

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

EE.UU.

CONVENIOS DEL SECTOR DEL AUTOMÓVIL

En los últimos años, el sector estadounidense del automóvil tuvo que superar una década de recortes de personal, la bancarrota y reorganización de dos empresas y rescates económicos gubernamentales. En ese contexto se negociaron nuevos convenios de las tres grandes empresas estadounidenses del automóvil, General Motors, Ford y Chrysler, con el sindicato United Auto Workers, que cuenta con implantación en las tres compañías.

Las tres grandes han conseguido que los convenios, que tendrán una duración de cuatro años, mantengan bajos sus costes laborales, acercándolos a los de las empresas extranjeras que producen en el país con mano de obra no sindicalizada y mejorando su competitividad con las mismas. Los costes totales por hora de trabajo de las empresas estadounidenses oscilarán desde los 50 dólares de Chrysler hasta los 57 de Ford, mientras que las de las empresas extranjeras alcanzan una media de 50 dólares.

A título comparativo, cabe reseñar que la diferencia hace apenas unos años era de casi 30 dólares por hora de trabajo, con lo que la distancia se ha reducido en un tercio. Los principales motivos de la reducción fueron las concesiones sindicales, principalmente la de hacerse cargo, a través de un fondo fiduciario financiado por la empresa, de las prestaciones sanitarias de los trabajadores jubilados.

El sindicato acudió a las negociaciones con casi todo en su contra. A pesar de que las empresas habían vuelto a generar beneficios, la vacilante situación de la economía jugaba a favor de las compañías en las negociaciones, e incluso en dos de ellas --Chrysler y General Motors-- había acuerdos previos que imposibilitaban la huelga. No obstante, el sindicato consiguió arrancar compromisos tales como la creación de un total de 20.000 empleos y la inversión de 13.000 millones de dólares en mejoras de las plantas de fabricación. Asimismo, los pactos contemplan incrementar la producción de las factorías estadounidenses, lo que significará la reimportación de puestos de trabajo previamente deslocalizados a México y China.

La negociación de los nuevos convenios duró tres meses, y los acuerdos alcanzados contaron con más oposición de lo normal por parte de los trabajadores de las tres empresas, que finalmente los aprobaron los nuevos convenios, aunque el sindicato tuvo que emplearse a fondo para explicar los acuerdos a los afiliados y, aún así, contaron con el voto negativo de la tercera parte de los trabajadores en dos empresas y del 45% en Chrysler.

Los incrementos salariales pactados en los convenios fueron escasos, pues apenas alcanzan el 1%, cuando históricamente el incremento medio ascendía a un 5%. Las empresas cuentan desde hace varios años con una escala salarial doble, en la que los trabajadores de nueva incorporación reciben una compensación mucho más reducida. Las empresas aceptaron incrementar los salarios de la escala baja hasta una media que supera los 19 dólares por hora, desde los entre 15 y 16 anteriores. Los trabajadores de la escala salarial alta no recibirán incrementos salariales sino que, en su lugar, percibirán bonificaciones anuales que han sido negociadas teniendo en cuenta el estado financiero de cada empresa y oscilan desde los 3.500 dólares de Chrysler (a percibir en dos pagos separados) hasta los 6.000 de Ford. Las empresas evitan así el incorporar los incrementos a los salarios fijos, lo que incidiría económicamente en los incrementos futuros, mientras que los trabajadores ven incrementados sus ingresos. En cambio, las compañías acordaron

incrementar la participación económica de los trabajadores en los beneficios de la empresa, lo cual puede representar hasta 12.000 dólares por trabajador.

Los convenios no recogieron ninguna cláusula sorprendente, y el principio que rigió las negociaciones fue el de que la suerte de empresas y sindicatos están ligadas y que a las dos partes les interesa que la empresa obtenga beneficios. Los duros reveses sufridos por el sector contribuyeron, sin duda, a generar un entorno de concordia muy distinto del que tradicionalmente imperó en las relaciones laborales del sector.