en las cifras económicas generales para la firma de un acuerdo. Por ese motivo aceptamos el acuerdo de Pforzheim.

¿Qué significado tiene entonces el convenio colectivo exigido por Vd. sobre cualificación e innovación?

Huber: Según el reciente informe del Gobierno Federal está retrocediendo el número de participantes en formación continua. Esto es también para la competitividad alemana una evolución fatal, que tenemos y queremos cambiar. No puede ser que las personas de edad, las mujeres y la mano de obra no cualificada, no reciban casi nada de formación, mientras las empresas siguen formando a aquellas personas que de por sí disponen de una buena formación profesional. Este es el motivo para nosotros de que sea una reivindicación central.

¿Se ha recuperado el IG Metall de la huelga que perdió en 2003 en Alemania del Este y está de nuevo dispuesto para la lucha en caso de necesidad?

Huber: El IG Metall está bien preparado para esta ronda de negociaciones con una elevada unanimidad y solidaridad. En caso de que ocurriera algo así, el IG Metall no tiene por qué temer una lucha laboral si fracasaran las negociaciones.

Naturalmente que la huelga en el Este está en la memoria colectiva del IG Metall. Pero hoy la situación es totalmente distinta.

¿Es suficiente en vista de la reducción del número de afiliados?

Huber: Parto de la base de que lo más tardar el 2007 hemos conseguido el cambio de tendencia. En algunas regiones – como Baviera – hay ya un crecimiento de la afiliación. Pero la tasa de afiliación depende también de la capacidad de imposición, que se da en el IG Metall. En las empresas importantes a partir de 200 trabajadores y con un mínimo de un 60 por ciento de tasa de afiliación incluso han mejorado. La presencia es más importante que nunca, porque cada vez hay más empresas que quieren desvincularse del convenio. En estas empresas podremos imponer aumentos salariales si estamos bien organizados.

AEG está en la Asociación Patronal pero allí tienen ustedes grandes problemas...

Huber: Aquí se está abriendo camino un capitalismo radical y sin consideración de nueva estilo, que el IG Metall no puede ni va a aceptar en ninguna parte. El nuevo portavoz de la negociación de AEG, Winkler ha declarado ya públicamente ante su primera intervención que él no sabe qué reivindica el IG Metall verdaderamente. Esto no es una buena señal. Hemos formulado una reivindicación clara. Si AEG quiere un resultado, entonces tiene que negociar con nosotros objetivamente. Para ello el Sr. Winkler tiene que tener claro que la actual oferta tiene que ser aumentada por parte de AEG claramente. Él puede estar seguro de que en caso contrario el IG Metall puede resistir una huelga muchas semanas.

¿Puede ir VW aún a peor?

Huber: En VW los centros de trabajo y los trabajadores están asegurados por convenio colectivo. A este respecto la Dirección tampoco quiere cambiar. Por lo tanto, esto tiene otra calidad totalmente distinta. Que todas las empresas estén girando el tornillo de la productividad es inevitable. De otra manera no podrían resistir la presión del mercado mundial. Esto es válido para Audi o BMW igualmente. Si los saltos de productividad pueden ascender en caso de los nuevos modelos de un 20 hasta 25 por ciento, y no se amortiguan con un aumento significativo de las cifras de ventas, entonces existen automáticamente problemas de empleo. Yo no conozco ninguna alternativa a un aumento continuado de la productividad. Para ello tenemos que desarrollar soluciones en los convenios colectivos.

Entrevista realizada por Axel Brower Osnabrück