

Extract of Viento Sur

<https://vientosur.info/spip.php?article13510>

Alemania

Convenio del metal 2018: más libertades para el capital

- solo en la web -

Publication date: Viernes 23 de febrero de 2018

Description:

El sindicato IG Metall (IGM) y la patronal han concluido la negociación del nuevo convenio colectivo del sector, que tendrá una vigencia de 27 meses. He aquí una evaluación de los acuerdos.

Licencia de Creative Commons BY - NC- ND Viento Sur

[Después de una huelga de advertencia en que participaron centenares de miles de trabajadores y trabajadoras de la industria metalúrgica y de material eléctrico, el sindicato IG Metall (IGM) y la patronal han concluido la negociación del nuevo convenio colectivo del sector, que tendrá una vigencia de 27 meses. He aquí una evaluación de los acuerdos. Red.]

El contenido de los acuerdos

Para los meses de enero a marzo habrá un *pago único* de 100 euros, lo que equivale a menos del 1 % del salario medio. El 1º de abril se incrementarán los salarios un 4,3 %. A más tardar en julio de 2019 deberá desembolsarse un complemento de convenio del 27,5 % del salario mensual. A esto se añade un importe fijo de 400 euros. Este se incorporará al salario base en 2020 y determinará el volumen del complemento de convenio. Lógicamente, esto dará lugar a partir de 2020 a una modificación de la base de cálculo del salario, lo que comportará un incremento *un poco* mayor de los salarios más bajos. Un pequeño caramelo.

Sin embargo, el primer *pero* se plantea con el importe fijo de 400 euros: en caso de deterioro de la situación económica de la empresa se podrá, con el beneplácito del sindicato IGM, aplazar el desembolso, reducir el importe o anularlo totalmente. En el pasado ya hemos conocido innumerables concesiones de este tipo por parte de IGM, tanto con respecto a los aumentos salariales como a la regulación de la jornada, basadas en su mayor parte en el "Acuerdo de Pforzheim" de 2004.

En el caso más favorable tenemos por tanto (para un salario medio en la industria del metal y del material eléctrico, que asciende a 3.418 Euros) en este año un aumento de apenas el 3,7 % y en 2019 de algo más del 3 % (alrededor del 3,6 % si se pagan todos los 400 euros del importe fijo). Durante los 27 meses de vigencia del convenio obtenemos, para el salario medio, un incremento anual de alrededor del 3,5 %, un poco más en el caso de los salarios más bajos (pero solo si se desembolsan los 400 euros). Con un aumento del IPC previsto del 2 %, el incremento salarial cubre la inflación, pero no el aumento de la productividad.

¿Reducción de la jornada?

Muchos comentarios se centran en la supuesta reducción de la jornada laboral prevista en este convenio. Sin embargo, en realidad ha habido un vergonzoso regateo que beneficia más al capital que a la mano de obra. Lo único que se ha acordado es una *jornada completa reducida* individual (de hasta 28 horas semanales), para un periodo prefijado y con derecho a volver a las 35 horas. A cambio, la empresa tiene la posibilidad de cerrar contratos de 40 horas en mayor medida que antes. A partir de ahora, estos contratos de 40 horas pueden superar el límite del 13 %, mediante convenio de empresa, hasta alcanzar el 30 % si se puede demostrar que hay escasez de trabajadores especializados, y el 50 % ("cuota estructural") en empresas tecnológicas si en la empresa en cuestión al menos el 50 % del personal se halla en la categoría salarial 12 (hasta ahora era la 14) o superior. El derecho de objeción del comité de empresa es aplicable para todas las cuotas, pero en el caso de la del 13 % únicamente si esta se supera en un 4 %.

Además, ahora existe la posibilidad para las empresas de sustituir el sistema de cuotas por un modelo de "volumen colectivo de horas de trabajo"; la cuantificación de este volumen colectivo en un promedio de 35,9 horas semanales se calcula sobre la base de un 18 % de la plantilla trabajando 40 horas y un 82 % trabajando 35 horas. Cada empleado a tiempo parcial genera con este modelo la posibilidad de cerrar nuevos contratos de 40 horas. Así, un trabajador con jornada de 20 horas (15 horas menos del promedio) permite contratar a 3 trabajadores con jornada de 40 horas (3 x 5 horas más).

Y para colmo, en el futuro las empresas tendrán la posibilidad, de común acuerdo con el comité de empresa, de descontar de la contabilidad de horas trabajadas hasta 50 horas al año mediante el correspondiente desembolso, lo que equivale teóricamente a un aumento de la jornada de más de una hora a la semana. Otra manera de legalizar el incumplimiento de la jornada legal de 35 horas semanales.

Evaluación global

Complejidad

Esta vez se ha llevado al extremo la complejidad, impulsada desde hace años, de los convenios colectivos. De este modo, el personal ya no se aclara y no sabe qué disposiciones le afectan personalmente y en qué derechos amparados en el convenio puede apoyarse. Asimismo, muchos comités de pequeñas y medianas empresas se ven incapaces de descifrar qué posibilidades y qué exigencias se derivan del convenio firmado. La situación es todavía peor en las numerosas empresas en que no hay comité: en ellas el patrón puede hacer y deshacer a su antojo, por mucho que esté vinculado por el convenio, gracias a la complicada formulación del mismo.

Diferenciación

Con las nuevas normas sobre la jornada laboral, las diferentes cuotas que pueden aplicarse o superarse, el modelo de volumen colectivo, la "protección contra sobrecarga" para las empresas, los diferentes efectos de la "jornada laboral semanal individual regular" etc., los patronos disponen de un mecanismo ideal para seguir impulsando la diferenciación entre grupos de trabajadores. Al margen del hecho de que a los comités de empresa les costará ahora muchos más esfuerzos si desean controlar el cumplimiento del convenio, ¿cómo aclarar fuera de toda duda si existe, según el nuevo convenio marco, una "escasez de trabajadores especializados" que justifique la superación de la cuota de los contratos de más de 40 horas? O bien, ¿qué son "empresas tecnológicas"? ¿Quién las delimita? ¿Según qué criterios objetivos se define qué es una "cualificación clave" para la que la empresa pueda denegar una reducción de la jornada completa?

Más que antes se traslada la necesidad de una reglamentación a las propias empresas, lo que no solo debilita cada vez más los convenios colectivos territoriales, sino que también supera forzosamente la capacidad de los comités de empresa. Al fin y al cabo, estos no solo carecen, en muchos casos, de personas técnicamente competentes, sino que además tienen menos posibilidades de ejercer presión (no pueden convocar huelgas, etc.).

Debilitamiento de la reglamentación colectiva

Contrariamente a lo que afirma la prensa burguesa, este convenio no prevé justamente ninguna reducción de la jornada laboral. En los casos en que un trabajador individual reduce su jornada, la empresa puede hacer que otros trabajen el mismo número de horas más. Hasta ahora ya se había utilizado en exceso el criterio del 13 % y no pocas veces incluso se superó. Y la empresa siempre encontrará a alguien que no se atreva a oponerse a los deseos del jefe. De este modo se refuerza la tendencia a la diferenciación de las jornadas de trabajo.

La compensación salarial reclamada para los trabajadores que optan por la jornada completa reducida solo se concede a un pequeño grupo de personas, a saber, a aquellas que para cuidar a los hijos u otros familiares necesitados reducen su jornada a 28 horas semanales durante un periodo prefijado, aunque incluso en este caso con dosis homeopáticas: se les pagan dos de los ocho días que pueden tomarse libres para ello al año. Con ello, el sindicato IGM ha renunciado en convenio a la reivindicación de la plena compensación salarial, cosa que ya se veía venir a la luz de la formulación extremadamente tímida de la reivindicación.

Por tanto, en resumidas cuentas no habrá ninguna reducción de la jornada laboral para las plantillas. Lo único que ocurre es que las horas trabajadas se reparten de modo distinto; se legalizan los incumplimientos de las cuotas, que hasta ahora eran ilegales, y se abre de par en par la puerta a nuevos incumplimientos. Tiene razón el negociador jefe de la industria metalúrgica del sudoeste: "Hemos conseguido mucho, a saber, mucha apertura para el incremento de la jornada laboral."

¿Qué queda?

El único rayo de luz de esta ronda de negociación es el hecho de que con la realización de la huelga de 24 horas, muchas personas (solo en Baden-Wurtemberg ya fueron más de 190.000) han hecho una pequeña experiencia de *lucha sindical* por primera vez en su vida. Dado el bajo número de huelgas en Alemania, este modesto dato positivo es digno de mención, por mucho que la base sindical haya sido excluida de nuevo del proceso decisorio.

Pero a fin de cuentas, los aspectos negativos inclinan la balanza hacia el otro lado. Lo más grave es que el periodo de vigencia del convenio de 27 meses cierra la puerta a cualquier lucha por una reducción efectiva de la jornada laboral. La división de las plantillas en los más diversos grupos de trabajadores con muchas jornadas laborales distintas no fomenta precisamente el sentimiento de unidad. Todavía queda mucho por hacer para revertir la política de negociación, y no solo del sindicato del metal.

21/02/2018

Traducción: **viento** sur