

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

ALEMANIA

NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN 2018

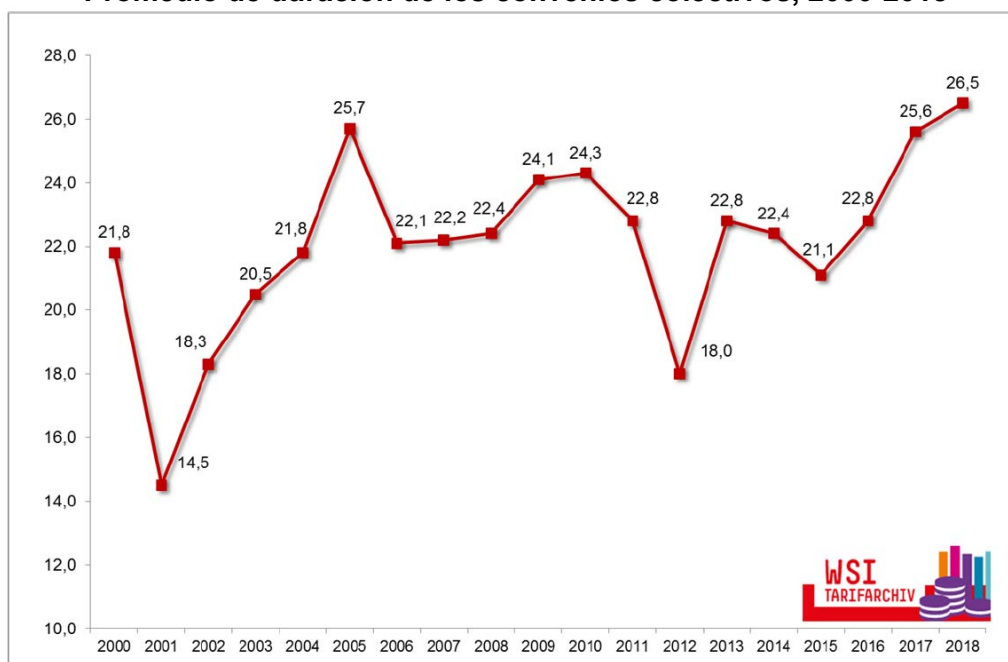
El Instituto de Ciencias Económicas y Sociales (WSI), instituto de la Fundación Hans-Böckler cercana a los sindicatos, publicó a mediados de febrero de 2019 el Informe Anual en Materia de Política Salarial 2018 (https://www.boeckler.de/pdf/p_ta_jb_2018.pdf), en el que hace balance de las rondas de negociación de los convenios colectivos llevados a cabo en 2018, resume los principales resultados alcanzados de la negociación colectiva de 2018 y presenta la previsión de la negociación para el 2019, así como la evolución del salario mínimo interprofesional (SMI) y un panorama de la negociación colectiva de 2019.

1.- Ronda de negociación de 2018

Durante 2018, los sindicatos de la Confederación Alemana de Sindicatos (DGB) acordaron un nuevo convenio colectivo para más de 11 millones de trabajadores. Para otros 8,6 millones de trabajadores entraron en vigor aumentos salariales acordados ya en convenios colectivos negociados en años anteriores. El promedio de duración de los convenios colectivos en 2018 fue de 26,5 meses, alcanzándose con ello un nuevo récord.

En las negociaciones colectivas de 2018, los sindicatos no sólo lograron fuertes aumentos salariales, sino que también se incluyó en la agenda de la negociación colectiva el tema de la jornada laboral. En varios sectores, como la industria metalúrgica y electrónica, en correos Deutsche Post AG o el transporte público local se acordó por primera vez la posibilidad de que los trabajadores optaran entre un aumento retributivo o el disfrute de días libres adicionales. Thorsten Schulten, del WSI, acentúa que "los sindicatos lograron con ello dar un paso importante hacia una mayor autodeterminación de los trabajadores en la organización de su tiempo de trabajo",

Apenas se cerraron convenios colectivos con un periodo en vigor inferior a los dos años. Una excepción fue la industria química (15 meses). Se acordaron periodos especialmente largos en el sector público de la Administración Pública central y los municipios (con 30 meses) y en el sector del transporte privado de Renania del Norte-Westfalia (con 34 meses), persistiendo así la tendencia de establecer periodos de vigencia cada vez más largos.

Promedio de duración de los convenios colectivos, 2000-2018

1.1. Reivindicaciones sindicales

En las rondas de negociación colectiva de 2018 de la mayoría de los sectores los sindicatos reclamaron un aumento salarial del 6,0%; y sólo en pocos sectores se mantuvo por debajo de este nivel, como por ejemplo en la industria energética (Renania del Norte-Westfalia; 5%) o la industria confitera (Alemania oriental; 5,5%). Una de las demandas más altas fue la de los ferrocarriles alemanes "Deutsche Bahn AG", para cuyos trabajadores el sindicato Unión de Ferrocarriles y Transportes (EVG) exigió un aumento salarial total del 7,5%. En vista de la buena situación económica y el descenso continuo de las cifras de desempleo, las reclamaciones salariales fueron significativamente más altas que en años anteriores.

En varios sectores, como en las Administraciones Públicas central y municipal o el sector del transporte privado (Renania del Norte-Westfalia), la reclamación retributiva incluía un componente social al recibir los grupos salariales más bajos un mayor aumento salarial al prever los sindicatos una subida salarial mínima, que en los dos sectores mencionados fue de 200 euros y 175 euros al mes respectivamente.

Además de reclamar un aumento salarial, los sindicatos también reivindicaron para algunos sectores la posibilidad de reducir individualmente la jornada de trabajo (por ejemplo, en las industrias metalúrgica y eléctrica) o se introdujeron componentes opcionales remunerativos o en cuanto a la jornada de trabajo (empresa de correos Deutsche Post AG).

Tabla de reclamaciones salariales y acuerdos de la negociación colectiva de 2018 (selección)

FECHA ACUERDO	SECTOR	RECLAMACIÓN SALARIAL	ACUERDOS SALARIO, SUELDO Y OTRAS RETRIBUCIONES		PERIODO DE VALIDEZ
			2018	2019-2021	
10/01/18	Industria energética sector de la empresa GWE (Renania del Norte-Westfalia)	5,0%	200 € importe fijo durante 1 mes 2,2 % a partir de 01/2018	2,1 % a partir de 01/2019	25 meses hasta 12/2019
23/01/18	Industria transformadora del papel y materiales plásticos (Baden-Württemberg)	6,0%	300 € importe fijo durante 4 meses 4,0 % a partir de 05/2018		21 meses hasta 9/2019
06/02/18	Industria metalúrgica y electrónica (Baden-Wurtemberg)	6,0%	2 meses sin subida 100 € importe fijo durante 1 mes 4,3 % a partir de 05/2018	27,5% del salario mensual en julio a partir de 2019 400 € en julio 2019 (12,3 % grupo salarial 7 en julio a partir de 2020)*	27 meses hasta 3/2020
09/03/18	Industria confitera (este)	Grupos A –D 5,5%	2,5 % a partir de 01/2018	2,5 % a partir de 01/2019	25 meses hasta 1/2020
10/04/18	Deutsche Post AG (correos)	6,0%	250 € importe fijo durante 8 meses 3,0 % a partir de 10/2018	2,1 % a partir de 10/2019*	28 meses hasta 5/2020
23/04/18	Industria del transporte privado (Brandeburgo)	6,5% Equiparación con el nivel salarial de Berlín	3 meses sin subida 15 € de aumento salarial Más 3,0% a partir de 4/2018	15 € de aumento salarial más 2,8% a partir de 4/2019	26 meses hasta 2/2020
17/04/18	Administración Pública (Gobierno central y municipios)	6,0% mínimo 200€/mes	3,5% en promedio a partir de 3/2018 250 € pago único para los grupos salariales de 1 al 6	3,6%/3,4% en promedio (Estado central/municipios) a partir de 4/2019 1,2 % en promedio a partir de 03/2020	30 meses hasta 8/2020
12/05/18	Industria de la construcción	6,0%	2 meses sin subida 5,7%/6,6 % oeste/este a partir de 5/2018 oeste: 250 € pago único el 11/2018	Oeste: 600€/250€ pagos únicos el 6/2019 y el 11/2019 Este: 0,8 % a partir de 6/2019 250 € pago único el 11/2019	26 meses hasta 4/2020
17/05/18	Hostelería y Gastronomía (Baviera)	6,0%	1 mes sin subida 2,8 % a partir de 6/2018	2,0 % a partir de 05/2019	24 meses hasta 4/2020
18/06/18	Comercio de panadería (Baviera)	6,0%	190 € importe fijo durante 3 meses 2,5 % (ventas: 2,7 %) a partir de 7/2018	2,5 % (ventas: 2,7%) a partir de 4/2019	24 meses hasta 4/2020
20/09/18	Industria química	6,0%	280 € importe fijo durante 2 meses 3,6 % diferencias regionales a partir del 10/, 11/ y 12/2018		15 meses hasta 10/11/ y 12/2019
19/11/18	Industria del transporte privado (Renania del Norte-Westfalia)	6,5% mínimo 175 €/mes	2 meses sin subida	En promedio para trabajadores/empleados públicos: 75 €/mes (= 3,5%/2,7%) a partir de 01/2019 40 €/mes (= 1,8%/1,4%) a partir de 01/2020 10 €/mes (= 0,4%/0,3 %) a partir de 01/2021	34 meses hasta 8/2021

La negociación colectiva de 2018 estuvo acompañada parcialmente por manifestaciones y huelgas masivas previas a la negociación. Según el sindicato del metal IG Metall (2018), 1,5 millones de empleados de las industrias metalúrgica y eléctrica participaron en este tipo de huelgas en todo el país y, de acuerdo a las cifras facilitadas por el sindicato de servicios Verdi, otros 230.000 empleados del Servicio Público (ámbito estatal y municipal) participaron en manifestaciones a nivel nacional (ver.di 2018b).

Durante 2018 no hubo negociación colectiva en algunos grandes sectores, como el comercio minorista, mayorista y exterior, el sector público (*länder*), la industria siderúrgica, los bancos y las compañías de seguros, por expirar los correspondientes convenios colectivos el 31 de diciembre de 2018 o por extenderse su aplicación más allá de esa fecha.

1.2. Acuerdos alcanzados en los convenios colectivos

La gran mayoría de los nuevos convenios colectivos firmados en 2018 prevén aumentos en dos etapas para los años 2018 y 2019/2020. El porcentaje final medio, que refleja los aumentos efectivos a lo largo de todo el período de validez del convenio, fue del 5,7%. Con un 6,5%, el porcentaje medio en el este del país fue significativamente más alto que en el oeste, que alcanzó el 5,6%. Esto indica que en algunos sectores del este aún no se ha completado el proceso de equiparación salarial con respecto a la parte occidental del país. En general, los porcentajes medios acordados en la mayoría de los sectores oscilaron entre el 4,5% y el 6,5%.

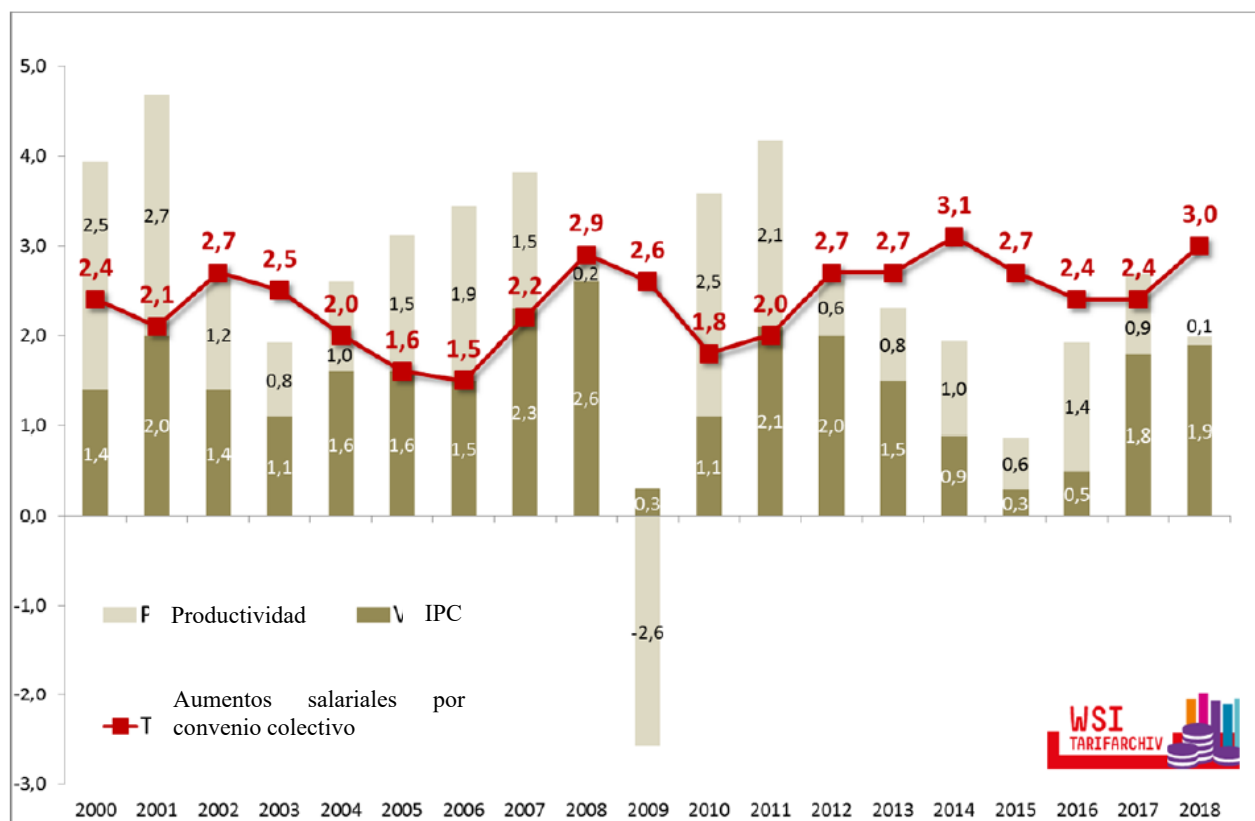
En la negociación colectiva de 2018 adquirieron importancia de nuevo los aumentos del salario a tanto alzado y los pagos únicos. Un 46,4% de los trabajadores recibieron una de estas retribuciones, que en muchos casos sirvieron para compasar los meses anteriores sin subida salarial. De este modo, los trabajadores de la metalurgia y la electrónica recibieron por un mes un importe a tanto alzado de 100€, en la industria química de 289€ por dos meses y en los ferrocarriles alemanes 1.000€ por 9 meses.

El Instituto de Ciencias Económicas y Sociales de la Fundación Hans Böckler señala en su informe, que, teniendo en cuenta los nuevos acuerdos de convenios colectivos para 2018 y los antiguos convenios acordados anteriormente pero que entran en vigor en 2018, los salarios aumentaron un promedio del 3,0% en términos nominales (oeste: 3,0%; este: 3,3%). Si solo se tienen en cuenta los nuevos acuerdos colectivos para 2018 el porcentaje incluso aumenta al 3,5% (oeste: 3,4%; este: 3,7%)

Con la tasa de crecimiento nominal del 3,0% se percibe en los salarios un claro impulso, teniendo en cuenta que en los dos años anteriores la subida

media nominal fue del 2,4%. Después de deducir el aumento del 1,9% de IPC, se registró un aumento real de los salarios del 1,1%.

Aumentos salariales, IPC y Productividad, de 2000 a 2018



El balance de la negociación colectiva para 2018 muestra claras diferencias entre los distintos sectores económicos. Uno de los aumentos salariales anuales más altos se registró en el sector de la construcción, con un 5,2% nominal. Le siguieron los sectores de la horticultura, la agricultura y la silvicultura con un 4,5%, la industria de transformación de la madera y el plástico con un 4,3%, la industria metalúrgica y eléctrica con un 4,0%, y la restauración de sistemas con un 3,9%. También se situaron por encima de la media los incrementos salariales del 3,4% en los ferrocarriles alemanes Deutsche Bahn AG y del 3,4% para el sector público a nivel federal y local. La industria química alcanzó un aumento salarial del 3,0%.

Le siguieron el comercio mayorista con un 2,8%, el minorista y la empresa de correos Deutsche Post AG ambos con un 2,7% y la empresa de telecomunicaciones Deutsche Telekom AG, el sector de la limpieza de edificios, la industria hotelera y gastronómica, la industria alimenticia y bebidas y la administración pública de los *länder* con un 2,5% cada uno de ellos. Los salarios en el sector del transporte privado aumentaron un 2,2%, en el sector de los seguros un 1,8%, en la industria siderúrgica un 1,7%, en el sector bancario un 1,3% y en la industria textil un 1,2%. En los sectores que registraron aumentos salariales por debajo de la media

no se había celebrado en 2018 una negociación colectiva y se les aplicó principalmente aumentos salariales acordados en convenios colectivos de años anteriores.

2.- Jornada laboral y opción de elección individual

La jornada laboral media semanal acordada por convenio colectivo en 2018 fue, al igual que en años anteriores, de 37,7 horas. Con 38,7 horas fue algo mayor en el este de Alemania que en el oeste.

Después de que el tema de la reducción de la jornada laboral ya se hubiera retomado en años anteriores en la negociación colectiva de algunos sectores (Schulten/WSI collective bargaining archive 2018), volvió a situarse en 2018 en el centro de las rondas de negociación. A diferencia de rondas anteriores, no se trató de la demanda de una reducción colectiva de la jornada de trabajo, sino más bien de la posibilidad de una decisión individual. Como en ocasiones anteriores, la industria metalúrgica y electrónica fueron las pioneras. El sindicato del metal IG Metall exigió un derecho individual a reducir durante un tiempo limitado la jornada de trabajo, reclamando además con una compensación salarial parcial para ciertos grupos de empleados. Concretamente el acuerdo contempla para todos los empleados la posibilidad de reducir su jornada laboral a un máximo de 28 horas por semana durante un período limitado, pudiendo regresar posteriormente a un trabajo con jornada completa. Al mismo tiempo, se introdujo un modelo de opción para los trabajadores con turnos y los empleados con hijos o familiares dependientes a cargo, a quienes se les daba la opción de elegir entre la retribución adicional anual correspondiente al 27,5% de un salario mensual u ocho días adicionales de descanso.

A la hora de plantear tales reivindicaciones, IG Metall se inspiró en un convenio colectivo que el Sindicato de Ferrocarriles y Transportes (EVG) ya había alcanzado con la empresa Deutsche Bahn AG en diciembre de 2016 (Bispinck/WSI collective bargaining archive 2017). En ese convenio colectivo se introdujo por primera vez un modelo de opción, según el cual los empleados podían elegir a partir del 1 de enero de 2018 entre un aumento salarial del 2,6%, una reducción de una hora de la jornada laboral o seis días más de vacaciones anuales.

El último convenio colectivo de Deutsche Bahn AG de diciembre de 2018, amplió el modelo de las tres opciones duplicándolas, de tal forma que los trabajadores del sector tendrían a partir de 2021 la opción de combinar ambas opciones y podrían elegir entre un 5,6% más de salario, reducir 2 horas la jornada laboral o disfrutar de 12 días libres adicionales.

El sindicato EVG ha anunciado su intención de ampliar el modelo de opción a todos los convenios colectivos de su área de negociación. Lo mismo

sucede con IG Metall, que ya ha acordado modelos de opción similares en otros sectores o los ha incluido en la agenda de la negociación colectiva.

Nuevos convenios colectivos con la opción individual de elección

Sector	Opción a elegir		trabajadores
	Remuneración	jornada laboral	
Deutsche Bahn AG	2,6% (a partir de 2018)	1 hora de reducción o 6 días libres al año	Todos los trabajadores acogidos al convenio
	2,6% o 5,2% (a partir del 7/2020 y 1/2021 respectivamente)	1 o 2 horas de reducción o 6 o 12 días libres al año	
Industria metalúrgica y electrónica	Remuneración adicional anual correspondiente al 27,5 % de un salario mensual (a partir de 2019)	8 días libres	Trabajadores - Con turnos - Con hijos menores de 9 años
Deutsche Post AG (correos)	3,0% (ab 2019) o 2,1% (ab 2020) o 5,1% (ab 2020)	60,27 horas/año 42,19 horas/año 102,46 horas/año	
Transporte de cercanías (Baviera)	Hasta el 2,5 %	5 días libres al año máximo	Todos los trabajadores por turnos acogidos al convenio
	0,25% (+0,25% empleador)	1 día adicional al año	

En abril de 2018, el sindicato ver.di acordó por primera vez un modelo con opciones a elegir y fue en la negociación del convenio colectivo para el sector de correos Deutsche Post AG. Según el acuerdo adoptado, los trabajadores podían elegir a partir de 2019 entre un 3% más de salario o 60,27 horas de tiempo libre de al año. A partir de 2020, se añadirá una opción adicional que les permitiría elegir entre un 2,1% más de sueldo o 42,19 horas de tiempo libre. Los empleados también pueden combinar ambas opciones. Ver.di también ha acordado una opción similar en el transporte público de cercanías en Baviera, en el que los empleados pueden elegir entre un 2,5% más de salario o 5 días libres (6 para los trabajadores con turnos). También se elaboró para la industria química del oeste de Alemania una estrategia para el "Trabajo 4.0" en la que los agentes sociales se comprometieron a desarrollar instrumentos concretos para una mayor autonomía del trabajador en la jornada de trabajo antes del inicio de la próxima ronda de negociación colectiva en otoño de 2019, incluyendo una opción de "más tiempo libre en lugar de más salario" (IG BCE 2018).

Los primeros resultados de la implantación de los modelos de elección muestran que la posibilidad de elegir días libres adicionales está teniendo una gran aceptación entre los empleados. A mediados de 2017, una mayoría del 56% de los empleados de la empresa de ferrocarriles Deutsche Bahn AG optó por los días de vacaciones adicionales; el 42% optó por un aumento salarial y sólo el 2% prefirió una reducción en las horas de trabajo semanales (EVG 2017). Según IG Metall (2019), 260.000

empleados solicitaron días libres adicionales, de los cuales el 93% fueron concedidos.

3. Desarrollo de rondas de negociación más destacadas

Al inicio, la negociación colectiva de 2018 estuvo especialmente marcada por el conflicto laboral de la industria metalúrgica electrónica. Posteriormente se centró la atención en el sector público, en donde se negoció el convenio colectivo de los trabajadores de la Administración Pública central y de los municipios. Otra negociación importante fue la llevada a cabo en la primavera de 2018 para la industria de la construcción.

Industria metalúrgica y electrónica

En vista de la buena situación económica en la industria metalúrgica y electrónica, el sindicato del sector IG Metall decidió volver a incluir en la agenda de negociación, además de un fuerte aumento salarial, el tema de la jornada laboral. Con el fin de identificar los deseos de los trabajadores en cuanto a la jornada laboral, el sindicato llevó a cabo anteriormente una amplia encuesta entre los trabajadores del sector (IG Metall 2017a), la cual reveló la existencia de considerables discrepancias entre la jornada laboral contractual, real y deseada. Por esta razón, IG Metall se preocupó principalmente de encontrar en la ronda de negociación colectiva de 2018 una manera de fortalecer la autodeterminación del trabajador en cuanto a su jornada laboral (Zitzelsberger 2018).

Con esta finalidad, el sindicato decidió en octubre de 2017 demandar para los 3,9 millones de trabajadores del sector, entre otros puntos, un aumento salarial del 6% por un periodo de 12 meses, la introducción del derecho individual a reducir la jornada laboral semanal a hasta 28 horas por un periodo de 24 meses (con derecho a volver a la jornada original), compensación de 200€ para los trabajadores que reducen su jornada laboral semanal en por lo menos 3,5 horas para el cuidado de los hijos menores de 14 años o para el cuidado de familiares dependientes y una compensación de 750€ al año para los trabajadores que reducen su jornada laboral y trabajan en turnos u otros tipos de jornada laboral estresantes. Asimismo, se comprometió a iniciar un proceso de negociación para equiparar las condiciones de trabajo entre el este y el oeste.

Tras el rechazo de estas demandas por parte de la patronal, especialmente del derecho individual a reducir la jornada laboral, con el argumento de la deficiencia de mano de obra, se inició un proceso de negociación de varias rondas de negociación, acompañadas de manifestaciones y huelgas de advertencia. En la sexta ronda de negociación, los agentes sociales consiguieron acercar sus posiciones de tal forma que en febrero alcanzaron un acuerdo en Baden-Wurtemberg, cuya aplicación se extendió con escasas diferencias en las semanas

sucesivas a otras regiones. Los acuerdos alcanzados en cuanto a la remuneración fueron:

- dos meses sin aumento salarial (enero y febrero de 2018) y un importe a tanto alzado de 100 euros (70 euros para los aprendices) para marzo de 2018;
- a partir de abril de 2018 un aumento del 4,3% en los salarios de los trabajadores y en la retribución de los aprendices,
- introducción de una retribución adicional anual, correspondiente al 27,5% de los ingresos mensuales, a pagar por primera vez en julio de 2019;
- introducción de una cantidad fija anual de 400 euros (200 euros para los aprendices) a pagar por primera vez en julio de 2019 y que se mantendrá en el futuro. Las empresas en dificultades económicas tendrán la opción, con el acuerdo de los agentes sociales, de aplazar, reducir o cancelar el pago de este importe
- el periodo de validez del convenio colectivo será de 27 meses (hasta el 31 de marzo de 2020).

Con respecto a la jornada laboral, los agentes sociales decidieron:

- para los trabajadores con jornada completa que formen parte de la plantilla empresarial desde hace por lo menos 2 años introducción de un derecho individual a reducir la jornada laboral hasta un mínimo de 28 horas semanales por un periodo de 6 a 24 meses y el derecho a regresar a la jornada laboral anterior. El empleador podrá denegar dicha solicitud si más del 10% de la plantilla disfruta de una reducción de la jornada laboral o cuando el trabajador en cuestión dispone de una cualificación clave y no es posible encontrar un sustituto para el puesto,
- los empleados tendrán la opción de renunciar a la retribución adicional anual (del 27,5% del sueldo) a cambio de 6 días adicionales libres. En el caso de los empleados con hijos menores de 9 años de edad, con familiares dependientes a cargo o en modelos de jornada laboral estresantes, como por ejemplo turnos, serán 8 días adicionales libres.

A cambio, los empleadores tendrán la posibilidad de aumentar hasta las 40 horas/semana la jornada de trabajo para una parte de la plantilla.

Esta negociación colectiva destaca principalmente por dos aspectos: un aumento salarial por encima de la media y que no se había alcanzado desde finales de los 90 (Schulten 2018) y la opción individual del trabajador a elegir entre más salario o menor jornada laboral, tocando con ello un nuevo terreno en materia de negociación colectiva y avanzando algo más en dirección a una autodeterminación de la jornada laboral por los trabajadores (Zitzelsberger 2018). Las primeras evaluaciones realizadas por IG Metall en enero de 2019 muestran que la posibilidad de

disponer de días libres adicionales ha recibido una amplia aceptación por parte de los trabajadores: cerca de 260.000 trabajadores presentaron la solicitud correspondiente, que fue aprobada en el 93% de los casos. Tienen especial interés en disponer de más días libres los trabajadores por turnos (170.000), así como los trabajadores con hijos a su cargo (55.000) o con familiares dependientes (17.000 empleados).

Servicio Público (Administración central y municipios)

La ronda de negociación del convenio colectivo de los trabajadores de las AA.PP. central y municipal estuvo marcada por una situación económica extremadamente favorable. La buena evolución económica generó altos superávits en los presupuestos del sector público. En base a esto, el organismo encargado de la negociación colectiva del sector público, integrado por los sindicatos ver.di, GEW, IG BAU y GdP, así como la Federación Alemana de Funcionarios (DBB), elaboró una amplia lista de demandas para un total de 2,1 millones de trabajadores.

El sindicato Verdi, mayoritario en el sector público, formuló en su reunión del 8 de febrero de 2018, una serie de reivindicaciones para las negociaciones con el Gobierno y la Asociación de Empleadores Municipales (VKA) (verdi 2018a), entre las que destacan: aumento salarial del 6% durante un periodo de 12 meses (mínimo 200€ mensuales), incrementar el suplemento por trabajo nocturno en hospitales un 20%, aumento de la remuneración de los aprendices y becarios en 100€ mensuales, restablecimiento de la disposición de contratar a los aprendices una vez hayan completado con éxito su formación. Los sindicatos justificaron su reivindicación de aumento salarial del 6,0% con la diferencia de ingresos frente al sector privado y con un aumento del atractivo de los puestos de trabajo en la Administración Pública. Con la demanda de un aumento salarial mínimo de 200 euros se incluyó un componente social que implicó aumentos salariales de más del 10% para los grupos salariales más bajos.

Los agentes sociales llegaron en la tercera ronda de negociación celebrada en abril de 2018 a una serie de acuerdos que implicaban, además de un aumento salarial general, una profunda reforma de la escala remunerativa al acordar aumentos salariales específicos para cada grupo remunerativo. Se acordó un aumento salarial del 8,4% de media durante un periodo de 30 meses a aplicar en tres fases: 3,5% a partir de marzo de 2018, 3,6% y 3,4% a partir de abril de 2019 para los trabajadores de la administración central y municipal respectivamente y un aumento del 1,2% a partir de marzo de 2020. Los grupos salariales más bajos, los trabajadores que inician su relación laboral y algunos grupos cualificados reciben aumentos salariales superiores a la media en más del 10% durante toda la vigencia del contrato.

Industria de la construcción

También el sector de la construcción se beneficia desde hace años de la buena situación económica de Alemania y de la baja tasa de paro. Aunque los tipos de interés fomentan la construcción de viviendas y el sector de la construcción registra un volumen de ventas récord, el sector se ve afectado cada vez más por una escasez de trabajadores cualificados. El WSI acentúa en su informe que, que uno de los principales objetivos de las reivindicaciones del sindicato IG BAU es mantener el atractivo de la profesión y hacer partícipes a los trabajadores del auge que registra la industria de la construcción. Con este trasfondo, el sindicato elaboró para los más de 700.000 trabajadores del sector una serie de reivindicaciones que incluyen un aumento salarial del 6% durante 12 meses, la introducción de una paga extraordinaria para todo el sector, la remuneración del tiempo de traslado al trabajo, aumentar el atractivo de la formación en la industria de la construcción mediante la asunción del total de los gastos de formación por la empresa y lograr equiparar hasta el 2022 los salarios entre el este y el oeste del país.

Después de que en otoño de 2017 se acordó un fuerte aumento el salario mínimo sectorial, las negociaciones de 2018 se concentraron en una mejora de las condiciones laborales y remunerativas.

Las negociaciones que llevaron a cabo a nivel nacional el sindicato IG BAU y las dos patronales del sector de la construcción, la ZDB y la HDB, comenzaron en febrero de 2018 y se prolongaron durante tres rondas de negociaciones infructuosas, que desembocaron en un proceso de arbitraje que duró cuatro meses. Los resultados alcanzados en este proceso de arbitraje fueron los siguientes:

Resultados del arbitraje para la negociación colectiva en el sector de la construcción

Aumento salarial	oeste	este
Incluida equiparación salarial para el este del país		
A partir del 1/5/2018	+ 5,7%	+ 6,6%
A partir del 1/6/2019		+ 0,8%
Pagas únicas		
A fecha 1/11/2018	250 Euro	
A fecha 1/6/2019	600 Euro	
A fecha 1/11/2019	250 Euro	250 Euro
Pagas extraordinarias (13ª paga mensual)	Ampliación a todo el territorio nacional el acuerdo colectivo sobre una 13ª paga extraordinaria	
Subida gradual en tres fases (a partir de 1/1/2020, de 1/1/2021 y de 1/1/2022)		
Remuneración de los aprendices (del 1 al 3 año de formación)		
A partir del /5/2018	+ 65 Euro	+ 60 Euro
A partir del 1/5/2018	60€ mensuales por los gastos de transporte y pernocta por participación en cursos de formación regionales o federales	
Tiempo de trayecto al trabajo	Creación de un grupo de trabajo para elaborar en un margen de 15 meses una normativa al respecto	
Periodo de validez	26 meses hasta el 30/4/2020	

Fuente: WSI

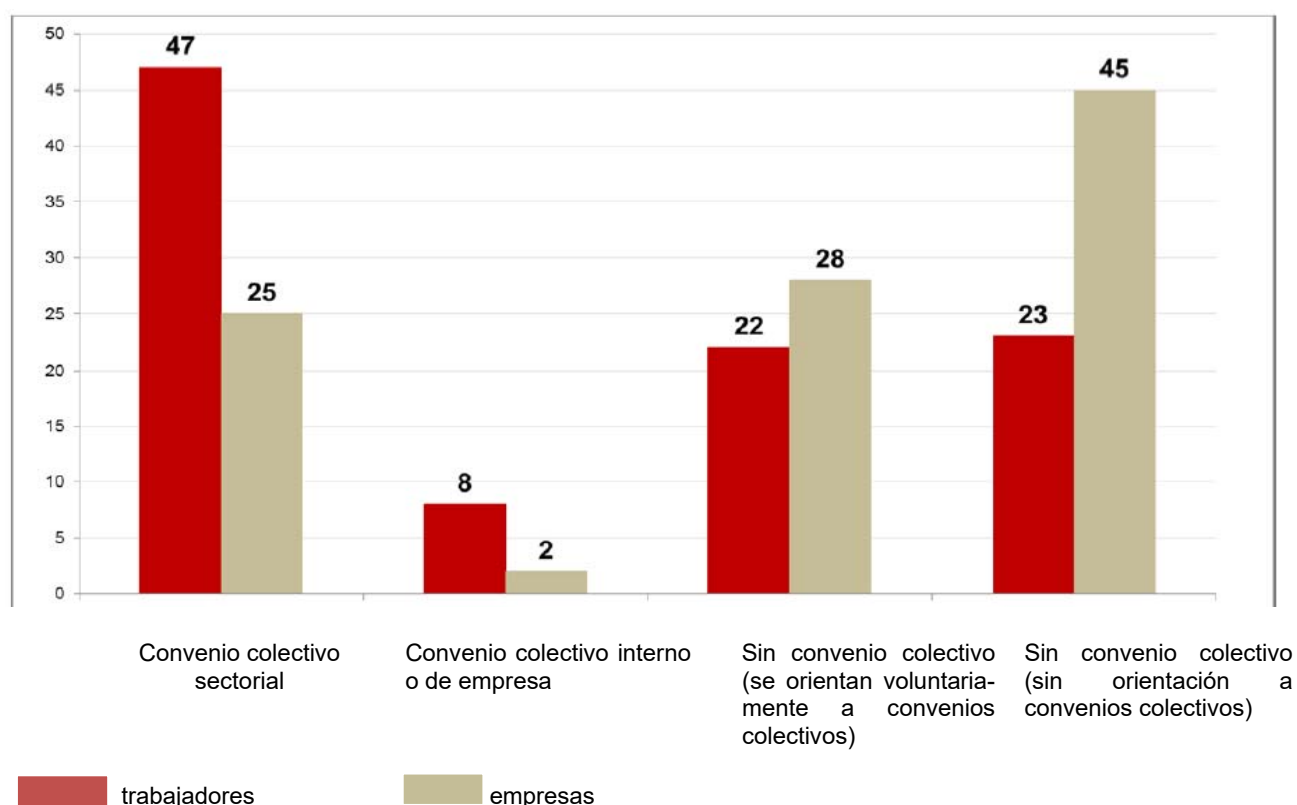
Con este acuerdo, la industria de la construcción alcanzó el aumento salarial más alto durante de la negociación colectiva de 2018.

4. Evolución de la negociación colectiva

Según datos del Panel Empresarial del Instituto de Investigación del Mercado Laboral y Profesional (IAB), sólo el 55% de todos los trabajadores en Alemania trabajaban en 2017 en empresas sujetas a convenio colectivo, el 47% de ellos en empresas con convenios colectivos sectoriales y el 8% en empresas con convenios colectivos internos y de empresa.

Evolución de la negociación colectiva 2017

Trabajadores y empresas, en %



En el caso de las empresas, la negociación colectiva solo es vinculante para el 25%, lo que se debe a que las empresas más pequeñas están sujetas a la negociación colectiva en un grado mucho menor que las empresas más grandes. No obstante, hay un número relativamente grande de empresas sin convenios colectivos que declaran orientarse voluntariamente en los convenios colectivos existentes. Aunque este tipo de "orientación" puede significar cosas muy diferentes en términos de contenido y en la mayoría de los casos se presenta una clara desviación de los acuerdos adoptados en negociación colectiva.

En general continúa la tendencia que se viene observando desde los años 90 hacia una menor importancia de la negociación colectiva (Ellguth/Kohaut 2018, Kohaut 2018). La negociación colectiva en el este

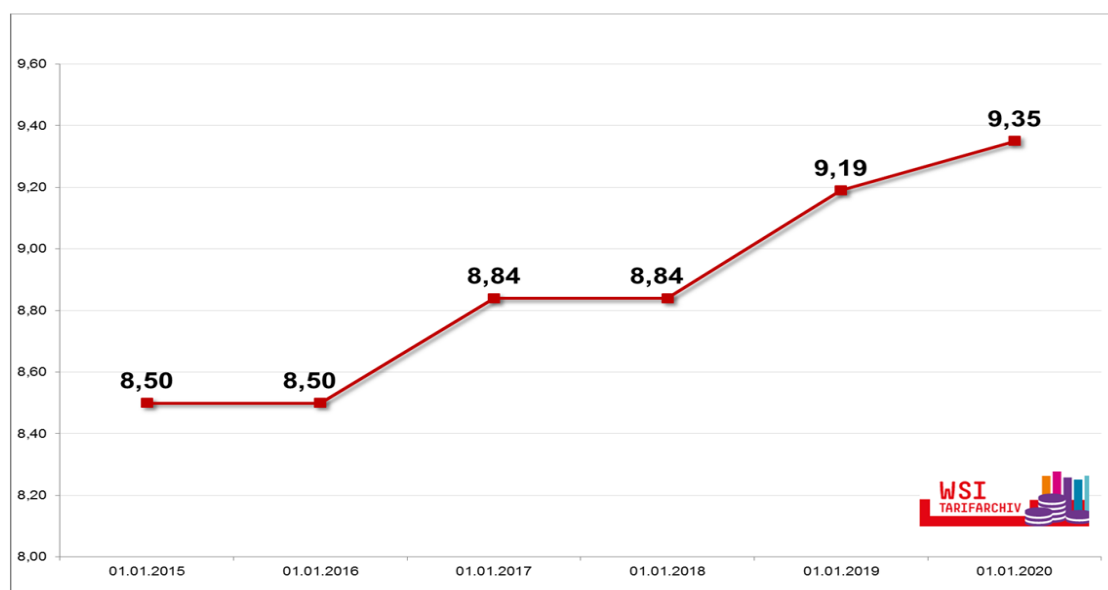
de Alemania se encuentra una vez más muy por debajo de la media y también existen diferencias significativas entre los distintos *länder* de Alemania occidental (Schulten et al. 2018). También presentan notorias diferencias los distintos sectores, destacando en particular el sector de servicios privados, en el que una minoría de los empleados está acogido al ámbito de aplicación de un convenio colectivo.

En la ronda de negociación colectiva de 2018, también fue particularmente difícil mantener las estructuras salariales existentes en algunos sectores. Fue la primera vez que en la industria de la impresión no existía un convenio colectivo uniforme a nivel nacional. A través de una regionalización de los conflictos colectivos, Ver.di está intentando aplicar convenios colectivos sectoriales por lo menos en algunos de los estados federados (Ver.di Verlage Druck und Papier 2019). La situación también es particularmente difícil en el comercio minorista, donde sólo el 39% de los empleados trabajan en empresas sujetas a convenios colectivos y donde las grandes empresas -como el Grupo Real, perteneciente al Grupo Metro en 2018- se desvinculan de la negociación colectiva.

5. Salario mínimo interprofesional (SMI) y salarios mínimos sectoriales

Siguiendo la recomendación que la Comisión del Salario Mínimo Interprofesional realizó en 2018 con base en la evolución media de los salarios acordados colectivamente para los años 2016 y 2017, el Gobierno aumentó el salario mínimo interprofesional el 1/1/2019 de 8,84€ a 9,19€ por hora trabajada. Se trató del segundo incremento desde su implantación en enero de 2015.

Evolución del SMI en Alemania 2015 – 2020 (€/hora)



Fuente: Comisión sobre el Salario Mínimo Interprofesional

Aunque se prevé una adaptación del SMI cada dos años, la Comisión del SMI abogó además por un nuevo aumento del salario mínimo a 9,35€ a partir del 1/1/2020. Con la anticipación de su la propuesta, la comisión reacciona a las crecientes críticas al bajo nivel del SMI en el país (Herzog-Stein et al. 2018), pero también con respecto a los estándares de Europa Occidental (Schul ten/Lübker 2019).

Teniendo en cuenta el aumento del SMI a 9,35€ a partir del 1/1/2020, incremento que ya se ha decidido, el salario mínimo creció un 10,0% desde su introducción hace cinco años, lo que corresponde a un aumento de aproximadamente el 2,0% anual.

Además del salario mínimo interprofesional, a principios de 2019 existían salarios mínimos sectoriales en doce sectores, que fueron declarados vinculantes para todo el sector en base a la Ley de desplazamiento de trabajadores o, en el caso de los deshollinadores, a la Ley sobre cesión laboral. Estos salarios mínimos sectoriales oscilaron entre 10,05€ (limpieza de edificios de Alemania del este) y 17,25€ (servicios monetarios y objetos de valor en Renania del Norte-Westfalia). Solo el salario mínimo de los trabajadores en cesión laboral sigue estando, con 9,49€/hora, por debajo de los 10 euros.

En la mayoría de los sectores se ha producido ya una equiparación salarial entre ambas partes del país, de tal forma que ya no existen diferencias entre los salarios mínimos acordados en la negociación colectiva para el este y el oeste de Alemania. Sólo los trabajadores de los sectores de limpieza de edificios, dependencia, pintores y barnizadores del este de Alemania, ganan menos que los trabajadores del oeste.

Salarios mínimos sectoriales de vinculación general en 2019, euros/hora

Sector	Oeste	Este
Servicios de F.P. y Formación Continua (personal educativo)*	15,72	15,72
Industria de la construcción (trabajador)	11,75	11,75
Industria de la construcción** (trabajador especializado)	14,95	
Oficio de techador (sin formación)	12,20	12,20
Oficio de techador (trabajador cualificado)	13,20	13,20
Electricista (Montajes)	11,40	11,40
Limpieza de edificios (limpieza de interiores y de mantenimiento)	10,56	10,05
Limpieza de edificios (limpieza de fachadas y vidrieras)	13,82	12,83
Servicios monetarios y de objetos de valor (estacionarios)*	11,80-14,28	11,27
Servicios de dinero y objetos de valor (servicios de transporte)*	13,79-17,25	13,53
Montaje de andamios	11,35	11,35
Cesión de trabajadores	9,49	9,49
Pintor y barnizador (sin formación)	10,60	10,60
Pintor y barnizador (técnico)	13,30	12,40

Dependencia	11,05	10,55
Deshollinador	13,20	13,20
Cantero y tallista	11,40	11,40

*Todavía no expedida la declaración de vinculación general (AVE)

** normativa diferente en Berlin

Fuente: WSI (enero 2019)

6. Avance sobre la futura evolución

La ronda de negociación colectiva de 2018 en su conjunto fue expresión de una nueva ofensiva de los sindicatos en materia de negociación colectiva, lo que puede observarse, por un lado, en los acuerdos salariales significativamente más elevados, y, por el otro, en la ampliación de la agenda de la negociación colectiva. Ésta incluye aspectos novedosos, como la jornada laboral y las opciones individuales de elección con las que los sindicatos intentan dar respuesta a las demandas del mundo moderno del trabajo y la vida personal. En este sentido, los sindicatos lograron que la política sobre la jornada laboral vuelva a estar incluida en las negociaciones colectivas y se prevé que continúe en las próximas rondas de negociación.

La ronda negociadora de 2019, en la que los sindicatos de la Confederación Alemana de Sindicatos (DGB) renegociará los convenios colectivos para unos 7,3 millones de trabajadores, transferirá fundamentalmente los resultados alcanzados en la ronda de negociación colectiva de 2018 a los sectores que no hayan celebrado ningún convenio colectivo ese año. En este sentido se esperan reivindicaciones salariales que oscilen entre el 5,5% y el 6,0% y la opción de elegir entre más ingresos o más tiempo libre, punto este último que es posible que se convierta en norma en un número cada vez mayor de sectores.

Los sindicatos consideran fundamental seguir fortaleciendo la negociación colectiva y seguirán tratando de obligar a las empresas individuales a participar en la negociación colectiva mediante el fortalecimiento del poder sindical. Además, también demandan a los políticos que tomen medidas concretas para fortalecer la negociación colectiva, por ejemplo, poniendo en marcha una reforma para facilitar la declaración de aplicación general (Körzell/Nassibi 2017).

BIBLIOGRAFÍA

Bispinck, R. (2011): Welche materiellen Wirkungen hat ein Tarifabschluss? Erläuterungen zur Tarifstatistik, WSI-Tarifarchiv, Elemente qualitativer Tarifpolitik Nr. 71, Düsseldorf, https://www.boeckler.de/pdf/p_ta_elemente_tarifabschluss_materieller_wert.pdf

Bispinck, R./WSI-Tarifarchiv (2017): Tarifpolitischer Jahresbericht 2016: Deutliche Reallohnsteigerung und Anhebung der Mindestlöhne, Informationen zur Tarifpolitik, Düsseldorf, Januar 2017, https://www.boeckler.de/pdf/p_ta_jb_2016.pdf

Bispinck, R./Schulten, T./WSI-Tarifarchiv (2017): WSI-Arbeitszeitkalender 2017, WSI-Tarifarchiv,

Actualidad Internacional Sociolaboral nº 233

Elemente qualitativer Tarifpolitik Nr. 84, Düsseldorf, Juli 2017,
https://www.boeckler.de/pdf/p_ta_elemente_84_2017.pdf

DGB (Deutscher Gewerkschaftsbund) (2017): Positionen zur Stärkung der Tarifbindung, Positionspapier vom 28. Februar 2017, <http://www.dgb.de/themen/++co++dfdaadb8-ff1f-11e6-a620-525400e5a74a>

Ellguth, P./Kohaut, S. (2018): Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2017, in: WSI-Mitteilungen Vol. 71 (4), 299-306.

EVG (Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft) (2017): EVG-Wahlmodell ein Erfolg: 56 % entscheiden sich für mehr Urlaub – 3.000 Neueinstellungen erforderlich, Pressemitteilung vom 9. Juli 2017, <https://www.evg-online.org/meldungen/details/news/evg-wahlmodell-ein-erfolg-56-entscheiden-sich-fuer-mehr-urlaub-3000-neueinstellungen-erforderli/>

Gesamtmittel (2017): Keine Stilllegeprämie für Fachkräfte, Pressemitteilung 26.10.2017, <https://www.gesamtmittel.de/aktuell/pressemitteilungen/keine-stilllegepraemie-fuer-fachkraefte>

GEW (Gewerkschaft Erziehung Wissenschaft) (2018): Wir fordern sechs Prozent, GEW-Tarifinfo Nr. 1, 21.02.2018, https://www.gew.de/index.php?elD=dumpFile&t=f&f=66492&token=e75bd9b16aca04f1ce3e100bf7137f36f2c3049c&sdownload=&n=GEW_Tarifinfo_TVoeD_1_2018_web.pdf

Görgens, H. (2017): Zur Ausschöpfung des Verteilungsspielraums – Lohnformel und Verteilungsneutralität; 2. aktual. Aufl.; Marburg

Herzog-Stein, A./Lübker, M./Pusch, T./Schulten, T./Watt, A. (2018): Der Mindestlohn: Bisherige Auswirkungen und zukünftige Anpassung, Gemeinsame Stellungnahme von IMK und WSI anlässlich der schriftlichen Anhörung der Mindestlohnkommission, WSI Policy Brief Nr. 24, https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_pb_24_2018.pdf

IG BAU (IG Bauen-Agrar-Umwelt) (2017): Bundestarifkommission beschließt Forderung für Bau-Tariffrunde, 28.11.2017, <https://www.igbau.de/bundestarifkommission-beschlieszt-forderung-fuer-bautariffrunde.html>

IG BAU (2018a): Arbeitgeber belasten Verhandlung mit schwerer Hypothek, 07.02.2018, https://www.igbau.de/arbeitgeber-belasten-verhandlung-mit-schwerer-hypothek_2.html

IG BAU (2018b): „Vergiftetes“ Arbeitgeberangebot: IG BAU lehnt ab, 01.03.2018, <https://www.igbau.de/vergiftetes-arbeitgeberangebot-ig-bau-lehnt-ab.html>

IG BAU (2018c): IG BAU-Tarifkommission nimmt Schlichterspruch an, 26.05.2018, <https://www.igbau.de/ig-bau-tarifkommission-nimmt-schlichterspruch-an.html>

IG BCE (2018): Tarifeinigung in der Chemieindustrie bringt Beschäftigten im Schnitt 4,6 Prozent Plus und Aussicht auf mehr Zeitsouveränität, Pressemitteilung vom 20.9.2018, <https://www.igbce.de/tarife/chemie-tariffrunde/xxii-31-chemie-abschluss/173332>

IG Metall (2017a): Arbeitszeit – Sicher, Gerech und Selbstbestimmt. Die Befragung 2017, Ergebnisse, Zahlen und Fakten zur Arbeitszeit, Frankfurt a.M., https://www.igmetall.de/docs_20170529_2017_05_29_befragung_ansicht_komp_489719b89f16daca573614475c6ecfb706a78c9f.pdf

IG Metall (2017b): IG Metall fordert 6 Prozent mehr Entgelt und eine Wahloption für kürzere Arbeitszeit, Pressemitteilung Nr. 37, 26.10.2017, <https://www.igmetall.de/37-2017-26089.htm>

IG Metall (2018): Metall-Tariffrunde 2018: "Wir haben es uns erkämpft", 20.02.2018, <https://www.igmetall.de/metall-tariffrunde-2018-beschaeftigte-zum-abschluss-27062.htm>

IG Metall (2019): Die IG Metall wächst – Metall-Tarifabschluss kommt an. Mitteilung zur Jahrespressekonferenz 2019, <https://www.igmetall.de/die-ig-metall-waechst-tarifabschluss-gut-angenommen-30193.htm>

IG Metall Baden-Württemberg (2019): Die IG Metall wächst - Tarif-Kampagne, Pressemitteilung vom 21.01.2019, <http://www.bw.igmetall.de/news/meldung.html?id=90028>

- Kohaut, S.** (2018): Tarifbindung – der Abwärtstrend hält an, IAB Forum, 24.05.2018, <https://www.iabforum.de/tarifbindung-der-abwaertstrend-haelt-an/?pdf=7879>
- Körzell, S./Nassibi, G.** (2017): Zukunftsfragen der Tarifpolitik, Am Beispiel der Allgemeinverbindlicherklärung aus Sicht des DGB, in: Schulten, T./Dribbusch, H./Bäcker, G./Klenner, C. (Hrsg.), Tarifpolitik als Gesellschaftspolitik, Hamburg, 234-243
- Mindestlohnkommission** (2018): Beschluss der Mindestlohnkommission nach § 9 Mindestlohngesetz (MiLoG), Berlin, 26.06.2018, https://www.mindestlohnkommission.de/DE/Bericht/pdf/Beschluss2018.pdf?__blob=publicationFile&v=11
- Schulten, T.** (2018): Wie hoch ist der Tarifabschluss in der Metallindustrie tatsächlich? Makronom, 13.02.2018, <https://makronom.de/ig-metall-tarifpolitik-wie-hoch-ist-der-tarifabschluss-in-dermetallindustrie-tatsaechlich-25316>
- Schulten, T./Lübker, M.** (2019): WSI-Mindestlohnbericht 2019: Zeit für kräftige Lohnzuwächse und eine europäische Mindestlohnpolitik, WSI-Report Nr. 46, Düsseldorf
- Schulten, T./Lübker, M./Bispinck, R.** (2018): Tarifverträge und Tariffucht in Bayern, WSI Study, Nr. 13, Düsseldorf, https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_studies_13_2018.pdf
- Schulten, T./WSI-Tarifarchiv** (2018): Tarifpolitischer Jahresbericht 2017, Gedämpfte Reallohnzuwächse, Informationen zur Tarifpolitik, Düsseldorf, Februar 2018, https://www.boeckler.de/pdf/p_ta_jb_2017.pdf
- Statistisches Bundesamt** (2019): Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen, Inlandsproduktberechnung, Erste Jahresergebnisse 2018, Fachserie 18, Reihe 1.1., Wiesbaden
- Südwestmetall** (2017a): Südwestmetall präsentiert zur 1. Tarifverhandlung Forderung zur Arbeitszeitmodernisierung, Pressemitteilung 15.11.2017, <https://www.suedwestmetall.de/presse/pressemitteilungen/2017/11/suedwestmetall-praesentiert-zur-1-tarifverhandlung-forderung-zur-arbeitszeitmodernisierung>
- Südwestmetall** (2017b): Südwestmetall legt in 2. Tarifverhandlung Angebot für Beschäftigte in der M+E-Industrie vor: 2 Prozent plus 200 Euro, Pressemitteilung 14.12.2017, <https://www.suedwestmetall.de/presse/pressemitteilungen/2017/12/suedwestmetall-legt-in-2-tarifverhandlung-angebot-fuer-beschaefigte-in-der-me-industrie-vor-2-prozent-plus-200-euro>
- Ver.di (Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft)** (2018a): Tarif- und Besoldungsrunde öffentlicher Dienst Bund und Kommunen 2018, Forderungsbeschluss der ver.di-Bundestarifkommission, 08.02.2018, <https://wir-sind-es-wert.verdi.de/++co++a1ee9cdc-0ce6-11e8-949f-525400940f89>
- Ver.di** (2018b): Mitgliederbefragung: 80,52 Prozent für die Annahme der Tarifeinigung mit Bund und VKA, Flugblatt zur endgültigen Annahme des Tarifergebnisses im öffentlichen Dienst (Bund und Gemeinden), <https://wir-sind-eswert.verdi.de/++file++5b1ecd86f1b4cd2737291adc/download/Flugblatt%20Tarifrunde%20Bund%20VKA%202018%20endg%20Annahme.pdf>
27
- Ver.di Verkehr** (2018): ver.di-Mitglieder bei Ryanair stimmen Eckpunktepapier zu: Weg frei für ersten Tarifvertrag bei Ryanair, Pressemitteilung vom 13.11.2018, <https://verkehr.verdi.de/themen/nachrichten/++co++33c0fae4-e7dc-11e8-8f70-525400940f89>
- Ver.di Verlage Druck und Papier** (2019): Tarifkommission bestätigt Regionalisierung, Pressemeldung vom 17.01.2019, https://verlage-druckpapier.verdi.de/++file++5c40cacf2d9efb306f8e55ec/download/Tarifinfo_TK_DI_190117.pdf
- VKA** (2018): Kommunale Arbeitgeber können Forderungen der Gewerkschaften unmöglich erfüllen, Pressemitteilung vom 08.02.2018, http://tarifrunde.vka.de/fileadmin/user_upload/08022018_PM_VKA_Forderungen_Gewerkschaften.docx.pdf?_=1518106397
- Zitzelsberger, R.** (2018): Mehr Wahlrecht bei der Arbeitszeit. Der Tarifabschluss in der Metall- und Elektroindustrie 2018, in: WSI-Mitteilungen Vol. 71 (4), 326-330, https://www.boeckler.de/wsimit_2018_04_zitzelsberger.pdf