

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

ALEMANIA

NEGOCIACIÓN DE CONVENIOS COLECTIVOS EN 2017

El Instituto de Estudios Económicos y Sociales (WSI) acaba de publicar su análisis anual de la negociación colectiva. El balance sobre la política de convenios en 2017 revela que las rondas de negociación de los convenios colectivos en 2017 estuvieron marcadas principalmente por demandas de subidas salariales.

Reivindicaciones salariales de los sindicatos

Las negociaciones colectivas más significativas se produjeron en 2017 en los siguientes sectores: comercio al por mayor y al por menor, servicio público de los gobiernos regionales y limpieza de edificios. A esto se sumaron numerosos conflictos de sectores pequeños y medianos. No obstante, en algunos de los grandes sectores no se negociaron aumentos salariales para el 2017 debido a que ya habían sido acordados en la negociación de convenios anteriores y los respectivos acuerdos fueron implementados en 2017, como por ejemplo en la industria del metal, la química y de la Administración central y municipal.

Las condiciones económicas marco antes de iniciarse las rondas de negociaciones en 2017 indicaban que continuaría el impulso coyuntural y el descenso del desempleo. Ante este trasfondo, las demandas de aumento salarial de los sindicatos oscilaron entre el 4,5% y el 6,5%, y con ello en un nivel similar al del año anterior (ver gráfico 1). El sindicato de la construcción IG Bau presentó la demanda salarial más elevada con un 6,5% para algunos sectores pequeños de la construcción (industria de piezas acabadas, industria de piedra natural). Le siguió el sindicato de servicios Verdi con un 6% para los trabajadores de las administraciones regionales. En el resto de los sectores las demandas salariales oscilaron entre el 5% y el 5,5%, salvo en aquellos que atraviesan problemas económicos o estructurales, como en el sector financiero y de seguros, la industria del hierro y del acero, para los que la demanda salarial fue del 4,5%

En la mayoría de los sectores, los sindicatos demandaron un aumento salarial porcentual, en muy pocos un incremento de un importe fijo determinado para conseguir de este modo una mejora salarial para los grupos salariales más bajos. En el comercio al por menor y en la gastronomía las demandas salariales preveían un componente social con

incrementos salariales por encima de la media para los grupos retributivos muy bajos.

Acuerdos colectivos y tasa de conclusión (*Abschlussrate*)

La *tasa de conclusión* incluye los incrementos salariales acordados en el año en cuestión para su aplicación durante la totalidad del período de vigencia del convenio. En este sentido, los acuerdos de los convenios colectivos de 2017 aportaron en la mayoría de los sectores aumentos de entre 2,0% y 3,0%. La tasa de conclusión media fue del 2,6%, alcanzando el mismo valor del año anterior. La mayoría de los acuerdos tienen un periodo de validez de varios años y prevén incrementos salariales posteriores a 2018 que oscilan entre el 1,7% y el 2,5%. Tomando como referencia el periodo total de vigencia de los convenios acordados en 2017, la tasa de conclusión media fue del de 5,3%, algo mayor en el este de Alemania (6,7%) que en el oeste del país (5,0%), un indicio de que en algunos sectores todavía no se ha cerrado el proceso de equiparación salarial entre las dos partes del país.

Algunos convenios incluyen un determinado número de “meses cero”, es decir sin subida salarial, por lo que los aumentos salariales no se aplican inmediatamente después de la entrada en vigor del nuevo convenio colectivo, sino pasados unos meses. Un número relativamente elevado de acuerdos negociados en 2017 prevén “meses cero”. En la mayoría de los casos, se trató de un periodo no superior a tres meses sin subida salarial. En pocos casos ese período fue superior, destacando la gastronomía y el sector seguros para los que están previstos 7 meses sin subida salarial. Los pagos únicos para compensar esos meses sin subida apenas se dieron en 2017 y sólo un 8,4% de los empleados se beneficiaron de ello, destacando el sector de oficios del sector automovilístico de Baviera (100€) y en la industria textil y de la confección del oeste del país (320€).

Demandas salariales y acuerdos en las rondas de negociaciones de 2017
selección de sectores

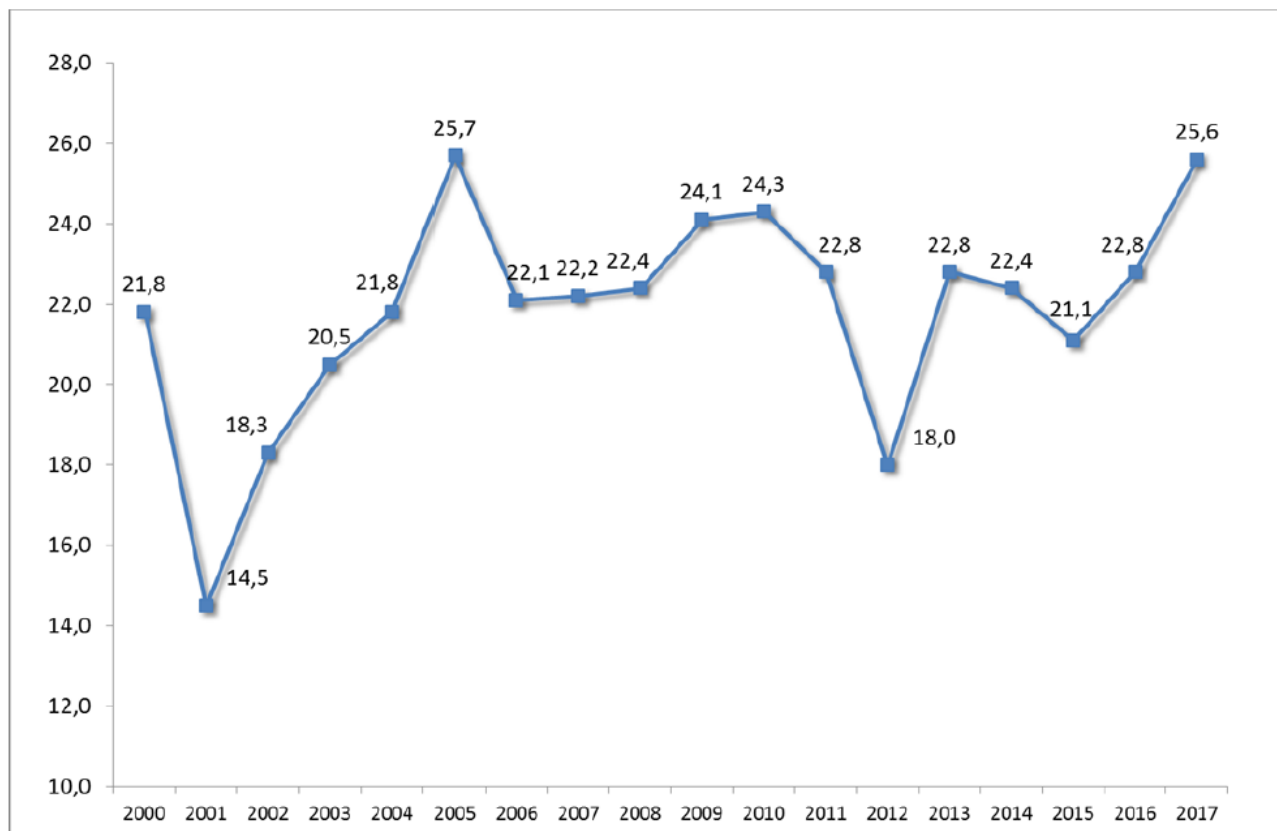
FECHA ACUERDO	SECTOR	DEMANDA	SALARIO, SUELDO, RETRIBUCIONES		PERIODO DE VALIDEZ
			2017	2018	
10.01.17	Industria transformadora del papel, cartón y plástico	5,0 %	2 meses sin subida 2,1 % a partir de 01/2017	2,1 % a partir de 04/2018	24 meses hasta 10/2018
17.02.17	Administración Pública de los länder (excepto Hesse)	6,0 % Volumen total	2,0 %, mínimo 75 € a partir de 01/2017	2,35 % a partir de 01/2018	24 meses hasta 12/2018
01.03.17	Industria textil y del a confección – oeste de Alemania	4,5 %	320 € global durante 6 meses 2,7 % a partir de 08/2017	1,7 % a partir de 09/2018	24 meses. hasta 01/2019
16.03.17/ 21.03.17	Industria del hierro y del acero Noroeste y este de Alemania	4,5 %	1 mes sin subida 2,3 % a partir de 04/2017	1,7 % a partir de 05/2018	22 meses hasta 12/2018
25.04.17	Industria textil – este de Alemania	4,5 %	1 mes sin subida 2,9 % a partir de 06/2017	1,9 % a partir de 09/2018	24 meses hasta 04/2019
28.04.17	Industria hotelería - Sajonia	4,5 - 5,5 %	2,6 % (Grupo salarial más bajo: 2,7 %) a partir de 04/2017		12 meses hasta 03/2018
05.05.17	Industria confitera Renania del Norte-Westfalia	5,5 %	1 mes sin subida 2,5 % a partir de 05/2017	2,5 % a partir de 04/2018	24 meses hasta 03/2019
06.06.17	Comercio exterior y mayorista – Renania del Norte-Westfalia	5,8 %, mínimo 130 €/mes	3 meses sin subida 2,5 % a partir de 08/2017	2,0 % a partir de 05/2018	24 meses hasta 04/2019
27.06.17	Oficios en industria automotriz - Baviera	5,0 %	100 € global durante 1 mes 2,9 % a partir de 07/2017	2,9 % a partir de 11/2018	24 meses hasta 05/2019
29.06.17	Industria generadora de papel	4,8 %	2,4 % a partir de 07/2017	1,2 % a partir de 08/2018	20 meses hasta 02/2019
14.07.17	Gastronomía sistemática	6,0 %, Aumento del grupo salarial más bajo claramente por encima	7 meses sin subida 2,6 % en promedio a partir de 08/2017 (grupo salarial más bajo a 9 €/h.)	2,3 % y 2,5 % de media a partir de 04/2018 y 01/2019	36 meses hasta 12/2019
29.08.17	Comercio minorista Renania del Norte-Westfalia	1 €/hora	2 meses sin subida 2,3 % a partir de 07/2017	50 € importe único adicional el 03/2018 2,0 % a partir de 05/2018	24 meses hasta 04/2019
30.08.17	Seguros	4,5 %	7 meses sin subida 2,0 % a partir de 11/2017	1,7 % a partir de 12/2018	29 meses hasta 08/2019
10.11.17	Limpieza de edificios	1 €/hora en todos los grupos salariales. Ajuste del este con el oeste del país a más tardar en 2019	2 meses sin subida	2,0/5,1 % a partir de 01/2018 1,8/4,8 % a partir de 01/2019 1,7/4,7 % a partir de 01/2020 (de media en el este y el oeste) 3,5 % a partir de 12/2020 (de media en el este)	38 meses hasta 12/2020

Las negociaciones de convenios colectivos llevadas a cabo en 2107 derivaron en convenios colectivos para un total de 8,7 millones de trabajadores, 7,2 millones en los *länder* occidentales y 1,5 millones de empleados de los *länder* del este. El periodo medio de vigencia de los convenios colectivos fue de 25,6 meses (2016: 22,8 meses). Con ello se mantiene la vigencia media aproximada de dos años con dos subidas

salariales que comenzó en el año 2000. Para otros 10,5 millones de trabajadores entraron en vigor subidas salariales acordadas ya en 2016 o en años anteriores.

Periodos de validez medio de los convenios colectivos acordados entre 2000-2017

En meses



Incremento salarial anual (jahresbezogene Tariferhöhung)

A diferencia de la *tasa de conclusión*, a la hora de calcular el incremento salarial anual por convenio colectivo se tienen en cuenta las diferentes situaciones y periodos de validez de los convenios colectivos, así como los "meses cero" acordados. Además se tienen en cuenta tanto los acuerdos alcanzados durante el año de análisis como los acuerdos de años anteriores que tienen una repercusión en el año de análisis así como los pagos únicos.

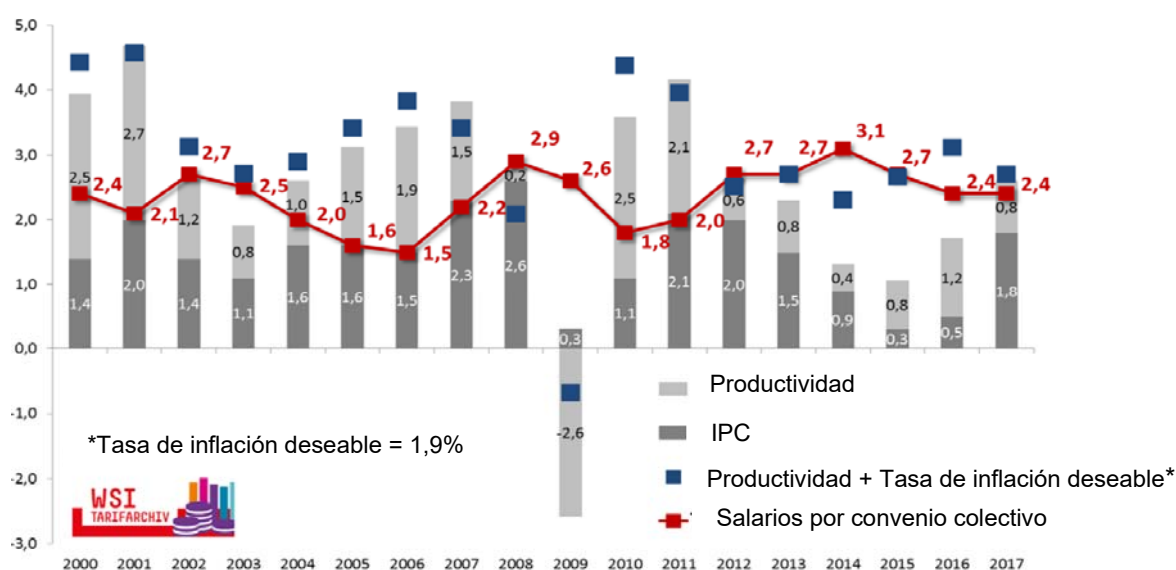
Para el cálculo del aumento anual de las subidas salariales acordadas por convenio colectivo durante el año natural se tuvieron en cuenta tanto los nuevos acuerdos adoptados en 2017 así como los acuerdos cerrados en años anteriores con un periodo de vigencia de al menos hasta finales del 2017.

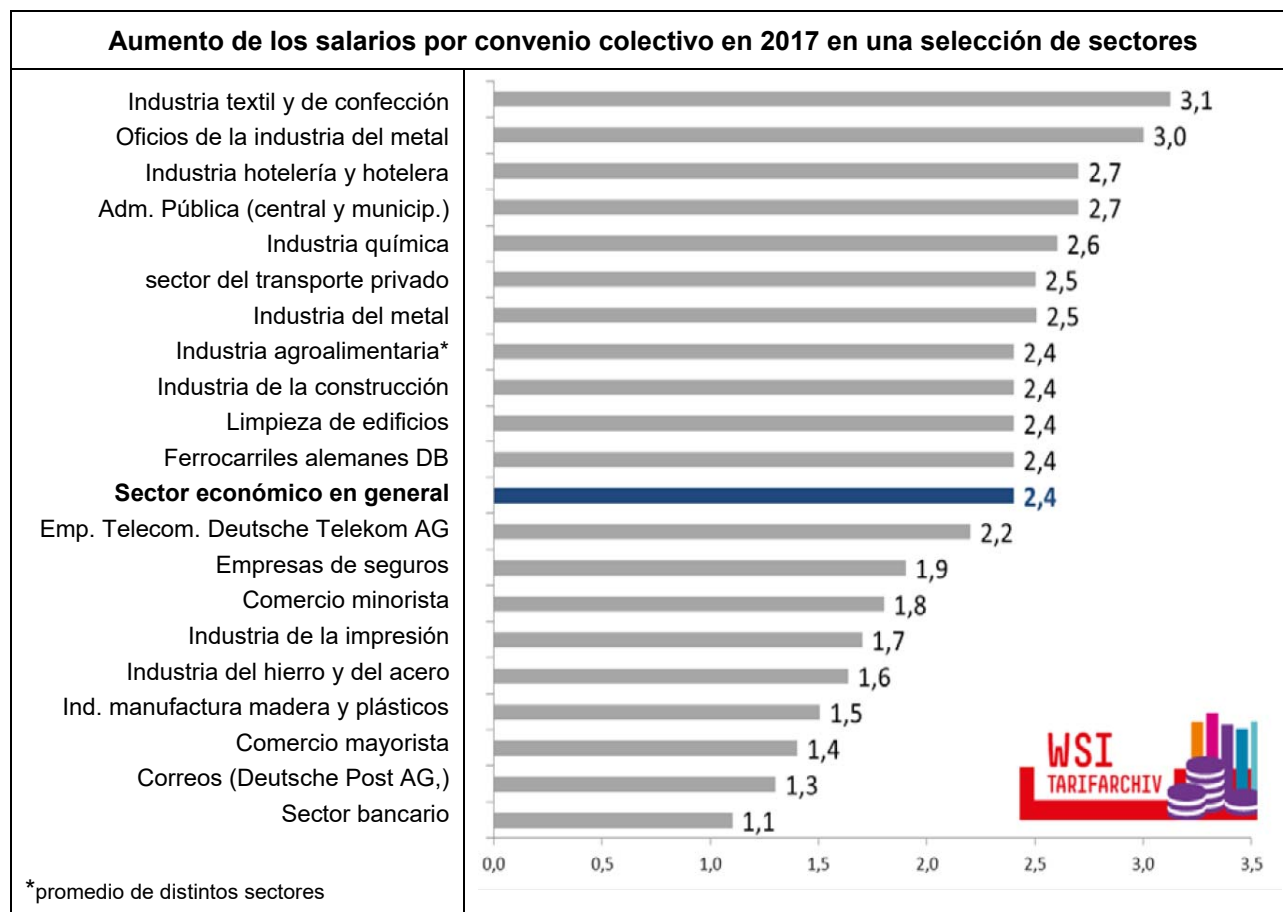
Los acuerdos alcanzados contemplan aumentos salariales anuales entre el 2% y el 3%, situándose el aumento medio nominal en el 2,4% en relación

con el año natural, un porcentaje idéntico al alcanzado el año anterior y algo inferior al de 2015 (2,7%) y 2014 (3,1%). Teniendo en cuenta que en 2017 el IPC fue del 1,8%, el incremento real de las retribuciones de los trabajadores acordado por los agentes sociales en 2017 fue del 0,6%, mucho menor al registrado entre 2014 y 2016, periodo en el que el crecimiento real de los salarios osciló entre el 1,9% y el 2,4% debido a un incremento menor del IPC. Las demandas sindicales para 2018 parecen indicar que los sindicatos sectoriales apostarán por una política salarial expansiva debido a las buenas condiciones económicas marco.

“Ya que la tasa de inflación ha sido perceptiblemente alta, el aumento del salario real en 2017 fue muy inferior al del año anterior”, afirmó Thorsten Schulten, experto del instituto. “Debido al escaso aumento que registraron los precios entre 2014 y 2016, los salarios negociados por convenio colectivo aumentaron en esos años entre un 1,9% y un 2,4% y con ello su aportación al impulso económico del país fue mucho mayor. La demanda interna se vio de nuevo impulsada por el aumento de los salarios, aunque este impulso fue mucho más débil.” Schulten acentuó asimismo que también este año los aumentos del salario real han sido un factor importante para una evolución estable y equilibrada de la economía.

Salarios por convenio colectivo, IPC y Productividad





Entre los distintos sectores se presentan claras diferencias. El aumento salarial anual acordado por convenio más alto se registró en la industria textil y de confección con un 3,1%, seguida de los oficios de la industria del metal con un 3,0%. Los incrementos salariales de la Administración Pública (central y municipios), de la industria gastronómica y hostelera con un 2,7%, de la industria química con un 2,6% y la industria del metal y sector del transporte privado con 2,5% se situaron algo por encima de la media se situaron respectivamente. Las subidas salariales para la industria de la construcción, la limpieza de edificios y los ferrocarriles alemanes DB se situaron en el promedio del 2,4%. Los distintos acuerdos colectivos de la industria agroalimentaria prevén un aumento salarial del 2,4%. El aumento salarial anual acordado para la empresa de telecomunicaciones Deutsche Telekom AG se sitúa en el 2,2% y por lo tanto debajo de la media nominal de las subidas acordadas en 2017.

El aumento salarial en el sector de seguros fue del 1,9%, en el comercio minorista del 1,8%, en la industria de la impresión del 1,7% y en la industria del hierro y del acero del 1,6%. La industria manufacturera de la madera y materiales plásticos, el comercio, la empresa de correos Deutsche Post AG, así como el sector bancario registraron en 2017 aumentos salariales que oscilaron entre el 1,5% y el 1,1%.

Salario mínimo interprofesional y salarios mínimos sectoriales por convenio colectivo

El 1 de enero de 2017, basándose en la recomendación de la Comisión del SMI que se orientó en la evolución media de los salarios por convenio colectivo, el salario mínimo interprofesional (SMI) aumentó por primera vez desde su implantación en 2015, pasando de 8,50€ a 8,84€ por hora. Teniendo en cuenta que la Ley sobre el SMI prescribe un aumento bianual, el siguiente incremento del SMI se producirá el 1 de enero de 2019. A fecha 1 de enero de 2018 expiraron todas las excepciones transitorias que permitían a algunos sectores mantener niveles salariales acordados por convenio colectivo inferiores al SMI.

La implantación del SMI ha supuesto un importante aumento salarial en el sector de bajos salarios sin que, por otro lado, se pudieran observar repercusiones negativas en el mercado laboral. El SMI también ha influido en la evolución de los salarios por convenio colectivo de algunos sectores contribuyendo a que los grupos de remuneración más bajos puedan beneficiarse de mayores subidas salariales.

A comienzos de 2018, en 12 sectores se aplica un salario mínimo acordado por convenio colectivo, declarado de aplicación general por el Ministerio federal de Trabajo y Asuntos Sociales en base a la Ley sobre trabajo temporal (AÜG) o la Ley sobre el desplazamiento de trabajadores. Los salarios mínimos sectoriales acordados por convenio colectivo oscilan entre el 8,91€/hora en el sector de cesión de trabajadores en la parte oriental y el 15,63€/h. en el sector de servicios monetarios y objetos de valor de algunos länder occidentales. Solamente en el sector de la cesión laboral y la limpieza de edificios, el salario mínimo acordado por convenio se sitúa por debajo de 10 €/h.

Salarios mínimos sectoriales acordados por convenio colectivo, declarados de aplicación general, enero 2018

Datos en euros por hora

Sectores	Oeste*	Este*
Servicios de F.P. y Formación Continua (personal educativo)	15,26	15,26
Industria de la construcción (trabajador)***	11,75	11,75
Industria de la construcción (trab. especializado)***	14,95	
Oficio de techador (sin formación)***	12,20	12,20
Oficio de techador (trab. especializado)***	12,90	12,90
Oficio de electricidad	10,95	10,95
Limpieza de edificios (Interiores y de mantenimiento)***	10,30	9,55
Limpieza de edificios (Fachada y cristalería)***	13,55	12,18
Servicios monetarios y de objetos de valor (servicios móviles)	12,90-16,53**	12,64
Servicios monetarios y de objetos de valor (servicios estacionarios)	10,91-13,56**	10,38
Montaje de andamios	11,00	11,00
Cesión de trabajadores	9,23	8,91
Pintor y barnizador (sin formación)	10,35	10,35
Pintor y barnizador (técnico)	13,10	11,85
Dependencia	10,55	10,05
Deshollinador	12,95	12,95
Cantero y tallista	11,40	11,20

* Salario mínimo sectorial en parte diferente en Berlín

** diferencias regionales; *** Todavía no expedida la declaración de vinculación general. Fuente: Archivo WSI (Actualización: 1.01.2018)

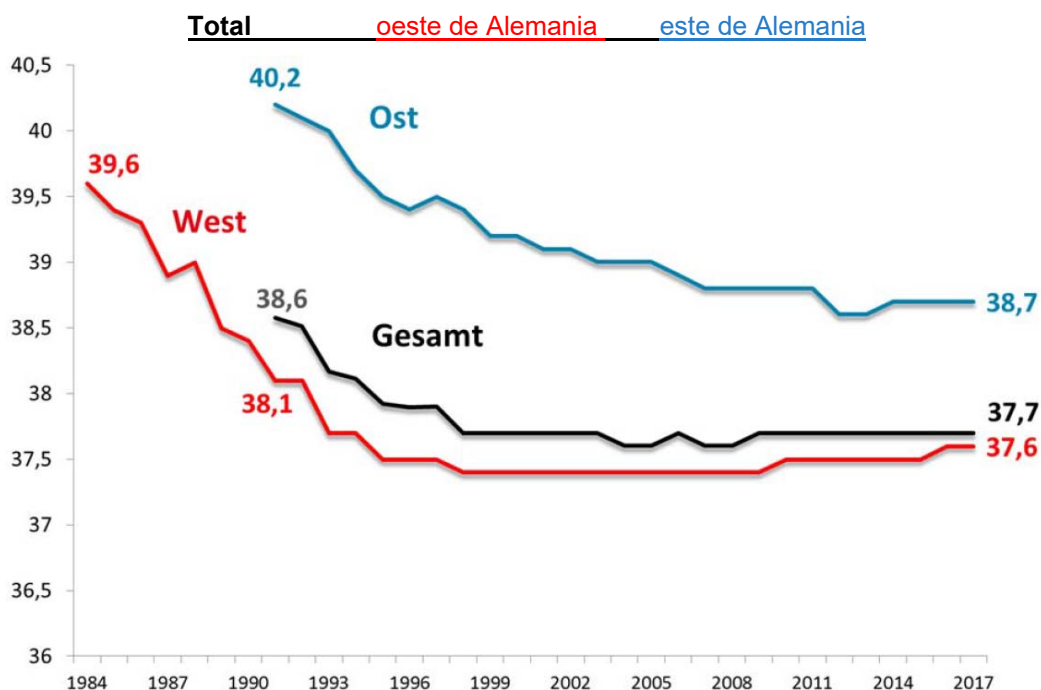
En algunos sectores, como por ejemplo en la industria de residuos, oficios de carteles y fabricación de carteles luminosos, industria textil y de confección, servicios de lavandería, el periodo de aplicación del salario mínimo sectorial finaliza sin que a fecha 1 de enero de 2018 se haya acordado un nuevo salario mínimo. Para la agricultura y silvicultura, los agentes sociales acordaron en diciembre de 2107 una "recomendación federal" para las negociaciones regionales de convenio colectivo. Recomendaron que el nivel salarial del grupo retributivo más bajo se situaría a partir de enero de 2108 en 9,10€/hora y a partir del 1 de enero de 2019 se aplicaría el nivel del salario mínimo interprofesional (SMI). A pesar de que la Ley de fortalecimiento de la autonomía colectiva aprobada en 2014 ofrece la posibilidad a todos los sectores de aprobar un salario mínimo sectorial de vinculación general en base a la Ley sobre el desplazamiento de trabajadores, hasta la fecha apenas se ha hecho uso de esta opción.

Jornadas de trabajo y estimaciones de personal según convenio colectivo

La reducción de la jornada de trabajo desde hace muchos años apenas tiene importancia en la negociación colectiva. Después de una intensa fase a mediados de los años 80 hasta mediados de los 90 en las que los sindicatos del metal lograron reducir la jornada laboral a 35 h. semanales, desde entonces apenas ha variado la duración de la jornada laboral media acordada por convenio colectivo. En 2017 se situó el promedio de esta

jornada con 37,7 h. en el mismo nivel de años anteriores. Los empleados del este acogidos a convenio colectivo tuvieron que trabajar un promedio de 38,7 h. semanales, aproximadamente una hora más que los trabajadores del oeste.

Jornada de trabajo media según convenio colectivo 1984-2017, en horas



En la mayoría de las negociaciones colectivas que se cerraron en 2017 apenas se acordó reformar la jornada laboral, salvo algunas excepciones dignas de mencionar. Destaca el acuerdo alcanzado ya en diciembre de 2016 por el Sindicato del Ferrocarril y Transportes (EVG) con la empresa de ferrocarriles alemanes Deutsche Bahn AG. Este acuerdo contempla un modelo de horarios que daba a elegir a los empleados a partir del 1 de enero de 2018 entre optar por un incremento salarial del 2,6%, una reducción de jornada de una hora o seis días más de vacaciones. A mediados de 2017 el 56% de los empleados había optado por los días adicionales de vacaciones, el 42% por un aumento salarial y el 2% por reducción de jornada.

La reducción de jornada fue un tema explícito en las negociaciones llevadas a cabo en 2017 por el sindicato de la industria química IG BCE que reclamó una reducción de jornada de 90 minutos para los trabajadores del este con el fin de equiparar la jornada con los trabajadores del oeste. Tras cinco rondas de negociación, los agentes sociales acordaron un modelo único hasta el momento, el que se conoce como "modelo Postdam". Este modelo permite a las empresas y a los representantes de los trabajadores fijar en el ámbito empresarial una jornada laboral comprendida entre 32 y 40 horas semanales. En caso de

no llegar a acuerdo, entraría en vigor una disposición del convenio que reduciría la jornada de 40 a 38,5 h semanales en tres pasos entre 2019 y 2023 sin reducción de salario.

Reforzamiento de la negociación colectiva

Según los datos del Instituto de Investigación del Mercado Laboral y Profesional (IAB) de la Agencia Federal de Empleo, sólo el 59% de todos los empleados del oeste y el 49% del este de Alemania están acogidos a convenio colectivo, desde 1990 la importancia de la negociación colectiva ha descendido gradualmente. Aun cuando los convenios colectivos acordados se extiendan a empresas no acogidas a convenio colectivo, especialmente en el sector de servicios privados en Alemania existe un importante número de trabajadores a los que no se les aplica lo acordado en la negociación colectiva.

Este es el trasfondo de la discusión sobre la forma en la que se puede fortalecer el sistema de convenios colectivos. En febrero de 2017, la Confederación Alemana de Sindicatos (DGB) presentó un documento que recogía las medidas más importantes para fortalecer la negociación colectiva.

Los sindicatos también intensificaron sus esfuerzos durante el 2017 para evitar la salida de diversas empresas de la patronal y con ello del ámbito de aplicación de los convenios colectivos. Destacan las movilizaciones en torno al convenio colectivo del comercio minorista, un sector en el que ni siquiera el 40% de los empleados están cubiertos con un convenio colectivo. Debido a la erosión del sistema de convenios colectivos, el sindicato de servicios Verdi pretende extender al máximo posible de sectores la declaración de aplicación general de los convenios colectivos (AVE), una práctica muy extendida hasta los años 90.

Perspectivas

Todo parece indicar que en las negociaciones colectivas en 2018 se producirá una evolución salarial expansiva debido a la buena marcha de la economía. Las demandas salariales de los sindicatos rondan el 6% y con ello se sitúan por encima de la media del año anterior. Además el acuerdo del convenio colectivo en el sector de la industria del metal cerrado en febrero de 2018 con una tasa de conclusión del 4,3%, podría ser un primer indicio de que efectivamente los acuerdos salariales podrían ser más elevados.

En segundo lugar, el convenio del metal regula la posibilidad de que los trabajadores puedan optar por un recorte de la jornada laboral. Esto sitúa

el tema de la jornada laboral en el centro de la negociación colectiva en 2018.

Finalmente y en tercer lugar, la ronda de convenios colectivos prevista para 2018 tratará de generalizar lo acordado y beneficiar al mayor número posible de trabajadores, incluidos aquellos que no están acogidos a ningún convenio colectivo. Para estos colectivos será decisiva la evolución del salario mínimo interprofesional (SMI). La Comisión sobre el SMI se pronunciará a mediados de 2018 sobre el incremento del SMI a partir del 1 de enero de 2019. En este punto se verá si será posible aumentar el nivel del SMI por encima del aumento medio de los salarios acordado por convenio colectivo. Los sindicatos también tratarán de encontrar nuevas vías para reforzar nuevamente la negociación colectiva especialmente para los sectores retributivos más bajos.