



NEWSLETTER

Red sindical
alemana-iberoamericana
desde la base

Índice - Inhalt

Págs. / Seiten 1-2

Brasil - VW confirma inversiones

Brasilien - VW bestätigt die Investitionen

Págs. / Seiten 3-4

Alemania -
El resultado de la
negociación en
Deutschland - Verhandlungsergebnis bei VW

Págs. / Seiten 5-7

Acuerdo de empresa del "Camino Volkswagen"
Betriebsvereinbarung "Volkswagen Weg"

Págs. / Seiten 7-8

Irregularidades en la
contratación en Catalunya
Unregelmäßigkeiten bei Arbeitsverträgen in Katalonien

Págs / Seiten 9-14

Derecho, estructuras
y praxis de la nego-
ciación colectiva en
España
Tarifrecht, -strukturen und -praxis in Spanien

Págs / Seiten 15-16
Conferencia Mundial
sobre los AMI - FITIM
Internationale Rahmenvereinbarungen - Weltkonferenz - IMB

Kurzer Überblick aus den Standorten

Breve panorama de los centros de trabajo

Brasilien

Der Vorstand des Mutterkonzerns von Volkswagen bestätigt die Investitionen

Der Vorstand des Mutterkonzerns der Volkswagengruppe bestätigt den Abschluss des Tarifvertrages mit den Arbeitnehmern, der Investitionen in zwei neue Produkte im Betrieb Anchieta garantiert.

Der Tarifvertrag wurde von der Firma und der Gewerkschaft unterzeichnet. "Die neuen Produkte werden das Werk in Anchieta, in unserer Region, am Leben erhalten", bestätigte der Gewerkschaftsführer José López Feijóo. Der Tarifvertrag ist das Ergebnis des Kampfes der Kolleginnen und Kollegen, die nach der Entlassung von 1.800 Kollegen, die Arbeit für eine Woche niedergelegt hatten.

Diese Aktion brachte das Unternehmen dazu, die Kündigungen zurück zu nehmen und an den Verhandlungstisch mit der Gewerkschaft zurückzukehren.

Es wurde ein Abfindungsprogramm vereinbart, in dem jedem Arbeitnehmer 1,4 Monatsgehälter pro Beschäftigungsjahr bezahlt bekommt, falls er freiwillig bis November geht. Bis 2008 sollen noch weite-



Brasil

La dirección mundial de Volkswagen confirma inversiones

La dirección mundial del grupo de Volkswagen confirmó el acuerdo con los trabajadores que garantiza inversiones en dos productos nuevos en la planta de Anchieta.

El acuerdo fue firmado por la empresa y el sindicato, "los productos nuevos van a mantener viva la planta de Anchieta en nuestra región", afirmó el presidente del sindicato José López Feijóo. El acuerdo aprobado es el resultado de la lucha

de los compañeros y las compañeras, que habían realizado un paro, interrumpiendo la producción por una semana, después de que la planta presentara 1.800 despidos.

La movilización hizo que la empresa retiraran los despidos y volviera a la mesa de negociación con el sindicato.

Fue acordado un programa de bajas voluntarias en el que se pagará una indemnización adicional que asciende a 1,4 mensualidades por año trabajado para los obreros que cesen voluntariamente hasta el mes de noviembre. Hasta el 2008 se iniciarán otras

re Abfindungsphasen initiiert werden. Dieses Angebot ist von der Arbeitnehmerversammlung angenommen worden.

Der neue Vertrag sieht den Abbau in 11 Stufen vor. Die erste mit 1.800 Arbeitnehmern (1.300 Aktive, und 500 bereits Betroffene aus dem 2003 gegründeten Ausbildungsbetrieb).



Mit dem Abschluss dieses Tarifvertrages verpflichtet sich das Unternehmen dazu, ab 2008 und 2009 zwei neue Modelle zu produzieren. Mit diesem Tarifvertrag wurden die 1800 bereits ausgehändigten Entlassungsschreiben annulliert.

Der Redimensionierungsprozess soll in drei Jahren ablaufen. Die Arbeitnehmer erhalten eine Zahlungssumme von 1,4 Monatsgehältern pro Beschäftigungsjahr, wenn sie die Abfindungsregel von 25. September bis zum 21 November 2006 in Anspruch nehmen. Falls das Ziel nicht erreicht wird, gibt es eine zweite Aktion vom 22. November bis zum 31. Januar 2007, mit einem Monatsgehalt pro Beschäftigungsjahr. Die Belegschaft kann dieses Programm bis Februar 2007 mit einer Summe von 0,6 Monatsgehältern pro Beschäftigungsjahr verlängern. Insgesamt sollen so 1.300 Arbeitnehmer abgebaut werden. Die Vorteile nehmen mit der Zeit ab.

Das Abfindungsprogramm wird in vier weiteren Phasen fortgesetzt, bis zum Abbau von weiteren 1.600 Arbeitnehmern. Die letzte kann im Jahre 2010 sein, wo der Arbeitnehmer noch 0,5 Monatsgehälter pro Beschäftigungsjahr bekommt.

Bei den Verhandlungen wurden auch die Gewinnbeteiligungen bis 2008 definiert. Für das Jahr 2006 ist der Wert 4.900 R\$ für 180.000 bis 230.000 produzierte Fahrzeuge. Für 2007 sind es 5.300 R\$ für 160.000 bis 180.000 produzierte Autos und für 2008 sind es 5.300 R\$ für eine Produktion von 135.000 bis 146.000 Fahrzeuge.

Quelle: ABC-Metallgewerkschaft

fases del programa de bajas voluntarias. Esta oferta fue aprobada en la asamblea por los trabajadores.

El nuevo acuerdo prevé que los despidos se realicen en 11 fases. La primera con 1.800 empleados (1.300 de los activos, además de los 500 ya afectados, que están en el centro de formación creado por la empresa en el 2003).

Con la aprobación de la propuesta la empresa se compromete a producir dos nuevos modelos de coches a partir de los años 2008 y de 2009. Con este acuerdo las 1.800 cartas de despido entregadas a los trabajadores fueron anuladas.

El proceso de ajuste debe efectuarse en tres años. Los trabajadores pueden hacer uso del programa de bajas voluntarias del 25 de septiembre al 21 de noviembre de 2006, con una cuantía de 1,4 mensualidades por año trabajado, como se ha mencionado anteriormente. En caso de que no se alcance el objetivo, la empresa llevará a cabo una nueva acción entre el 22 de noviembre y el 31 de enero de 2007, con una mensualidad por año trabajado. La planta podrá prolongar este programa en febrero de 2007, con una cuantía de un 0,6 de mensualidad por año trabajado, hasta un total de 1.300 trabajadores. Las ventajas descenderán con el tiempo.

El programa de bajas voluntarias continuará en otras cuatro fases para los despidos de otros 1.600 trabajadores. La última puede ser hasta el año 2010, recibiendo el trabajador según el programa por bajas voluntarias un 0,5 de mensualidad por año trabajado.

En la negociación también fueron definidas las cuantías de la participación en los beneficios y resultados hasta el 2008. Para el 2006, la base es de 4.900 R\$ por una producción de 180 a 230 mil vehículos; en el 2007, 5.300 R\$ por una producción de 160 a 180 mil coches; y para el 2008, 5.300 R\$ por una producción de 135 a 146 mil coches.

Fuente: Sindicato de los Metalúrgicos de ABC

Deutschland Alemania

Lösungspaket zur Sanierung der Kernmarke Volkswagen

Die IG Metall hat sich mit VW am 29. September 2006 auf einen Ergänzungstarifvertrag zur Sanierung der Kernmarke Volkswagen verständigt: Verbindliche Produktzusagen sichern die Beschäftigung über 2011 hinaus. In Zukunft wird es einen flexiblen Arbeitszeitkorridor von 25 bis 33 Stunden geben. 2007 erhalten die Beschäftigten eine Einmalzahlung in Höhe von 1000 € ab 1. Januar 2008 steigen die Einkommen so wie in der niedersächsischen Metall- und Elektroindustrie.



Das Unternehmen hat verbindliche und konkrete Zusagen für alle sechs westdeutschen Standorte gemacht:

- Der neue Golf und ein zusätzliches Volumenmodell werden im Wolfsburger Stammwerk gefertigt. Die Kapazitäten für 460.000 Fahrzeuge werden voll ausgelastet.
- Die Gießerei in Hannover wird zum Kompetenzzentrum umgebaut. Damit werden 700 Arbeitsplätze für qualifizierte Beschäftigte langfristig abgesichert.
- Das Werk in Kassel wird zukünftig Leitwerk für Direktschaltgetriebe sein.
- Für das Emder Werk ist eine Stückzahlerhöhung vereinbart. Darüber hinaus ist neben dem Passat und dem CC-Coupe ein weiteres Fahrzeug vorgesehen.
- Für den Standort Braunschweig sind Fertigungsumfänge von Lenkungssystemen und Fahrwerksteilen zugesagt.
- Das Werk Salzgitter erhält zusätzliche Motorenvolumen und eine mittelfristige Zusage zur Auslastung des Werkes.

Un paquete de soluciones para el saneamiento de las marcas principales de Volkswagen

El IG Metall se ha puesto de acuerdo con VW el 29 de Septiembre de 2006 sobre un convenio colectivo complementario para el saneamiento de las marcas principales de Volkswagen: Los compromisos sobre productos aseguran el empleo más allá del 2011. En el futuro habrá un corredor flexible sobre el tiempo de trabajo de 25 a 33 horas. En el 2007 los trabajadores percibirán una paga única de 1.000,00 euros; y a partir de 1º de enero de 2008 aumentarán los ingresos como en la industria del metal y eléctrica de Baja Sajonia.

La empresa ha hecho compromisos vinculantes y concretos para todos los seis centros de trabajo de Alemania occidental:

- El nuevo Golf y un modelo adicional se producirán en la empresa central de Wolfsburg. Las capacidades para los 460.000 vehículos serán completamente utilizadas.
- La fundición en Hannover se transformará en un centro de competencia [técnica]. Con ello, se garantizarán 700 puestos de trabajo para trabajadores cualificados.
- La planta en Kassel será en el futuro un centro de control para cajas de cambios directas.
- Para la planta de Emden se ha acordado un aumento del número de vehículos. Además del Passat y del CC-Cupe está previsto otro vehículo.
- Para el centro de trabajo de Braunschweig se han acordado aumentos en la fabricación de sistemas de conducción y componentes de mecanismos de traslación.
- La planta de Salzgitter recibirá una cantidad de motores adicional y un compromiso a medio plazo de utilización de las capacidades de la planta.

- Die Zahl der Ausbildungsplätze (1.250 pro Jahr) wird erstmals tarifvertraglich festgeschrieben. Die bestehende Übernahmeregelung bleibt unverändert bestehen

"Die konkreten und verbindlichen Produktzusagen sichern die Beschäftigung über 2011 hinaus in allen sechs westdeutschen Standorten. Damit setzen wir den im November 2004 begonnenen Weg der Standort- und Beschäftigungssicherung fort," sagte der IG Metall-Bezirksleiter Hartmut Meine, der die Verhandlungen geführt hatte.

Die vom Unternehmen geforderte 35-Stunden-Woche ohne Lohnausgleich hat die IG Metall nicht akzeptiert. Beide Seiten verständigten sich auf die Einführung eines flexiblen Arbeitszeitkorridors zwischen 25 und 33 Stunden. Für die Arbeitszeiten in diesem Korridor wird das bisherige Monatseinkommen gezahlt. Bei Bedarf wird die 34. und 35. Stunde wie bisher als Mehrarbeit vergütet.

Für die Möglichkeit, im Rahmen des Korridors bis 33 Stunden zu arbeiten, werden zwei Regelungen vereinbart, die einen Teillohn ausgleich darstellen: ein Rentenbaustein in Höhe von rund 6.300 € pro Beschäftigten für die betriebliche Altersvorsorge sowie eine zusätzliche Erfolgsbeteiligung (Grundlage ist das Ergebnis der Marke Volkswagen).

Die Tarifrunde in 2007 wird über einen Einmalbeitrag in Höhe von 1000 € abgegolten. Ab 1. Januar 2008 wird eine tabellenwirksame Entgeltsteigerung entsprechend der niedersächsischen Metallindustrie erfolgen.

Es sei ein "Kompromiss mit Stärken und Schwächen", sagte IG Metall-Verhandlungsführer Meine. "Die Beschäftigten haben ihren Beitrag zur Sanierung der Kernmarke erbracht, jetzt ist der Vorstand am Zug."

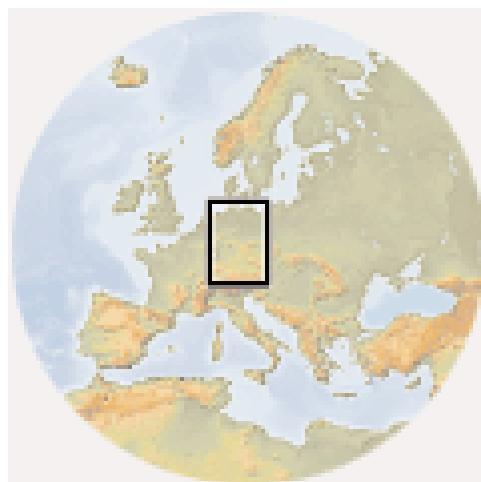
- El número de los puestos de aprendizaje (1.250 anuales) se ha fijado por primera vez en el convenio colectivo. Las regulaciones de contratación de los aprendices permanecen inmodificables.

"Los compromisos concretos y vinculantes de productos aseguran el empleo más allá del 2011 en todos los centros de trabajo de Alemania occidental. Con ello continuamos con el camino que comenzamos de la seguridad del empleo y de los centros de trabajo", afirmó el secretario general regional Hartmut Meine, que fue el que dirigió las negociaciones.

El IG Metall no aceptó las 35 horas semanales sin compensación salarial que exigía la empresa. Ambas partes se pusieron de acuerdo en la introducción de un corredor flexible del tiempo de trabajo que oscila entre 25 y 33 horas. Para los tiempos de trabajo en este corredor se pagará los ingresos mensuales actuales. En caso de necesidad se pagarán, como hasta ahora, las horas de trabajo 34 y 35 como horas extraordinarias.

Para la posibilidad de trabajar hasta 33 horas dentro del marco del corredor, se acordaron dos regulaciones que suponen una compensación de parte del salario: Un componente para la pensión en una cuantía de aproximadamente 6.300 euros por trabajador/a para la pensión de la empresa, así como una participación adicional por el éxito. Se cogerá como base el resultado de las marcas de Volkswagen.

Para la ronda de negociación en el 2007 se llevará a cabo un aumento de los ingresos a través de una paga única de 1.000 Euros. A partir de enero de 2008 se aumentarán las tablas salariales con el mismo porcentaje que en la industria metalúrgica de Baja Sajonia.



Es un "compromiso con puntos fuertes y puntos débiles, afirmó el portavoz de la negociación del IG Metall Meine. "Los trabajadores y las trabajadoras han hecho su aportación para el saneamiento de las marcas principales, ahora le toca a la dirección."

Betriebsvereinbarung "Volkswagen-Weg" *Acuerdo de empresa „Camino Volkswagen“*

Basis für Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigungssicherung

Die Arbeitsorganisation bei Volkswagen soll effektiver werden. Grundlage ist die neue Betriebsvereinbarung "Volkswagen-Weg". Damit ist eine alte Forderung von Gesamtbetriebsrat und IG Metall endlich umgesetzt worden.

Ziel des "Volkswagen-Weges" sei es, die Marke Volkswagen dauerhaft qualitativ, innovativ und wirtschaftlich aufzustellen, so Michael Riffel, Geschäftsführer des VW-Gesamt- und Konzernbetriebsrates. "Dies ist die Voraussetzung für eine gestärkte Wettbewerbsfähigkeit und die langfristige Sicherung von Beschäftigung auf hohem Niveau."

Riffel spricht von einem Paradigmenwechsel in der Unternehmenskultur: "Der Weg führt über mehr Beteiligung der Beschäftigten zum Ziel der nachhaltigen Wettbewerbsfähigkeit." Denn innovative Mitbestimmung und Beteiligung seien, so der Gewerkschafter, ein entscheidender Erfolgsfaktor, durch den Volkswagen zu Europas Automobilkonzern Nummer eins geworden sei.

Um die Beteiligung der Belegschaft sicher-zustellen, müssen jetzt im nächsten Schritt zwischen Gesamtbetriebsrat und Vorstand die notwendigen Bedingungen geschaffen werden. Eine der Grundvoraussetzungen für den Erfolg des Volkswagen-Weges sei die "flächendeckende Einführung der Gruppenarbeit". Dies dürfe künftig nicht mehr von der Initiative Einzelner abhängen, so Michael Riffel.

"Wir haben bei Volkswagen alles Wissen, um die Prozesse hochgradig effizient zu gestalten." Jetzt gehe es darum, das vorhandene Wissen im Sinne des Unternehmens ganzheitlich zu nutzen. Riffel: "Im Mittelpunkt des Denkens und Handelns muss



La base para la competitividad y la garantía del empleo

La organización del trabajo en Volkswagen ha de ser más efectiva. La base para ello es el nuevo acuerdo de empresa "Camino Volkswagen". Con ello, se ha conseguido por fin que se ponga en práctica una vieja reivindicación del comité de empresa intercentros y del IG Metall.

El objetivo del "Camino de Volkswagen" es hacer que la marca Volkswagen sea cualitativa, innovadora y económica permanentemente, así lo afirmó Michael Riffel, secretario general del comité de empresa intercentros y del consorcio. "Esta es la condición primordial para una competitividad fuerte y la garantía duradera del empleo de alto nivel."

Riffel habla de un cambio de paradigmas en la cultura empresarial: "El camino conduce a más participación de los trabajadores como objetivo de la competitividad duradera." Ya que, según lo afirma el sindicalista, la cogestión y la participación innovadoras son un factor decisivo para el éxito, sobre el que Volkswagen haya llegado a ser el número uno de los consorcios automovilísticos en Europa.

Para que la participación de la plantilla esté garantizada, ahora en el próximo paso tienen que crearse las condiciones necesarias entre el comité de empresa intercentros y la dirección. Una de las condiciones básicas para el éxito del camino Volkswagen es la "introducción en toda la empresa del trabajo en grupo". Esto no ha de depender de la iniciativa de cada uno, afirmó Michael Riffel.

"Nosotros hemos dado todo el saber para configurar el proceso eficientemente al máximo". Ahora se trata de aprovechar completamente el saber existente en el sentido de la empresa. Riffel: En el centro del razonamiento y actuación hay que hacerse

dabei immer die Frage stehen: Was will der Kunde?" Denn zufriedene Kunden bedeuten, so der Betriebsrat, Beschäftigungssicherung für die Belegschaft.

Zur Umsetzung des "Volkswagen-Weges" werden innerbetriebliche Moderatoren, Führungskräfte und Betriebsräte ausgebildet. So sollen Qualifizierungsdefizite zeitnah abgestellt werden.

la pregunta: ¿Qué quiere el cliente? Pues para el comité de empresa, los clientes que estén satisfechos significan garantía del empleo para la plantilla.

Para la realización del "Camino Volkswagen" se formará internamente a moderadores, ejecutivos y miembros del comité de empresa. De esta manera se han de eliminar rápidamente los déficits de cualificaciones.

Nachgefragt bei Michael Riffel

Macht der VW-Weg unsere Jobs sicherer?

Was haben die Beschäftigten vom "Volkswagen-Weg"?

Michael Riffel: Wir sind der Überzeugung, dass wir über den Volkswagen-Weg Qualität, Kundenzufriedenheit und Produktivität erhöhen werden - und damit unser aller Jobs sicherer machen.

Im Mittelpunkt soll vor allem mehr Teamarbeit stehen. Das hatten wir doch schon?

Michael Riffel: Deswegen wollen wir mit dem Unternehmen verbindliche Rahmenbedingungen und Beteiligungsrechte sowie transparente Ziele vereinbaren. Diese gelten dann für den Topmanager ebenso wie für die Kolleginnen und Kollegen im direkten und indirekten Bereich.

Die Beschäftigten sollen sich aktiv am Veränderungsprozess beteiligen. Aber kann effektivere Prozesse nicht auch heißen: Wir brauchen dann weniger Leute?

Michael Riffel: Vorstand und Management müssen den Beschäftigten, die sich an den Prozessverbesserungen beteiligen, eine verlässliche Beschäftigungsperspektive bieten. Niemand kann von unseren Kolleginnen und Kollegen erwarten, dass sie sich aktiv einbringen und ihnen anschließend gesagt wird, dass keine Arbeit mehr für sie vorhanden ist.



Preguntamos a Michael Riffel

¿Asegura más nuestro trabajo el acuerdo del "Camino Volkswagen"?

¿Qué tienen los/as trabajadores/as con el acuerdo del „Camino Volkswagen“?

Michael Riffel: Estamos convencidos que con el acuerdo del Camino Volkswagen aumentaremos la calidad, la satisfacción del cliente y la productividad – y con ello aseguraremos más nuestros puestos de trabajo.

En el centro ha de estar sobre todo más trabajo en grupo. Esto ya lo teníamos, ¿no?

Michael Riffel: Por este motivo queremos acordar con la empresa condiciones vinculantes y derechos de participación así como objetivos transparentes. Esto también es valedero tanto para los altos ejecutivos como para las compañeras y los compañeros en los ámbitos directos e indirectos.

Los trabajadores han de participar activamente en el proceso de cambio. ¿Pero no puede significar también que con procesos más efectivos necesitamos menos personas?

Michael Riffel: La dirección y los ejecutivos que quieren que participen los trabajadores en las mejoras del proceso tienen que ofrecer unas perspectivas de empleo seguro. Nadie puede esperar de nuestras compañeras y compañeros que participen activamente y a continuación se les diga que no hay trabajo disponible para ellos.

Zwei Jahre hat der Vorstand sich geziert, die Betriebsvereinbarung zu unterzeichnen. Ist er jetzt von diesem Weg überzeugt?

Michael Riffel: Wir werden den Vorstand daran messen, wie die Umsetzung erfolgt. Alle müssen mitziehen. Und deshalb muss aus unserer Sicht die Umsetzungsqualität auch ein Maßstab für die Höhe des Bonus bei Führungskräften sein.

Kopiert Volkswagen mit seinem Weg nun Toyota?

Michael Riffel: Wir wollen von Toyota lernen, aber wir wollen Toyota nicht kopieren. Wir haben eine unterschiedliche Mentalität und eine andere historisch gewachsene Unternehmenskultur. Volkswagen muss und wird seinen eigenen Weg finden.

Dos años se ha hecho de rogar la dirección para firmar el acuerdo de empresa. ¿Está convencida ahora de ese camino?

Michael Riffel: Nosotros mediremos a la dirección según se efectúe la aplicación. Todos tenemos que participar. Por eso, desde nuestro punto de vista la calidad de aplicación tiene que ser también una medida para el aumento de la gratificación para los altos ejecutivos.

¿Copia Volkswagen con su camino ahora a Toyota?

Michael Riffel: Queremos aprender de Toyota, pero no queremos copiar a Toyota. Nosotros tenemos una mentalidad diferente y otra cultura empresarial histórica diferente. Volkswagen tiene y debe encontrar su propio camino.

Spanien

Unregelmäßigkeiten bei Arbeitsverträgen

In Katalonien die Mehrheit der Arbeitsverträge wird abgeschlossen, ohne dass die Löhne festgeschrieben werden.

1. Eine Studie der UGT hat festgestellt, dass in nur 23% der Fälle die Vergütung des Beschäftigten aufgeführt wird.
2. In einem Viertel der untersuchten Dokumente wird nicht einmal der anzuwendende Tarifvertrag erwähnt.

Für Arbeitnehmer, die gerade in einer Firma angefangen haben, wird es immer schwieriger zu erfahren, wie viel sie am Monatsende bezahlt bekommen. Der Grund ist, dass nur 23 % aller Arbeitsverträge das Entgelt aufführen. Dies ist das Ergebnis einer von UGT durchgeföhrten Untersuchung, bei der 2052 in den Arbeitsämtern Kataloniens registrierte Arbeitsverträge untersucht wurden.

Im vergangenen Dezember lag der Prozentsatz der Verträge, die das Gesetz erfüllen bei 30 %.

Um die Vergleichbarkeit der beiden Studien zu gewährleisten, wurden die Arbeitsverträge von den gleichen Arbeitsämtern genommen, mit dem einzigen Unterschied, das einmal 1.500 statt 2.052 Arbeitsverträge untersucht wurden. Das Gesetz

España

Irregularidades en la contratación

En Catalunya la mayoría de contratos laborales se firman sin que conste el salario.

1. Un estudio de UGT revela que solo en el 23% de los casos se detalla la remuneración del empleado.
2. En más de la cuarta parte de los documentos analizados no figura ni el convenio a aplicar.

Los trabajadores que acaban de entrar en una empresa tienen cada vez más dificultades para conocer cuánto cobrarán a final de mes. El motivo es que únicamente el 23% de los contratos hace constar el sueldo del trabajador, según un sondeo realizado por UGT entre 2.052 copias registradas en oficinas de empleo de Catalunya.

En diciembre pasado, el porcentaje de contratos que cumplían con la legalidad llegaba al 30%.

Para garantizar la comparación entre los dos sondeos, la muestra de contratos se ha obtenido de las mismas oficinas de empleo, aunque ampliándola de 1.500 a 2.052. La ley permite a las empre-

erlaubt den Firmen die Angabe der monatlichen Vergütung zu meiden, aber es verpflichtet sie zur Angabe des anzuwendenden Tarifvertrags.

Mit dieser Alternative als Information kann nun der Arbeiter sich schlau machen, indem er die anzuwendenden Lohntabellen sucht. Das Extrem sind die Arbeitsverträge, die weder die monatliche Vergütung noch den Tarifvertrag nennen. Diese Zahl lag laut UGT bei der letzten Studie bei 26,5 %, und bei der vorherigen bei 18 %.

Diese Daten gaben für Òscar Riu, Koordinator der katalanischen Jugendorganisation der UGT Avalot, den Anlass, einen Teil der Unternehmer in die Pfanne zu hauen, dass „sie die Nachlässigkeit der Verwaltung“ bei der Kontrolle der Verträge „ausnutzen“. Diese Zuständigkeit liegt, wie die Abteilung Treball i Indústria bei mehreren Gelegenheiten beteuert hat, bei der Gewerbeaufsicht.

sas eludir rellenar la casilla de la remuneración mensual, aunque las obliga a incluir una referencia clara al convenio colectivo de aplicación.

A partir de esa información alternativa, el trabajador se puede espabilar en investigar las tablas salariales que le aplicarán. El caso extremo es el de los contratos que no mencionan ni el sueldo ni el convenio, que UGT cuantifica en un 26,5% en el último sondeo y que fue de un 18% en el anterior.

Estos datos dieron pie a Òscar Riu, coordinador de Avalot - la organización juvenil de la UGT catalana - a cargar contra una parte de los empresarios, a los que acusó de "aprovechar la desidia de la Administración" en el control de la contratación, una competencia que el departamento de Treball i Indústria ha reiterado en varias ocasiones que depende de la inspección.



Tarifrecht, Tarifstrukturen und Tarifpraxis in Spanien

Derecho, estructuras y praxis de la negociación colectiva en España

A. Rechtsgrundlagen von Tarifverträgen

1. Verfassungsrechtliche Garantie der Tarifautonomie Art. 37 Abs.1 der spanischen Verfassung von 1978 erkennt das Recht zu Kollektivverhandlungen ausdrücklich an.

Art. 37 Abs.1 der Verfassung lautet: Das Gesetz garantiert das Recht zur arbeitsrechtlichen Kollektivverhandlung zwischen den Vertretern der Arbeitnehmer und Unternehmer ebenso wie die bindende Wirkung von Tarifverträgen.

2.1 Zielrichtung und Inhalt der Verfassungsgarantie

Zunächst fragt sich, was unter der Formulierung des Art. 37 Abs. 1 der Verfassung zu verstehen ist, „das Gesetz garantiert das Recht zu arbeitsrechtlichen Kollektivverhandlungen“. Überwiegend wird dies nicht als subjektives Recht im Sinne der Konstituierung einer Verhandlungspflicht zwischen den Tarifparteien, sondern als gegen den Staat gerichtetes Recht verstanden. Damit ist u.a. der Vorrang der Tarifautonomie vor der allgemeinen Verhandlungsfreiheit eingeschlossen ebenso wie unterstützende Maßnahmen für gewerkschaftliche Aktionen im Betrieb.

2.2 Träger des Rechts zu Kollektivverhandlungen

Die Träger des Rechts zu Kollektivverhandlungen sind „die Vertreter der Arbeitnehmer und der Unternehmer“. Damit wird ersichtlich eine sehr weite Formulierung gewählt und die Frage der gewerkschaftlichen Kompetenzen, der Repräsentativität einer Arbeitnehmervereinigung, der Zuständigkeit nichtgewerkschaftlicher Organe zu Tarifverhandlungen usw. dem einfachen Gesetzgeber überlassen.

A. Base legal de los convenios colectivos

1. La garantía constitucional de la autonomía de negociación - artículo 37, párrafo 1 de la Constitución española de 1978 - reconoce de forma expresa el derecho a negociaciones colectivas.

Según el artículo 37, párrafo 1 de la Constitución, „la ley garantiza el derecho a negociaciones colectivas entre los representantes de los trabajadores y de los empresarios, así como el efecto vinculante de los convenios colectivos“.

2.1 Objetivo y contenido de la garantía constitucional

En primer lugar se plantea la cuestión de qué se entiende bajo la formulación del artículo 37, párrafo 1 de la Constitución, „la ley garantiza el derecho a negociaciones colectivas“. Esto se comprende no como un derecho subjetivo en el sentido de la constitución de una obligación de negociación entre las partes sociales, sino como un derecho dirigido contra el Estado. Con ello se incluye la prioridad de la autonomía de negociación frente a la libertad general de negociación, así como medidas de apoyo para las acciones sindicales en la empresa.

2.2 Partes con derecho a negociaciones colectivas

Son „los representantes de los trabajadores y de los empresarios“ quienes tienen derecho a llevar a cabo negociaciones colectivas. Se ha escogido a propósito una formulación muy amplia, dejando así en manos del legislador la cuestión de las competencias sindicales, de la representatividad de una organización de trabajadores, la competencia de órganos no sindicales para realizar negociaciones colectivas etc.

2.3 „Außergesetzliche Kollektivvereinbarungen“

Eine umfassende Debatte in der Rechtslehre löste die Formulierung der „binden den Wirkung von Tarifverträgen“ aus. Der Auftrag, den Art. 37 Abs. 1 der Verfassung dem Gesetzgeber erteilt, mit bindender Kraft Tarifverträge zu garantieren, bedeutet nicht, dass diese Befugnis aus dem Gesetz folgt. Im Gegenteil, sie folgt aus der Verfassung selbst, die den bindenden Charakter der Tarifverträge garantiert. Die verfassungsrechtliche Garantie der bindenden Kraft bedeutet primär und entscheidend, dass den Tarifverträgen eine rechtliche Wirkung zukommt, und zwar in dem Sinne, dass sich der normative Inhalt unmittelbar auf die Individualarbeitsverträge erstreckt, ohne dass dies dem Willen der Individualparteien entsprechen muss.

B. Gesetzlicher Rahmen

Der Gesetzgeber ist dem Auftrag zur Schaffung eines Tarifvertragsgesetzes, das diesem verfassungsrechtlichen Rahmen entspricht, mit den Arts. 82-95 des Arbeitnehmerstatus nachgekommen. Dessen wesentlicher Inhalt wird nachfolgend skizziert.

Mit den dort angesprochenen Themen

- Identifizierung der Tarifparteien,
- Bindungswirkung des Tarifvertrages sowie anderer KollektivVereinbarungen und das
- Verhältnis des autonomen Tarifrechts zum staatlichen Recht ist gleichzeitig bereits das Grundmuster der wichtigsten Kontroversen um die Auslegung der einschlägigen Bestimmungen des Arbeitnehmerstatutes wiedergegeben.

C. Strukturen der Tarifverträge

1. Parteien: Betriebsrat und Gewerkschaft

Eine stark ins Detail gehende und auf den ersten Blick nicht leicht verständliche Regelung über die Parteien des Tarifvertrages findet in Art.87 des Arbeitnehmerstatuts.

2.3 „Acuerdos colectivos extralegales“

La formulación del „efecto vinculante de los convenios colectivos“ desató un amplio debate en la teoría del derecho. El cometido que el artículo 37, párrafo 1 de la Constitución encarga al legislador de garantizar de forma vinculante los convenios colectivos no significa que esa facultad se desprenda de la ley. Al contrario, dicha facultad se desprende de la Constitución misma, que garantiza el carácter vinculante de los convenios colectivos. La garantía constitucional de vinculación significa fundamentalmente que los convenios colectivos adquieren un carácter legal en el sentido de que el contenido normativo abarca directamente los contratos individuales, sin que esto se corresponda necesariamente con la voluntad de una de las partes individuales.

B. Marco legal

El legislador cumplió con la tarea de crear una ley de convenios colectivos que correspondiera con este marco constitucional, con los artículos 82 al 95 del Estatuto de los Trabajadores, cuyo contenido esencial exponemos brevemente a continuación.

Con los temas allí tratados

- identificación de las partes firmantes de los convenios,
- efecto vinculante del convenio, así como de otros acuerdos colectivos, y
- la relación entre el derecho autónomo de negociación colectiva y el derecho estatal se configura la muestra básica de las controversias más importantes con respecto a la interpretación de las disposiciones del Estatuto de los Trabajadores.

C. Estructuras de los convenios colectivos

1. Partes: comité de empresa y sindicato

El artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores contiene una regulación sobre las „partes firmantes del convenio colectivo“ muy detallada y, a primera vista, de difícil comprensión.

Das Gesetz enthält zunächst Angaben über die Tarifparteien von Firmentarifverträgen: "Tarifverträge, die sich auf das Unternehmen oder mit noch kleinerem räumlichen Geltungsbereich erstrecken"

Auf Arbeitnehmerseite kommen hier als Parteien des Tarifvertrages die Betriebsräte und die Personaldelegierten oder die gewerkschaftlichen Vertretungen in Betracht.

Letzteres bezieht sich auf die Gewerkschaftssektionen, deren Befugnisse in Art. 8 des Gesetzes über die Gewerkschaftsfreiheit näher definiert sind.

1.1 Elemente der Vereinheitlichung der Tarifstrukturen

Darüber hinaus schreibt Art. 87 Abs. 1 S.3 des Arbeitnehmerstatus vor, beide Seiten -also die jeweilige Partei auf Arbeitnehmerseite und der Arbeitgeber- müssten sich gegenseitig als Verhandlungspartner anerkennen.

Eine wichtige Funktion der Vereinheitlichung der Arbeitnehmerseite übt Art. 89 Abs. 3 Arbeitnehmerstatut aus, der vorschreibt, dass die Beschlüsse der Tarifkommissionen in allen Fällen die Zustimmung von 60% der Stimmen (auf beiden Seiten) benötigen.

Auf Arbeitgeberseite werden für die Tariffähigkeit auf Unternehmensebene vom Gesetz keine besonderen Voraussetzungen aufgestellt. Demzufolge ist allgemein anerkannt, dass auch ein einzelnes Unternehmen Partei des Tarifvertrages sein kann.

2. Tarifverträge mit weiterem Geltungsbereich

2.1 Parteien: Repräsentative Gewerkschaften

In Art. 87 Abs. 2-4 Arbeitnehmerstatut finden sich differenzierte Anforderungen der Tariffähigkeit für Branchen, regionale und nationale Tarifverträge. Das Gesetz spricht von "Tarifverträgen mit einem über das Unternehmen hinausgehenden Geltungsbereich".

La ley contiene en primer lugar indicaciones sobre las partes firmantes de convenios colectivos para empresas: „convenios colectivos que abarcan una empresa o un ámbito espacial de aplicación todavía más pequeño“.

Por parte de los trabajadores son los comités de empresa y los delegados de personal o los representantes sindicales quienes están capacitados para firmar los convenios colectivos.

Bajo representantes sindicales, la ley se refiere a las secciones sindicales, cuyas competencias vienen definidas detalladamente en el artículo 8 de la ley sobre la libertad sindical.

1.1 Elementos para unificar las estructuras de negociación colectiva

Asimismo, el artículo 87, párrafo 1, punto 3 del Estatuto de los Trabajadores prescribe que ambas partes, es decir, los representantes de los trabajadores y los empresarios, deben reconocerse mutuamente como partes negociadoras.

Una función importante para la unificación de la parte de los trabajadores queda reflejada en el artículo 89, párrafo 3 del Estatuto de los Trabajadores, donde se establece que las resoluciones de las comisiones de negociación necesitan en todo caso la aprobación del 60% de los votos (en ambas partes).

Por parte de los empresarios, la ley no prescribe ninguna condición especial para fijar la capacidad de negociación a nivel de empresa. Por lo tanto, en general se reconoce que una sola empresa también puede ser parte firmante del convenio colectivo.

2. Convenios colectivos para un ámbito de aplicación más amplio

2.1 Partes firmantes: sindicatos representativos

En el artículo 87, párrafos 2 a 4 del Estatuto de los Trabajadores se encuentran exigencias diferenciadas para la capacidad de negociación de convenios sectoriales, regionales y nacionales. La ley habla de „convenios colectivos con un ámbito de aplicación que abarque más allá de la empresa“.

Als Parteien des Tarifvertrages kommen hier auf Gewerkschaftsseite in Betracht:

- Gewerkschaften, ihre Zusammenschlüsse oder Dachverbände, die auf nationaler Ebene als repräsentativ anerkannt werden, ebenso wie in ihrem jeweiligen Bereich ihre Mitgliedsgewerkschaften. Die Repräsentativität wird in Art. 6 Abs. 2 des Gesetzes über die Gewerkschaftsfreiheit den Gewerkschaften, Zusammenschlüsse oder Dachverbände zugebilligt, die auf nationaler Ebene 10% oder mehr der Personaldelegierten oder der Mitglieder des Betriebsrates in der Privatwirtschaft und den entsprechenden Organen der Verwaltung erreichen.
- Gewerkschaften, ihre Zusammenschlüsse oder Dachverbände, die auf der Ebene der autonomen Länder als repräsentativ anerkannt sind, und zwar für solche Tarifverträge, die diesen räumlichen Geltungsbereich nicht überschreiten. Für die Repräsentativität der Gewerkschaften, Zusammenschlüsse oder Dachverbände in den autonomen Ländern schreibt Art. 7 Abs. 1 des Gesetzes über die Gewerkschaftsfreiheit im wesentlichen vor, dass sie oder ihre Mitgliedsgewerkschaften in ihrem räumlichen Geltungsbereich 15% der Personaldelegierten oder der Mitglieder des Betriebsrates erreichen müssen.
- Schließlich Gewerkschaften, die mindestens 10% der Mitglieder des Betriebsrates oder der Personaldelegierten im räumlichen und fachlichen Geltungsbereich des Tarifvertrages erreichen.

2.2 Elemente der Vereinheitlichung der Tarifstrukturen

2.2.1 Gewerkschaften

Bemerkungen

Die gesetzlichen Grundlagen für die überbetriebliche Interessenvertretung bilden die Verfassung von 1978 und die Bestimmungen im „Arbeitnehmerstatut“ von 1980 sowie das Gesetz über Gewerkschaftsfreiheit von 1985.

Tarifverhandlungen können zwischen Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften auf allen Ebenen – national, regional, auf der Provinzebene und der Betriebsebene – geführt werden.

Por parte de los sindicatos, tienen capacidad de negociación

- sindicatos, federaciones o confederaciones de sindicatos que sean reconocidos como representativos a nivel nacional, así como sus diferentes sindicatos miembros en los diferentes sectores. La representatividad se reconoce en el artículo 6, párrafo 2 de la ley sobre la libertad sindical a los sindicatos, federaciones o confederaciones de sindicatos que cuenten a nivel nacional con un 10% o más de los delegados de personal o miembros del comité de empresa en la economía privada y en los órganos correspondientes de la Administración.
- sindicatos, federaciones o confederaciones de sindicatos que sean reconocidos como representativos a nivel de las comunidades autónomas en el caso de convenios colectivos que no traspasen dicho ámbito territorial de aplicación. Para reconocer la representatividad de los sindicatos, federaciones o confederaciones en las comunidades autónomas, el artículo 7, párrafo 1 de la ley sobre la libertad sindical prescribe que éstos, o sus sindicatos miembros deben alcanzar el 15% de los delegados de personal o de los miembros de comité de empresa.
- y, finalmente, sindicatos que cuenten con un mínimo de 10% de los miembros de los comités de empresa o de los delegados de personal en el ámbito de aplicación espacial y específico del convenio colectivo.

2.2 Elementos para unificar las estructuras de negociación colectiva

2.2.1 Sindicatos

Observaciones

Los principios legales para la representación de intereses interempresariales emanan de la Constitución de 1978 y de las disposiciones en el Estatuto de los Trabajadores de 1990 así como de la Ley sobre Libertad Sindical de 1985.

Las negociaciones colectivas pueden llevarse a cabo entre las asociaciones patronales y los sindicatos a todos los niveles - a nivel nacional, regional y provincial y a nivel de la empresa.

Die Schwelle für die Anerkennung der Tariffähigkeit bzw. Wirksamkeit von Tarifverträgen wird für Tarifverträge mit einem über das Unternehmen hinausgehenden Geltungsbereich noch durch zwei weitere gesetzliche Voraussetzungen erhöht:

- Zum einen ist die Tarifkommission nur dann ordnungsgemäß besetzt, wenn die Gewerkschaften, d.h. ihre Zusammenschlüsse oder Dachverbände, mindestens die absolute Mehrheit der Mitglieder des Betriebsrates und Personaldelegierten repräsentieren: Art. 88 Abs. 1 Arbeitnehmerstatut.
- Zum anderen benötigen Beschlüsse der Tarifkommissionen wiederum wie bei Firmenarifverträgen in allen Fällen die Zustimmung von 60% der Stimmen jeweils auf Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite: Art. 89 Abs. 3 Arbeitnehmerstatut.

2.2.2 Arbeitgeberverbände

Die wichtigen Verbände auf Arbeitgeberseite sind: Die Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEO), dem als Dachverband der spanischen Arbeitgeberorganisationen territorial und branchenmäßig gegliederte Mitgliedsverbände aus Industrie, Dienstleistungen und Landwirtschaft angehören. Angeschlossen an diesen Dachverband ist heute die Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME). Ihr gehören vor allem die Klein- und Mittelbetriebe an.

Allgemeinverbindlichkeit

Um einen allgemeinverbindlichen Tarifvertrag abzuschließen, bedarf es der Annahme eines Verhandlungsergebnisses der mehrheitlichen Zustimmung innerhalb jeder Tarifpartei. In der Praxis kommen allgemeinverbindliche Tarifverträge also nur zustande, wenn sie wenigstens von CC.OO. und UGT gemeinsam unterschrieben werden. Sind Flächentarifverträge auf dieser Grundlage zu Stande gekommen, werden sie im Amtsblatt der Regierung veröffentlicht und erstrecken sich wie ein Gesetz automatisch auf alle Unternehmen und alle Beschäftigten innerhalb des Geltungsbereichs. Diese Allgemeinverbindlichkeit (eficacia general) führt dazu, dass rund 70% aller abhängig Beschäftigten von tarifvertraglichen Regelungen erfasst sind. Unabhängig davon steht es jeder Gewerkschaft natürlich frei, einen Tarifvertrag nur für ihre eigenen Mitglieder abzuschließen. In der Praxis geschieht dies jedoch nur sehr selten.

El umbral para el reconocimiento de la capacidad de negociación y para la validez de los convenios colectivos para los convenios que abarquen más allá del ámbito de aplicación de la empresa se ve aumentado por dos condiciones legales más:

- Por una parte, la comisión de negociación sólo está constituida como corresponde si los sindicatos, es decir sus federaciones o confederaciones, representan como mínimo a la mayoría absoluta de los miembros de los comités de empresa y de los delegados de personal: artículo 88, párrafo 1 del Estatuto de los Trabajadores.
- Por otra, las resoluciones de las comisiones de negociación precisan siempre, al igual que en el caso de los convenios de empresa, la aprobación del 60% de los votos tanto de la parte de los trabajadores, como de la de los empresarios: artículo 89, párrafo 3 del Estatuto de los Trabajadores.

2.2.2 Asociaciones patronales

Las asociaciones patronales más importantes son: la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEO), la confederación a la que pertenecen, estructuradas territorial y sectorialmente, las patronales españolas de la industria, los servicios y la agricultura. A dicha confederación pertenece también la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME).

Convenio de eficacia general

Para acordar un convenio de eficacia general, se necesita la aceptación del resultado de una negociación y la aprobación de la mayoría dentro de cada parte contractual. En la práctica los convenios colectivos se consideran solamente de eficacia general cuando por lo menos están firmados conjuntamente por CC.OO y UGT. Si en base a esto se acordaran convenios colectivos territoriales serían publicados en el Boletín del Estado y tendría aplicación automáticamente como una ley sobre todas las empresas y todos los trabajadores. Esta eficacia general conduce a que aproximadamente el 70% de todos los trabajadores estén sujetos a las regulaciones del convenio. Independientemente de esto naturalmente cada sindicato está libre de decidir si firma un convenio colectivo solamente para sus afiliados. Sin embargo, esto ocurre en la práctica muy pocas veces.

Tarifverhandlungen

Negociaciones colectivas

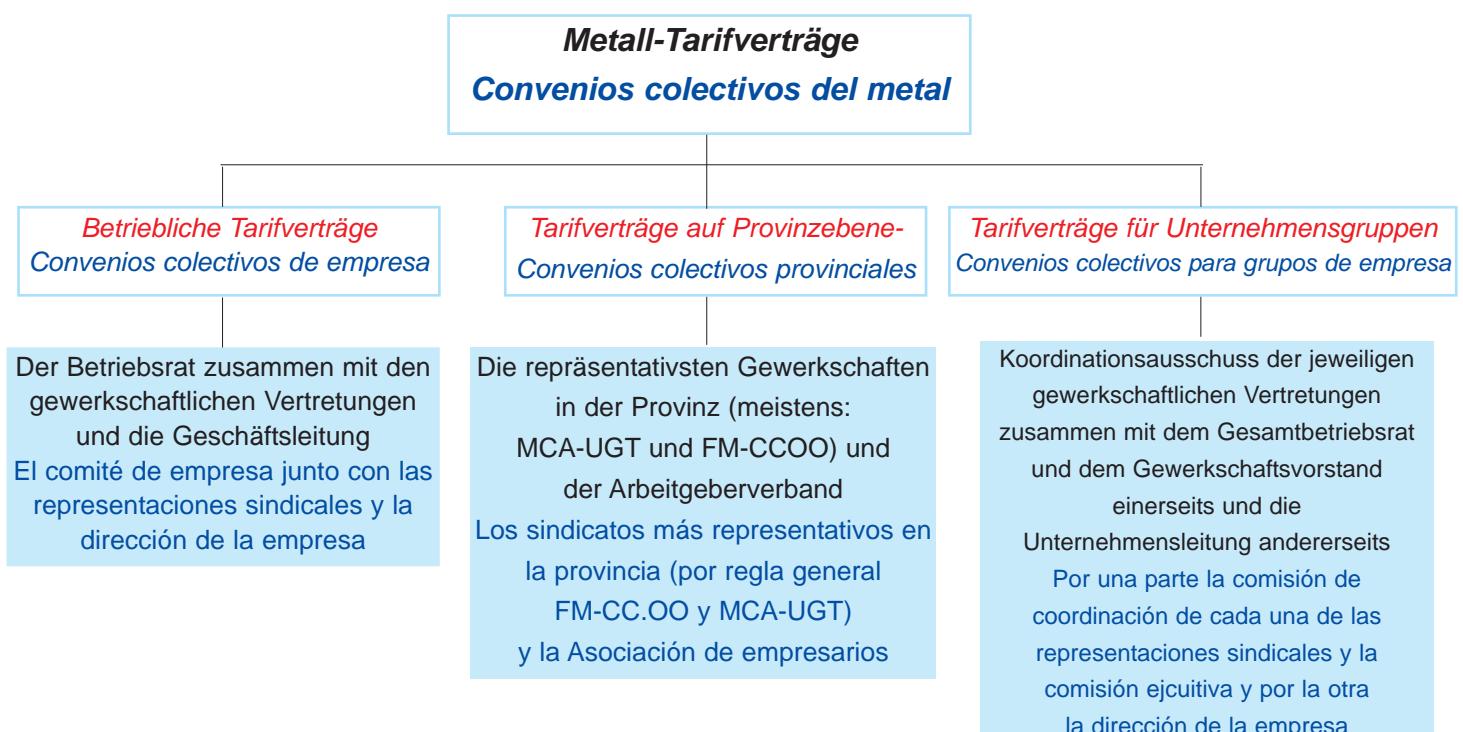
Verhandlungsarten

Tipos de negociación



Wer verhandelt die Tarifverträge?

¿Quién negocia los convenios colectivos?



Quelle: IG Metall - Das Gewerkschafts- ABC Spaniens
Fuente: IG Metall - El ABC sindical de España

Internationaler Metallgewerkschaftsbund - IMB
Internationale Rahmenvereinbarungen
- Weltkonferenz
26.-27. September 2006

Federación Internacional de Trabajadores
de las Industrias metalúrgicas - FITIM
Conferencia Mundial sobre los AMI
26 y 27 de septiembre de 2006

**Peters fordert die Ausweitung
sozialer Mindeststandards
in multinationalen Unternehmen**

Der Erste Vorsitzende der IG Metall, **Jürgen Peters**, hat die Weiterentwicklung Internationaler Rahmenvereinbarungen für multinationale Unternehmen gefordert. "Gerade im globalisierten Finanzmarktkapitalismus schützt nur eine soziale Regulierung der Arbeitsbedingungen die Beschäftigten vor Ausbeutung", sagte Peters während einer Konferenz des Internationalen Metallgewerkschaftsbundes (IMB), dessen Präsident er ist in Frankfurt. Peters kritisierte, dass es dazu bislang noch keine verbindlichen zwischenstaatlichen Regeln auf internationaler Ebene gebe.

Mit der Zunahme grenzüberschreitender Wirtschaftsbeziehungen und wachsender Bedeutung transnationaler Unternehmen sei die Notwendigkeit gestiegen, Arbeitnehmerrechte mit transnationalen Regelungen zu schützen. "Soziale Standards, die in Deutschland selbstverständlich sind, wandern nicht mit den Arbeitsplätzen auf die andere Seite des Globus", sagte Peters. "Sie müssen immer wieder von den Arbeitnehmervertretern neu erkämpft werden."

Seit einigen Jahren setzen die Gewerkschaften hierzu das Instrument der sogenannten Internationalen Rahmenvereinbarungen (IRV) ein. Dabei geht es im Kern um die Einhaltung von Mindeststandards bei den Arbeitsbedingungen in multinationalen Unternehmen und deren Zulie-

**Peters reivindica el aumento de
los estándares sociales en
las empresas multinacionales**

El presidente del IG Metall, **Jürgen Peters** ha reivindicado que se siga desarrollando los acuerdos marco internacionales. "Precisamente en el capitalismo de mercado financiero global sólo se protege frente la explotación con una regulación social de las condiciones laborales de los trabajadores", afirmó Peters en Frankfurt durante una conferencia de la Federación Internacional de los Trabajadores de las Industrias Metalúrgicas (FITIM) , de la que él es presidente. Peters criticó además que hasta ahora no existe ninguna regulación vinculante interestatal a nivel internacional.

Con el aumento de las relaciones económicas transnacionales y el creciente significado de las empresas transnacionales ha aumentado la necesidad de proteger los derechos de los trabajadores con regulaciones transnacionales. "Estándares sociales, que se sobreentienden en Alemania no se trasladan con los puestos de trabajo a la otra parte del globo", afirmó Peters. "Estos tienen que ser conquistados de nuevo por los representantes de los trabajadores.

Desde hace algunos años los sindicatos abogan por el instrumento de los llamados acuerdos marco internacionales (AMI). Con esto, se trata principalmente del respeto de estándares mínimos en las condiciones laborales en las empresas interna-



ferer. Die Vereinbarungen beinhalten beispielsweise die Anerkennung der Menschenrechte, der Ausschluss von Diskriminierungen und von Kinder- und Zwangsarbeit, das Recht der Beschäftigten, sich Gewerkschaften anzuschließen und Arbeitnehmervertretungen zu gründen, das Recht auf angemessene Bezahlung, gesunde Arbeitsbedingungen und menschliche Arbeitszeiten.

Die Internationalen Rahmenvereinbarungen stellen mit ihrer Verbindlichkeit einen deutlichen Fortschritt zu freiwilligen Verhaltenskodizes der Unternehmen dar, sagte Peters. Nur so könnten sich den "Global Player" auf Unternehmerseite auch Gewerkschaftsverbünde als "Global Player" entgegenstellen. Die IG Metall werde sich gemeinsam mit den mehr als 200 Metallgewerkschaften des IMB dafür einsetzen, die Verhandlung und Umsetzung weiterer Internationaler Rahmenvereinbarungen voranzutreiben, sagte Peters. "Alle reden von Globalisierung, wir gestalten sie sozial".

Während der IMB-Konferenz am 26. und 27. September in Frankfurt beraten rund 180 Teilnehmer und Teilnehmerinnen aus 30 Ländern über die Erfahrungen und die Weiterentwicklung von Internationalen Rahmenvereinbarungen. Seit 1998 konnten im Organisationsbereich der IG Metall mit folgenden Unternehmen Internationale Rahmenvereinbarungen abgeschlossen werden: Hartmann, Faber Castell, Triumph, Volkswagen, DaimlerChrysler, Leoni, GEA, Rheinmetall, Bosch, Prym, BMW, EADS, Gebrüder Röchling, Schwan-Stabilo sowie General Motors Europe, Ford Europa.

Presseinformation Nr. 60/2006 vom 26.09.2006

cionales y sus suministradoras. Los acuerdos contienen por ejemplo el reconocimiento de los derechos humanos, la exclusión de las discriminaciones y el trabajo infantil y forzoso, el derecho de los trabajadores de afiliarse a los sindicatos y crear representaciones de los trabajadores, el derecho a una remuneración adecuada, condiciones laborales saludables y jornadas de trabajo humanas.

Los Acuerdos Marco Internacionales presentan con su compromiso un progreso claro frente a los códigos de conducta de las empresas, dijo Peters. Solamente de esta manera se puede anteponer a los "Global Player" por parte de los empresarios también las federaciones sindicales como "Global Player". El IG Metall abogará por ello junto con más de 200 sindicatos del metal de la FITIM, por la negociación y aplicación de otros Acuerdos Marco Internacionales, afirmó Peters. "Todos hablan de globalización, nosotros la configuramos socialmente".

Durante la Conferencia de la FITIM del 26 y 27 de Septiembre en Frankfurt más de 180 participantes de 30 países deliberaron sobre las experiencias y el desarrollo de los Acuerdos Marcos Internacionales. Desde 1998 en el ámbito organizativo del IG Metall pudieron firmarse Acuerdos Marco Internacionales con las siguientes empresas: Hartmann, Faber Castell, Triumph, Volkswagen, DaimlerChrysler, Leoni, GEA, Rheinmetall, Bosch, Prym, BMW, EADS, Gebrüder Röchling, Schwan-Stabilo así como con General Motors Europe, Ford Europa.

Información de prensa núm. 60/2006 del 26-09-2006

Verantwortlich:

Wolfgang Schulz

Frank Patta

Michael Semenow

Redaktion/Koordination:

Manuel Galinier

Responsable:

Wolfgang Schulz

Frank Patta

Michael Semenow

Redacción/Coordinación:

Manuel Galinier