

NEGOCIACION COLECTIVA

EE.UU.

CONVENIOS COLECTIVOS DEL SECTOR DEL AUTOMÓVIL

Las tres grandes empresas norteamericanas del automóvil (General Motors, Ford y Chrysler) ratificaron con el sindicato American Automobile Workers (UAW) sus nuevos convenios colectivos, tras casi cuatro meses de negociaciones y dos huelgas rápidas.

El análisis de los nuevos convenios, que siguen un mismo patrón o modelo, muestra que, en primer lugar, rompen con la tradición de sucesivas conquistas sindicales en el sector, al haber tenido el sindicato este año que transigir en temas que hasta ahora consideraba esenciales, y en segundo lugar elimina la ventaja en los costos de producción con que hasta ahora contaban los fabricantes extranjeros en Estados Unidos, que cuentan con mano de obra no sindicada.

Los nuevos convenios suponen para las empresas recortes de costos laborales en los miles de millones de dólares, que se traducen en un ahorro de aproximadamente 1.000 dólares por coche fabricado. Solamente GM ahorrará anualmente 4.000 millones de dólares y habrá cerrado el 70% de la brecha en costes de producción con respecto a los fabricantes japoneses. La competitividad de los fabricantes estadounidenses mejorará, por lo tanto, aunque los frutos del convenio en este aspecto tardarán entre dos y cuatro años en convertirse en realidad.

Los convenios, que tendrán una duración de cuatro años, reducirán la media salarial de los trabajadores. El salario medio quedará congelado en 28 dólares a la hora, pero descenderá a medida que los actuales trabajadores se jubilen, porque los convenios estipulan que los nuevos contratados ganen una media de 16 dólares a la hora.

En GM y Chrysler, los nuevos trabajadores podrán ascender a empleos en las líneas de montaje con salarios más elevados, pero no contarán con la prestación sanitaria ni con un plan de pensiones con prestación definida, como los trabajadores actuales. En Ford los nuevos contratados no contarán tampoco con mejores salarios que los trabajadores actuales aunque asciendan.

El principal cambio que introducen los convenios es transferir al sindicato la responsabilidad de la prestación de asistencia sanitaria de los jubilados de las empresas, mediante la creación de tres Asociaciones voluntarias de de Prestaciones para Empleados (Voluntary Employee Benefit Association – VEBA).

Hay que tener en cuenta que, en un país en que casi 50 millones de personas carecen de seguro sanitario, los trabajadores afiliados a UAW disfrutaban de una cobertura magnífica, pero que añade

1.600 dólares al precio de cada coche vendido. La transición al nuevo sistema de prestaciones no será ni rápida ni barata, ya que entrará en funcionamiento entre 2009 y 2010 y costará a las empresas desde los 32.000 millones de dólares de GM a los 8.800 de Chrysler, mientras que Ford aportará 13.600 millones. A largo plazo, sin embargo, la medida es extraordinariamente beneficiosa para los fabricantes, puesto que eliminarán las enormes cantidades de sus pasivos.

El segundo cambio importante es que permite a las empresas establecer dos escalas salariales las empresas podrán contratar trabajadores para puestos en los que no es necesario un nivel alto de especialización (aproximadamente la tercera parte de la plantilla). Además de establecer salarios de menos de la mitad que los actuales, el convenio elimina parte de las prestaciones complementarias de sanidad y pensiones para dichos puestos.

Desde el punto de vista del sindicato, el convenio es positivo porque protege a las empresas de la posibilidad de entrar en bancarrota (posibilidad muy nítida, si tenemos en cuenta que Ford perdió 12.700 millones de dólares el año pasado). Por otra parte, la gestión e inversión de los fondos de las asociaciones voluntarias de prestaciones dará al sindicato una nueva razón de ser al sindicato, que en los últimos 30 años ha sufrido un bajón de casi la tercera parte de afiliados (desde 1,5 millones a 576.000)

Los convenios representan un cambio fundamental en los principios básicos de las relaciones industriales del sector, establecidas por primera vez hace cincuenta años. El cambio de modelo resultaba inevitable debido a la incapacidad del sindicato en conseguir la representación de los trabajadores de las plantas de fabricación de compañías extranjeras (principalmente japonesas y europeas), lo que se tradujo en la pérdida de competitividad de las empresas estadounidenses. Éstas, por su parte, no están exentas de culpa, puesto que siguieron apostando por desarrollar vehículos de gran tamaño y elevado consumo, sin tener en cuenta las necesidades del consumidor.