



21° Congreso Sindical Ordinario del IG Metall 2007 en Leipzig



Discurso de futuro

“El futuro necesita justicia”

Berthold Huber
Presidente del IG Metall

Pie de imprenta

Publica: IG Metall Vorstand,

Departamento Internacionales/Europa

Configuración y redacción: Angélica Jiménez

D-60519 Frankfurt, Telefon: **49/69/6693-2667, Fax: **49/69/6693-80-2400,

E-Mail: vorstand@igmetall.de, Internet: www.igmetall.de

Frankfurt, Diciembre 2007

Berthold Huber
Presidente del IG Metall

Discurso de futuro

“El futuro necesita justicia”

- I. Justicia – el mandato de los sindicatos sigue siendo actual
- II. Justicia global y a escala europea – Trabajo sindical internacional
- III. Política de negociación colectiva y de empresa del IG Metall
– Aplicación práctica para la justicia
- IV. Sindicato unitario IG Metall – Requisitos para una política de futuro
 - 1. Política industrial ecológica
 - 2. Política de formación y formación profesional
 - 3. Justicia entre los géneros
 - 4. Por un Estado social fuerte
 - 5. Justicia entre generaciones
- V. Un sindicato para todos – Política organizativa del IG Metall y de la DGB
- VI. Las cuestiones de los afiliados es central – El futuro necesita justicia y un IG Metall fuerte

I. Justicia – el mandato de los sindicatos sigue siendo actual

Estimadas compañeras y estimados compañeros:

Actualmente existen muchos autodenominados luchadoras y luchadores en favor de la justicia. Se multiplicaron como una explosión con el resultado de las elecciones parlamentarias del 2005. Uno no gana para sorpresas. “¡En Alemania se habla mucho de justicia social y es bueno que así sea!” Esto lo ha dicho, aunque parezca mentira, Guido Westerwelle en el Congreso Federal del Partido Demócrata Liberal, FDP.

Si él se esfuerza por la justicia, entonces ya se sabe que el tema tiene conjuntura. Su contenido queda sin aclarar. Así es frecuentemente, cuando la política y los medios descubren de nuevo un tema. Durante muchos años para retomar una metáfora de Albert Camus, la cuestión de justicia se trató como a una tía no querida. Una tía que se esconde en el desván cuando vienen los parientes de visita.

Solamente después de que los parientes exijan que „la buena mujer también participe“, se la vuelve a incluir. Se le coloca en el centro del círculo familiar y se intenta con halagos, hacer como si no hubiera pasado nada.

Se puede dudar de si las ciudadanas y a los ciudadanos se dejan impresionar por esto. Su inseguridad es profunda:

- Si los consorcios dan a conocer resultados récord y al mismo tiempo el desmantelamiento de miles de puestos de trabajo.
- Si las personas van al paro sin ser los causantes y después de un año tienen que

echar mano de sus ahorros. 20.000, 30.000 euros, que con mucho esfuerzo han ahorrado para la vejez. ¡Y simplemente desaparecen!

- Si – tal como lo ha confirmado Helmut Schmidt – en el último año se repartieron en total 36.000 millones de dólares. ¡Solamente a juntas directivas y colaboradores de las cinco sociedades de inversiones americanas más grandes!
- Y si según se desprende de una encuesta del Instituto Alemán de Investigación



Económica – que hoy se presenta, completamente actual: El diez por ciento de los alemanes más ricos poseen casi dos tercios del patrimonio nacional, mientras que la mitad de los ciudadanos – ahora cito textualmente – „no poseen casi nada“.

Esto produce en las personas profundas conmociones. ¿„Hay justicia en Alemania“? se preguntaba el pasado viernes en una encuesta: El 52 por ciento de las personas contestaron que “NO”. ¡Y tienen razón!

Pero el futuro necesita justicia, ¡compañeras y compañeros! ¡Por eso, el IG Metall y todos los sindicatos de la DGB tienen que permanecer firmes con respecto a esta cuestión! ¡Aunque el viento helado nos sople de cara! ¡Nosotros abogaremos siempre por la justicia y no solamente cuando esté de moda!

El compromiso por unas relaciones justas es desde nuestra fundación parte esencial de nuestra labor sindical. Naturalmente que esto es una cuestión material. ¡Pero es mucho más! La justicia y la libertad son inseparables. No habrá nunca justicia sin libertad. Y libertad sin justicia es libertad solamente para los poseedores del patrimonio y los que ganan

más. ¡Esto no es la libertad en la que nosotros pensamos!

Las posibilidades sociales y económicas de las personas son la condición indispensable para poder autodeterminar la vida. Para ello, en nuestra historia hemos tenido que llevar a cabo muchos conflictos. Siempre tenemos la obligación de responsabilizarnos por la justicia y la solidaridad en nuestra sociedad:

- ¡El patrimonio y los ingresos tienen que ser repartidos justamente!
¡Entre todos los grupos de nuestra sociedad!
- La procedencia y el bienestar familiar no deben determinar las oportunidades de ascenso y participación. Queremos igualdad de oportunidades para todos!

¡Y la justicia necesita sindicatos fuertes! La justicia tendrá un buen futuro si nosotros mismos desarrollamos la fuerza suficiente. La supuesta alterna entre „el mandato político social del IG Metall“ o „la limitación a la llamada “actividad principal”, no existe. Tales contraposiciones equivocadas encubren las tareas por hacer.

El IG Metall tiene su base en las empresas. Por ello, tenemos que configurar una política de empresa y de negociación colectiva competente, ganar afilados y que participen. Solamente bajo esta condición podremos desarrollar con éxito los conflictos en política social.

¡Como un IG Metall independiente y conciente de sí mismo! ¡Esta es mi comprensión de una política sindical con éxito!

II. Justicia a escala europea y global – Trabajo sindical internacional

Estimadas compañeras, estimados compañeros:

Conseguir relaciones de vida justas, esto es ya para Alemania un gran reto. A escala europea o incluso a escala mundial – y solamente esta puede ser nuestra reivindicación en la era de la globalización – es una enorme tarea. ¡A mí no se me ocurre ningún otro objetivo tan difícil, pero que valga tanto la pena!

“El futuro necesita justicia. Por eso, el IG Metall y todos los sindicatos de la DGB tienen que permanecer firmes con respecto a esta cuestión! Aunque el viento helado nos sople de cara. Nosotros abogaremos siempre por la justicia y no solamente cuando esté de moda.”

Las condiciones económicas marco han cambiado profundamente en los últimos 20 años. Las innovaciones técnicas son enormes, su dinámica gigantesca. Con la caída del muro se ha establecido ampliamente el mercado mundial con excepción de algunos pequeños enclaves. Las grandes empresas se han unido globalmente. Europa del Este, China, India se desarrollan con una velocidad galopante.

Partes determinantes de la política y la economía aprovechan este desarrollo para imponer un capitalismo imparable. El concepto clave del mismo es la orientación según el valor para los accionistas. Lo que cuenta es el interés del propietario del capital. ¡Solamente cuentan las ganancias a corto plazo! ¡Cueste lo que cueste! Aunque sea inhumano. Aunque las empresas tengan beneficios, esto no significa una protección automática para los trabajadores. Esta lógica se desarrolla actualmente en las empresas con todo ímpetu.

Están amenazados los puestos de trabajo, el emplazamiento de los centros de trabajo, con frecuencia incluso los derechos humanos y

sindicales básicos. ¡Si no entramos en acción, si no cambiamos nada, finalmente pagaremos un precio incalculable!

Tengo la impresión de que muchas personas no han captado en absoluto, lo que significa realmente el capitalismo imparable: Se agravarán los conflictos por las materias primas y los recursos importantes de la vida, como por ejemplo el agua o la energía. La injusticia en nuestro mundo se acrecentará. Guerras y estados frágiles en gran parte del mundo serán las consecuencias. Tenemos que tener claro: Donde cesa el gobierno del Estado, predomina solamente el derecho del más fuerte. ¡Predomina la pobreza, la miseria y la violencia!

¡Esto es todo lo contrario de un futuro justo! Queremos que todos las personas, en todas las partes del mundo, puedan vivir en paz. ¡Sin hambre, guerra y miseria! Hay que poner freno al sufrimiento de las personas y a su humillación!

Esta es la raíz de nuestra indignación desde el principio de la historia de la humanidad! La raíz de la resistencia contra las relaciones injustas. ¡El motor para luchar actualmente con nuestros medios y en nuestro tiempo por la justicia! ¡Para ello tendrá que civilizarse el capitalismo radical! ¡Los derechos humanos y de los trabajadores no son negociables!

El IG Metall buscará el debate y la colaboración con los partidos políticos. Y con otros grupos sociales: con las iglesias, las ONGs, con las asociaciones los movimientos sociales.

¡Todos estamos convocados a trabajar con todas nuestras fuerzas por un mundo más justo!

El IG Metall llevará a cabo su aportación. ¡Eficazmente allí donde podamos imponer nuestros objetivos! Por eso luchamos con nuestros hermanos y hermanas en la Federación Internacional de Trabajadores de la Industria Metalúrgica por los derechos de los trabajadores a escala mundial:

El IG Metall tiene su base en las empresas. Por ello, tenemos que configurar una política de empresa y de negociación colectiva competente, ganar afilados y que participen. Solamente bajo esta condición podremos desarrollar con éxito los conflictos en política social. Como un IG Metall independiente y conciente de sí mismo. Esta es mi comprensión de una política sindical con éxito.

- Por el derecho a sindicatos libres en todo el mundo
- por el derecho a negociaciones colectivas libres,
- por el rechazo del trabajo infantil y forzado,
- y por la prohibición de cualquier tipo de discriminación

¡Estas son cuestiones de justicia existenciales para todos nosotros! ¡Nuestra responsabilidad no finaliza en los recintos de las empresas y tampoco en las fronteras de los países!

Los acuerdos marco internacionales son un buen instrumento para realizar este derecho. Tienen que respetarse las normas de trabajo fundamentales. El IG Metall ha firmado acuerdos marco con 18 empresas. ¡Seguiremos trabajando al respecto!

Nuestro trabajo sindical internacional tiene que desarrollar soluciones para problemas concretos. Superar los retos actuales en los consorcios. Crear redes, utilizar los „teléfonos rojos“, organizar encuentros conjuntos. Esto es valioso especialmente para la política sindical europea.

Estimadas compañeras y estimados compañeros:

„Esta Europa nos pertenece a todos nosotros“, con estas palabras formuló Willy Brandt en 1979 la idea fundamental de una Europa unida. Después de dos guerras mundiales los antiguos enemigos se convirtieron en algo más que buenos vecinos. Sin embargo, la Unión Europea hoy, 2007, está inmersa, tal vez, en su mayor crisis. En el fondo los 500 millones de ciudadanas y ciudadanos están vinculados por un mercado común. ¡Europa tiene que ser por fin una comunidad social y política! Este es uno de nuestros objetivos.

Europa necesita nuevas pautas. Por ejemplo, tendrá que unificarse la imposición fiscal de los beneficios de capital y patrimonio. Si en la competencia entre los centros industriales un gobierno reduce detrás del otro los impuestos, entonces Europa se convierte en una comunidad de dumping. ¡Necesitamos en la UE tipos de gravamen mínimos y elementos de tasación unitarios!

El Tratado de Reforma de Lisboa aprobado en octubre de 2007 no está a la altura de los requisitos de una Europa democrática y social. Europa es más, Europa puede más. ¡Se trata de nuestra Europa! ¡Tenemos que seguir luchando por la renovación del modelo social europeo!

Para ello, necesitamos sindicatos fuertes. Tenemos que fortalecer la Federación Europea de Metalúrgicos y también la Confederación Europea de Sindicatos. Necesitamos confederaciones sindicales fuertes que se inmiscuyan en los procesos profesionales y políticos a nivel de la UE. Necesitamos una voz fuerte ante la Comisión y el Parlamento Europeo. ¡Seguiremos levantando la voz por las trabajadoras y los trabajadores en Europa!

Y nosotros tendremos que seguir avanzando nuestra propia europeización: por ejemplo con nuestra política de negociación colectiva. Europa es ya actualmente un ámbito de política de negociación colectiva común. Todos los convenios colectivos influyen directamente sobre las partes contractuales y sobre las empresas del mismo sector más allá de las fronteras nacionales. Nuestro objetivo principal es claro: ¡No debemos permitir la competencia salarial de unos contra otros!

“Queremos que todos las personas, en todas las partes del mundo, puedan vivir en paz. Sin hambre, guerra y miseria. Hay que poner freno al sufrimiento de las personas y a su humillación. Esta es la raíz de nuestra indignación desde el principio de la historia de la humanidad! La raíz de la resistencia contra las relaciones injustas. El motor para luchar actualmente con nuestros medios y en nuestro tiempo por la justicia. Para ello tendrá que civilizarse el capitalismo radical. Los derechos humanos y de los trabajadores no son negociables.”

Nuestra política de negociación colectiva europea es un instrumento, para configurar una Europa social. En el 2005 hemos comenzado con la primera reivindicación de negociación colectiva europea común – por un derecho individual de cualificación. Queremos seguir desarrollando tales iniciativas. A medio plazo pueden surgir de nuestro compromiso, acuerdos colectivos transnacionales.

La política de negociación colectiva a escala europea la coordinamos a través de la Federación Europea de Metalúrgicos. Así como la política de empresa y centros de trabajo europea – conjuntamente con nuestros Comités de Empresa Europeos. El IG Metall tiene una responsabilidad importante. A escala europea existen 330 comités de empresa europeos en nuestro ámbito organizativo. Asesoramos desde Alemania a 115 CEUs – es decir aproximadamente un tercio.

¡Los comités de empresa europeos son importantes a la hora de construir puentes! Entretanto, existen más de 100 acuerdos europeos entre sindicatos, empresas y comités de empresas europeos. ¡Esto es cooperación europea concreta! Tenemos que desarrollar puntos de vista comunes – sobre todo en caso de conflictos. Esto lo logramos cada vez mejor. Tenemos buenas regulaciones para la garantizar solidariamente los centros de trabajo y el empleo: ¡En Ford, Schneider, EDAS, Daimler o General Motors Europa. Este es el camino correcto, que debemos continuar conjuntamente!

Hace pocas semanas, la Comisión Europea anunció que mejoraría la Directiva para los Comités de Empresa Europeos. La parte empresarial se movilizó en contra rápidamente. Y amenazó con negarse al diálogo social a escala europea. ¡Esto es un escándalo!

Estamos convencidos de que no habrá una Europa democrática y social sin representantes fuertes de los trabajadores europeos. Los comités de empresa europeos tienen que tener capacidad de trabajo. ¡Para ello, tienen que recibir condiciones laborales adecuadas y tienen que tener derechos de codecisión! ¡Sólo así es justo!

Estimadas compañeras y estimados compañeros:

¡Lo que es valedero para los comités de empresa también es valedero para la cogestión de empresa! Nuestros Consejos de Vigilancia

(Consejos de Administración) actúan con el IG Metall más allá de las fronteras. Por puestos de trabajo seguros y por la responsabilidad social de las empresas. El derecho empresarial está europeizado ampliamente. Se han creado las primeras Sociedades Anónimas Europeas. Hasta ahora hemos conseguido establecer frente a los empresarios los estándares de la cogestión alemana.

Pero bajo el pretexto de la europeización se sigue intentando limitar el nivel y la calidad de la cogestión de empresa. Nosotros afirmamos inequívocamente: ¡Una Europa social no necesita menos cogestión, una Europa social necesita más cogestión, estimadas compañeras, estimados compañeros! ¡Y tendremos que luchar por conseguirlo!

III. Política de negociación colectiva y de empresa del IG Metall – Aplicación práctica para la justicia

¡Nosotros actuamos a escala global, a escala europea y local en nuestro trabajo de Consejo de Vigilancia y Comité de Empresa! Muchos representantes de los accionistas y muchos empresarios tienen solamente presentes los intereses del mercado de capitales y el nivel de los dividendos. Nosotros abogamos por perspectivas a medio y largo plazo para la empresa y los puestos de trabajo. Luchamos en los consejos de vigilancia por mayores inversiones, por innovación y una cultura empresarial diferente. Esto es lo que nosotros entendemos por sostenibilidad. ¡Esto es política de empleo efectiva! ¡Esto es aplicación práctica en favor de la justicia!

Nosotros intervenimos cuando inversores financieros acaparan empresas y centros de trabajo. ¡Esto no funcionará sin los comités de empresa! Los inversores financieros tienen que exponer con toda claridad sus planes. Los comités de empresa tienen que poder negociar una compensación de intereses como en el caso de la modificación de la empresa. ¡Y los trabajadores necesitan un derecho de réplica!

A pesar de todo, es un proceso increíble que empresas – y esto significa en primera línea las personas que las han consolidado, trabajando durante años – se vendan al mayor pastor. ¡Esto es cínico, inhumano y no lo aceptaremos nunca!

El Gobierno federal reaccionó el 24 de octubre con un proyecto de ley – también gracias a nuestra iniciativa. En estos casos deberán ampliarse los derechos de asesoramiento de los comités de empresa. Está bien, pero no es suficiente. Exhorto al Gobierno federal: ¡Mejorarlo! ¡Decidid en interés de los trabajadores! ¡Y conceder a los comités de empresa derechos de cogestión correctos! ¡Las plagas de langostas no crean mayorías políticas, pero sí asustan a las electoras y los electores!

Estimadas compañeras y estimados compañeros:

Luchar con inversores financieros es solamente un ejemplo de las tareas ampliadas de los comités de empresa. Ellos participan actualmente en la configuración de la política de empresa. Luchan por innovaciones, por inversiones y con ello por las oportunidades de futuro de los trabajadores. Y ellos participan directamente, cada vez con más frecuencia, en las negociaciones de negociación colectiva en la empresa. La política de negociación colectiva y la política sindical de empresa van cada vez más estrechamente unidas.

Esto solamente podemos superarlo bien, si la base de afilados en los centros de trabajo funciona. Y nosotros luchamos conjuntamente con nuestros afiliados por convenios colectivos. ¡Esto es más necesario que nunca! La vinculación de la negociación colectiva a escala territorial ha descendido en los últimos diez años. Tenemos que esforzarnos mucho

para que las empresas y los centros de trabajo permanezcan en la Asociación Patronal y con ello mantengan la vinculación al convenio colectivo. Y nosotros tenemos que contraponer algo a las estrategias de las asociaciones patronales obligar a imponer el convenio colectivo. ¡Para ello, necesitamos fuerza – para ello, necesitamos un IG Metall con capacidad de acción en la empresa! ¡Para ello, necesitamos una política de negociación colectiva cercana a la empresa!

Otto Brenner bajo el título “política reivindicativa cercana a la empresa” formuló en el Congreso Sindical de 1960 lo siguiente - cito: „El sindicato se acerca más a la empresa [...] La fuerza de los trabajadores organizados repercutirá de nuevo directamente en cada uno de los empresarios. Con una política de negociación colectiva real desde la base esperamos conseguir no sólo sueldos y salarios mejores y seguros, sino también nuevos impulsos para la vida sindical y el fortalecimiento de

nuestra base.”

Casi 50 años más tarde – de ello estoy convencido – podemos y debemos continuar trabajando por ello. Por una política de negociación colectiva solidaria en el siglo 21. ¡Solamente de esta manera mantenemos y fortalecemos nuestros convenios colectivos territoriales!

Tenemos que fortalecer el convenio colectivo territorial en todos los sectores: En la industria del metal y eléctrica, en la siderurgia, en la industria del textil y confección, servicios del textil, en la industria de la madera y plástico. Y naturalmente en las Pymes y los talleres de automóviles. Aquí nos jugamos muchos en la política de negociación colectiva. ¡Si en 2008 nos imponen el conflicto, lo iniciaremos y lo

“A pesar de todo, es un proceso increíble que empresas – y esto significa en primera línea las personas que las han consolidado, trabajando durante años – se vendan al mayor pastor. Esto es cínico, inhumano y no lo aceptaremos nunca.”

llevaremos a cabo, porque así tenemos que reaccionar!

Nuestros afiliados intervienen a favor del convenio colectivo territorial si regula las condiciones que les importan. Por eso, además de las cuestiones remunerativas, trataremos de forma creciente temas cualitativos. De esta manera nuestro lema „Buen Trabajo“ se llenará de vida. Queremos que los trabajadores puedan trabajar sanos y a ser posible cualificados durante toda su vida laboral. Con nuestros convenios colectivos sobre cualificación hemos dado un paso muy importante. Tenemos ahora que aplicarlo consecuentemente y llevar a cabo la discusión en favor de la formación y la formación continua.

Esto es igualmente valedero para el convenio colectivo sobre el „cambio demográfico“ en la industria siderúrgica. Allí hemos sentado por primera vez, las bases de un convenio colectivo para poder iniciar vías de solución en las empresas para las plantillas de edad avanzada. Las palabras claves son: El fomento de la salud, la configuración laboral y del tiempo de trabajo, la cualificación, la reducción de los extremos de presión del trabajo y un porcentaje mayor de contratación de aprendices. Nosotros emprenderemos esta negociación colectiva también en otros sectores y seguiremos desarrollándola. ¡Esto es la aplicación concreta del „Buen Trabajo“!

Al mismo tiempo tenemos que reflejar en nuestros convenios colectivos a las diferentes exigencias de nuestros afiliados y el cambio que se está produciendo en el trabajo. Nuestro mundo laboral es hoy en día extremadamente diferenciado. Las condiciones laborales y de rendimiento en la cadena y en los departamentos de desarrollo se diferencian gravemente. Los trabajadores de la producción, los expertos técnicos, los trabajadores en el servicio – todos ellos necesitan regulaciones de convenio fiables. Pero las necesidades y perspectivas que resultan de su trabajo son muy diferentes

¡Por eso tenemos que hacer partícipes a nuestros afiliados! Tenemos que hablar con ellos, preguntarles sobre su opinión para que el IG Metall de nuevo se manifieste más claramente en las cuestiones centrales de la política de tiempo de trabajo y de rendimiento. ¡Con respuestas diferenciadas y adecuadas!

Actualmente en muchos sectores los trabajadores tienen más responsabilidad sobre los resultados, más libertades, pero también más presión. Al mismo tiempo, vuelven las actividades cíclicas cortas. Aumenta el trabajo de turno. El enriquecimiento del trabajo retrocede nuevamente. ¡Desde hace tiempo nos encontramos de nuevo con ritmos por debajo de un minuto! ¡Esto es física y síquicamente un agotamiento sin fin! ¡Así enfreman las personas con el tiempo! ¡Aquí tenemos que intervenir!

Necesitamos un nuevo cambio en nuestra política de tiempo de trabajo y de nuestro rendimiento. Para ello, necesitamos una iniciativa territorial del IG Metall. Antes la llamábamos „Humanización del Trabajo“. Queremos continuar proceso y hacer que este tema sea uno de nuestros puntos centrales: ¡Poner en práctica el „Buen Trabajo“! ¡Con respuestas que correspondan a nuestros tiempos!

Tenemos que limitar el tiempo de trabajo eficazmente, sobre todo donde cada minuto de tiempo de trabajo adicional sea irrazonable. Tenemos que reflexionar sobre nuevas regulaciones de jornada laboral para actividades de alta creatividad. Precisamente en los sectores de alta cualificación observamos que frecuentemente los instrumentos clásicos no abarcan lo suficiente.

Los trabajadores reivindican ahí sobre todo más soberanía en el tiempo de trabajo. Y ellos quieren que el tiempo de trabajo realizado no se pierda simplemente. Tenemos que tomar estas observaciones en serio. Y abrir posibilidades, para regularlo y conseguir configurar la jornada de trabajo y el tiempo libre más de acuerdo con las necesidades individuales. ¡Es decir, según las necesidades de nuestras compañeras y compañeros!

Ya va siendo hora: Necesitamos un nuevo debate del tiempo de trabajo ¡Estoy convencido de que lo necesitamos! ¡Pero con una condición; tiene que ser sincero! Ante la jornada de trabajo de 35 horas según convenio, nos encontramos con una media efectiva de jornada laboral de 39,9 horas. ¡La diferencia es más grande que nunca!

El IG Metall marcó con las 35 horas un hito para una jornada de trabajo justa y humana. Esto no es una custodia para llevar delante de uno. Este es el resultado de una dura lucha colectiva que tiene que lucharse diariamente de nuevo. Estoy convencido de que actualmente solo podemos solucionar las cuestiones de la jornada de trabajo con respuestas diferenciadas. ¡Porque las personas en sus situaciones laborales y necesidades son diferentes!

Esta nueva realidad laboral nos exige también una nueva política de rendimiento. Con el convenio de unificación de categorías y remuneraciones ERA podremos proyectarla mejor que con las antiguas regulaciones marco. Más de las tres cuartas partes de nuestros trabajadores – por cierto también la mayoría de los obreros – perciben por regla general su suplemento de rendimiento de convenio a través de una evaluación del rendimiento. ¡Precisamente para ellos hemos conseguido con los convenios colectivos de ERA una regulación importante de política de negociación colectiva!

En el futuro también habrá para los técnicos y administrativos formas de compensación por rendimiento. Con ello, hemos posibilitado la cogestión y la participación en los sectores que hasta ahora no estaban regulados por convenio. Tenemos que utilizar estos instrumentos. Ahora ya se encuentran en los convenios colectivos.

La introducción de ERA no es sólo una tarea gigantesca. Es también una gran medida de formación sindical para nuestros cuadros sindicales en las empresas. En muchas empresas ya no era tema el conflicto por salario y

rendimiento, por las consecuencias de racionalización y los contenidos del trabajo. A pesar

de que los temas centrales en la empresa son la política laboral y protección de la salud, formación profesional y continua, tiempo de trabajo, salario y rendimiento ¡Aquí tiene que demostrar el IG Metall su capacidad en la empresa! ¡Por estos temas han de luchar los comités de empresa!

Estas cuestiones tienen repercusiones directas sobre las clasificaciones de las compañeras y los compañeros. Por eso repito: no os quejéis, luchad. Cuestiones de clasificación salarial son cuestiones de poder. Y solo se resuelven luchando en la empresa.

Estimadas compañeras y estimados compañeros:

Muchísimos empresarios intentan utilizar el miedo por el puesto de trabajo para coaccionar a las plantillas. Nosotros hicimos el acuerdo de Pforzheim 2004, para poder defendernos con éxito. Y con ello tomar de nuevo las riendas de la negociación.

La autonomía de negociación colectiva es un bien valioso, muy valioso. Con el acuerdo de Pforzheim tenemos la soberanía en caso de descuelgues del convenio colectivo. ¡Tal como era antes del 2004 – con descuelgues en secreto o completamente sin participación del IG Metall – no podíamos continuar!

Y todos sabéis todavía lo que intentaron nuestros opositores al cambiar el año 2003/2004. Querían determinar ataques masivos contra la autonomía de la negociación colectiva, fijar los llamados „pactos de empresa“ con estándares generales. Estaba en juego nada menos que la pérdida de nuestra competencia de ordenamiento político, sí, nuestra fuerza sindical ¡Juntos lo hemos impedido y lo seguiremos impidiendo en el futuro!

El convenio de Pforzheim es el intento de dar una respuesta para las diferentes situaciones y distintos problemas en cada una de las

empresas. El proceso del convenio de Pforzheim, bajo las condiciones económicas actuales, es al mismo tiempo política activa de

negociación colectiva y política industrial de acorde con los tiempos.

Porque en caso de descuelgues del convenio exigimos de los empresarios conceptos de futuro sólidos, compromisos de inversión e innovación, puestos de aprendizaje. Desde el año 2004 hemos acordado inversiones que ascienden a miles de millones de euros. Estas son esencialmente inversiones de futuro. Con ello, aseguramos cientos de miles de puestos de trabajo y cuidamos de que se creen nuevos.

Hoy podemos decir conscientemente: Nosotros no evitamos la discusión, sino que la dirigimos. Luchamos por soluciones de convenio que aseguren el futuro y el empleo. ¡Pero por favor, con el IG Metall y con conceptos de futuro razonables! Con compromisos vinculantes, y con participación de los afectados: ¡Nuestros afilados y los trabajadores!

Estimadas compañeras y estimados compañeros,

Esto es lo que debe cumplir una política de negociación colectiva de acorde con los tiempos. Para ello, comprometemos a las empresas a desarrollar conceptos de futuro razonables. Todos sabemos lo que pasa cuando las direcciones de las empresas no funcionan o vence el puro afán de lucro. ¡Entonces a los trabajadores sólo les queda como última medida la legítima defensa!

Por ese motivo hemos llevado a cabo conflictos por convenios colectivos sociales y si es necesario también los seguiremos llevando.

Pero siempre como última medida. Donde se pueda tenemos que inmiscuirnos, antes de que sea tarde. Pero también está claro: Cuando sea necesario y donde podamos, entonces tenemos llevar a cabo estos conflictos y así lo haremos.

“Tendremos solamente capacidad de imposición allí donde tengamos capacidad de lucha y allí donde no se nos recorte el derecho de huelga. Por ese motivo no podemos aceptar nunca que algunos tribunales de trabajo prohíban una huelga mediante una resolución provisional, porque pudiera ocasionar daños económicos. Eso es ridículo. La idea de la huelga es la presión económica por antonomasia y no otra cosa.”

Las experiencias más recientes muestran - con AEG en Nürnberg, con CNH en Berlin y en otros casos: Con huelgas por convenios colectivos sociales podemos atenuar las repercusiones para las personas y la precariedad de su situación. Los tribunales, hasta el Tribunal Federal de Trabajo, han confirmado nuestra

postura. Los convenios colectivos sociales y nuestras huelgas estos casos son legales ¡Y en el futuro también las llevaremos a cabo si nos vemos obligados a ello!

Tendremos solamente capacidad de imposición allí donde tengamos capacidad de lucha y allí donde no se nos recorte el derecho de huelga. Por ese motivo no podemos aceptar nunca que algunos tribunales de trabajo prohíban una huelga mediante una resolución provisional, porque pudiera ocasionar daños económicos. ¡Eso es ridículo! ¡La idea de la huelga es la presión económica por antonomasia y no otra cosa!

Y aunque desaprobamos la política del GDL [Sindicato Alemán de Maquinistas de Locomotora], hemos criticado duramente constantemente con casi todos los expertos jurídicos este tipo de decisiones. ¡El derecho de

huelga es y seguirá siendo un derecho fundamental inalienable! Y seguimos manteniendo: ¡Quién lo debilite, debilita la democracia y se encontrará con nuestra decidida resistencia!

Deberíamos tener una memoria más duradera. El derecho de huelga tampoco debe socavarse como lo hizo el ministro de trabajo de entonces en 1984 con el artículo 116 de la ley de fomento del trabajo – actualmente el artículo 146 de la ley sobre seguridad social III. A través de estos artículos sobre el cierre patronal, ya no estamos realmente libres en la elección de nuestro medio de lucha. ¡Tampoco nos conformaremos nunca con ello! Este parágrafo antihuelga tiene que desaparecer. ¡Esto es y seguirá siendo nuestra reivindicación a la política!

IV. IG Metall Sindicato unitario – Exigencias para una política preparada para el futuro

Estimadas compañeras y estimados compañeros:

Con nuestra política de negociación colectiva y de empresa configuramos una parte de justicia en las empresas y fábricas. Para represen-

tar con éxito los intereses de los trabajadores en la arena política, tenemos que convencer de nuestros temas y contenidos a los partidos representados en el Parlamento. Para conseguir nuestros objetivos –en la política de pensiones, de sanidad, etc.- necesitamos el apoyo de las mayorías políticas en el Parlamento. Cada partido democrático puede esperar debates correctos, abiertos y también –si no puede de otra forma- controvertidos con el IG Metall.

Desde 1945 nuestro principio básico es el sindicato unitario. La experiencia de la época de República Weimar y del nacionalsocialismo nos obliga a proteger esta unidad. También Otto Brenner advirtió enérgicamente al respecto: "La reconstrucción después de 1945 nos condujo finalmente a un sindicato unitario.

Un movimiento sindical que no está dividido según partidos, religiones, posiciones y grupos profesionales. Esto fué sin duda un importante progreso, que tenemos que cuidar y proteger contra todos los ataques – da igual de que parte vengan." Esta declaración no está en contradicción con nuestra fuerte vinculación histórica a la socialdemocracia.

Nosotros siempre hemos determinado independientemente nuestras posiciones lo más tardar desde el Acuerdo de Mannheim de 1906. Este seguirá siendo nuestro compromiso también en el cambiante panorama alemán de partidos políticos. No nos dejaremos instrumentalizar por nadie. El IG Metall no fué nunca correa de transmisión de un partido y tampoco lo será en el futuro. ¡Quien lo intente fracasará!

Y quisiera añadir algo más: Nosotros no valoramos a los partidos en esto por la frecuencia con que aparece en sus programas la palabra „justicia“. Los hechos tienen que corresponderse. Los conceptos tienen que ser útiles para el siglo 21. Nadie puede viajar de “regreso al futuro“.

Bajo las condiciones de una economía globalizada nos encontramos enfrentados a grandes retos. La política necesita conceptos:

- Que fomenten de forma sostenible la dinámica económica y superen la gran plaga de nuestros tiempos, el desempleo masivo.
- Que consigan condiciones de vida equivalentes en Alemania del Este y del Oeste. ¡Esto es un mandato para la política y también nuestro compromiso!
- Que superen el cambio demográfico – en la sociedad y con mucha más urgencia en las empresas.
- Que creen hoy las condiciones de la sociedad del trabajo y el conocimiento del mañana. ¡Lo que desaprovechamos ahora, no lo podremos corregir o recuperar nunca!

- Y que reduzcan drásticamente el uso de materias primas y energía y que pongan freno a la destrucción del medio ambiente. ¡Tenemos solamente un mundo que es éste!
- Hemos abogado, con los comités de empresa de la siderurgia, por un sistema comercial razonable con los certificados de CO2. ¡Con ello, aseguramos los centros de trabajo y el medio ambiente mejor que los representantes de la asociación empresarial que sólo quieren que la actuación ambiental les salga barata.

IV.1. Política industrial ecológica

Para ello un lema correcto es „mejor, en lugar de más barato“. Solamente a través de innovaciones e inversiones sociales y técnicas podemos mantener nuestro nivel. No a través de renuncia salarial y dumping social. Ese es el camino equivocado.

„Mejor en lugar de más barato“ es el camino correcto para la renovación ecológica de la industria alemana. La política industrial ecológica no reduce solamente el uso de materia prima y energía. Produce nuevos procesos, materiales de trabajo y productos. ¡Y con ello nuevas oportunidades en los mercados oportunidades para nuevos puestos de trabajo!

- El cambio a energías renovables ha llevado a los constructores alemanes de instalaciones de energía eólica a la cabeza del mundo. 75.000 puestos de trabajo se crearon en Alemania solo en la energía eólica.
- En la producción de energía son necesarias inversiones que ascienden a miles de millones de euros. Con estas inversiones pueden crearse miles de puestos de trabajo!

“Para cada uno, una buena formación y la formación profesional es una condición primordial para poder mantenerse en la vida laboral. Y las cuestiones de formación se han convertido de nuevo en cuestiones de poder. Formación y los diplomas de formación deciden hoy más que nunca sobre las oportunidades en la vida. Quién niega la formación sobre todo a personas jóvenes, les niega el derecho a una vida libre y autodeterminada.”

- Y con el ministerio de medio ambiente formulamos conjuntamente en marzo de 2007 una estrategia medioambiental progresista para la industria automovilística europea. ¡También en nuestros sectores de fuerte afiliación sólo de forma duradera aseguramos y creamos puestos de trabajo a través de la sostenibilidad!

Nosotros trabajamos por una política industrial ecológica. Pero nosotros solos no podemos imponerla. Necesitamos un Estado con capacidad de actuación, que aplique

- una política de inversión y desarrollo previsor,
 - una política de valores límite ambiciosa
 - una política de fomento razonable

Así podemos superar el cambio ecológico. ¡Nosotros también somos responsables del „mañana“! ¡Ese es nuestro derecho, nuestra obligación. Se lo debemos a las generaciones venideras!

IV.2. Política de formación y formación profesional

Estimadas compañeras y estimados compañeros:

El futuro de nuestra sociedad se basa en la formación, la innovación y la calidad. El conocimiento y la experiencia aportan ya actualmente más de la mitad del valor añadido, con tendencia ascendente.

Para cada uno, una buena formación y la formación profesional es una condición primordial para poder mantenerse en la vida laboral. Y las cuestiones de formación se han convertido de nuevo en cuestiones de poder. Formación y los diplomas de formación deciden hoy más que nunca sobre las oportunidades en la vida. ¡Quién niega la formación sobre todo a personas jóvenes, les niega el derecho a una vida libre y autodeterminada!

En base a esto y a las exigencias de futuro de un estado industrial moderno, el estado de nuestro sistema de formación es lamentable y preocupante. Esto comienza en el jardín de infancia, y continua en el fatal sistema escolar alemán estructurado en tres bloques. Está orientado según la sociedad de clases del siglo 19. Y por ello completamente inadecuada para los retos del siglo 21.

Así lo subrayan los balances de formación continua de las empresas a igual que las cifras del censo social de la Asociación Alemana de Estudiantes. 83 por ciento de los niños de familias académicas comienzan un estudio. De las familias no académicas sólo un 17 por ciento!

No sólo en las escuelas superiores es insopor- table la situación. En el 2006 ni la mitad de los

jóvenes habían recibido un puesto de aprendizaje en la empresa. Sólo el 48 por ciento encontró uno. ¡Esto es una muestra del fracaso de la economía y la política alemana. La cifra de los puestos de aprendizaje en el 2007 ha vuelto a aumentar algo. Pero el déficit es igual de grande que antes. ¡Mantengo que el “pacto del aprendizaje” entre el Gobierno federal y la economía ha fracasado!

*“Nosotros mismos
tenemos que concentrarnos
más en nuestra organización,
en nuestra política de
negociación colectiva y de
empresa por conseguir la
equiparación y justicia.
Necesitamos soluciones de
acuerdo con los tiempos en
las oportunidades de
ascenso e ingresos.
Ya va siendo hora que
lleguen. Sin justicia
entre lo sexos no existirán
relaciones justas.”*

Y añadido que la política apuesta por pactos voluntarios donde la actuación estatal es un requisito indispensable. Ahora en todas partes se lamentan de la falta de mano de obra cualificada. ¡Esta es la consecuencia directa de los terribles descuidos de la economía y el Estado! ¡Y del concepto erróneo de que la „mano invisible del mercado” lo puede reparar!

Exigimos una garantía – y si no es posible de otra manera, por ley: ¡Cada joven que quiera, tiene que

recibir un puesto de aprendizaje! ¡Sin excepción! ¡Esto es una cuestión de justicia elemental! ¡Ésta afecta a las oportunidades para la vida, que cada año simplemente se le niegan a más de cien mil jóvenes!

Y no se cambia nada, con facilitar la inmigración de mano de obra especializada de otros países. Sí, Alemania quiere y debe ser una sociedad abierta al mundo. Pero nuestros problemas caseros no los solucionamos captando mano de obra cualificada del extranjero. Otros países han invertido en la cualificación de sus personas. ¡Ellos no son el depósito de mano de obra cualificada del que Alemania puede servirse según su deseo!

Muchos hijos de la primera y segunda generación de inmigrantes actualmente no encuentran ni un aprendizaje ni un trabajo. Son los hijos y nietos de nuestras compañeras y compañeros extranjeros, que junto a nosotros han construido este país. Que en su IG Metall, codo con codo han luchado por mejores condiciones de trabajo y vida. Tenemos el deber de procurar que sus hijos tengan un futuro mejor.

IV.3. Justicia entre los sexos

También las mujeres necesitan más y mejores accesos a la vida profesional. Tenemos que aprender de otros países. ¡Alguna vez Alemania tendrá que tomar conocimiento de ello!

La relación tradicional entre los sexos está cambiando constatación e irreversiblemente. Pero no se puede hablar todavía de justicia entre los sexos. La lista de discriminaciones de la mujer en todos los sectores sociales es deplorable y larga. No nos podemos conformar con esta situación injusta en toda la línea.

Necesitamos una igualdad de oportunidades real. Queremos oportunidades de ascenso y perspectivas profesionales para ambos sexos. Queremos más mujeres en posiciones ejecutivas. Queremos que las mujeres y los hombres, puedan compaginar familia y profesión. Necesitamos mejores cuidados para los niños en todo el país. Para ello, tendremos claramente que invertir más dinero. Que la educación sea sola o principalmente una cuestión de las mujeres es una manera de pensar del pasado.

¡Nosotros mismos tenemos que concentrarnos más en nuestra organización, en nuestra política de negociación colectiva y de empresa por conseguir la equiparación y justicia. Necesitamos soluciones de acuerdo con los tiempos en las oportunidades de ascenso e ingresos. ¡Ya va siendo hora que lleguen! ¡Sin justicia entre los sexos no existirán relaciones justas!

IV.4. Por un fuerte estado social

Estimada compañeras y estimados compañeros:

„Quien quiera enterrar el estado social, tiene que encargarse de dos sepulturas.“ Heribert Prantl del „periódico Süddeutsche Zeitung“ ha dado en el clavo: Estado social y democracia son inseparables. ¡El desmantelamiento por motivos ideológicos de las conquistas sociales es un peligro para la democracia!

Esto lo aprovechan los radicales de derecha. Los neonazis se ocupan de forma creciente de temas políticosociales y se abren paso cada vez con más frecuencia en manifestaciones de sindicatos y movimientos sociales.

En su ideología indigna no ha cambiado nada: ¡Quieren destruir nuestra democracia! Así lo propagan abiertamente dirigentes del partido NPD. El presidente de su grupo parlamentario en el Parlamento del Estado de Sajonia-Anhalt declaró públicamente la lucha contra la democracia en junio de 2007 – lo cito textualmente – „como continuación a la segunda guerra mundial con medios políticos“.

¡Esta es una declaración inaudita! Ante los enemigos de la democracia solamente existe una respuesta: ¡Tolerancia cero!

Quien quiere destrozar la democracia, es nuestro enemigo. Dónde podamos, lucharemos en contra! En la sociedad y en las empresas. Existe un caldo de cultivo para la ideología de los radicales de derecha. También entre los trabajadores que representa el IG Metall. ¡Tenemos que luchar en contra – con información, con firmeza y con valor cívico! Es decir, luchemos con valor contra los neonazis. ¡Con valentía e imaginación!

Estimadas compañeras y estimados compañeros:

Sistemas justos de seguridad social pertenecen a una democracia intacta. Una democracia que posibilite la igualdad de oportunidades,

la participación y el ascenso social. ¡Pero para todos! Por eso añadido: ¡Quien defiende solamente el status quo, se queda corto! Corre el peligro de consolidar las injusticias y los déficit.

El Estado social actualmente se encuentra cada vez menos en situación de tener en cuenta los cambios en la vida y de posibilitar la participación social para todos. Esto es sobre todo el resultado de una política equivocada. La confianza en la capacidad de futuro del Estado social ha descendido en la misma

medida. También entre muchos afiliados de los sindicatos. Tenemos que fortalecer de nuevo esta confianza. Esto solamente lo podemos conseguir con conceptos convincentes.

No es justo que la seguridad social se financie sobre todo a través de las cotizaciones de los pequeños y medianos ingresos de los trabajadores. ¡Y que los económicamente más potentes pedan eludir la responsabilidad! La financiación del estado social no puede recaer en su mayoría sólo sobre los hombros de las trabajadoras y los trabajadores!

Por eso necesitamos una nueva combinación sólida de cotizaciones e impuestos para su financiación. Para ello hemos desarrollado conceptos como el seguro del ciudadano. ¡Los económicamente fuertes tienen que cotizar por fin de forma adecuada! ¡Necesitamos el seguro del ciudadano!

El lema es: Un seguro para todos en lugar de preferencias para unos pocos! Esto es igualmente valedero para el seguro asistenciales. Junto a algunas medidas correctas se fijan en éste los privilegios de los asegurados privados. ¡Esto es injusto y hay que cambiarlo!

IV.5. Justicia entre generaciones

Estimados compañeros y estimadas compañeras:

Necesitamos nuevos impulsos en los debates de política social. Ya era hora que el SPD se

moviera al respecto. En su último Congreso decidió que el periodo de recepción del subsidio por desempleo I se amplie para los trabajadores de edad avanzada. Esto es bueno y tiene nuestro apoyo. Pero lo que ha decidido la gran coalición para la jubilación anticipada ¡no es suficiente!

Seguimos diciendo que la pensión con 67 es un callejón sin salida políticosocial y un camino equivocado en política ocupacional. Es un bofetón para aquellos que, con frecuencia durante décadas, han rendido día a día un trabajo duro en las fábricas. ¡Es un escándalo que la política haya impuesto la pensión con 67 pasando por alto la realidad de vida y laboral de las personas!

La „pensión con 67“ tiene un fallo decisivo: Soluciones unitarias están actualmente más allá de la realidad laboral y de vida. La idea de que todos podrían jubilarse con 67, es – mis disculpas – típicamente alemana. ¡Es necesaria una jubilación diferenciada! Faltan un millón de puestos de trabajo para trabajadores de edad avanzada. Tenemos todavía muchos, muchísimos jóvenes desempleados. Y aunque nuestros miembros de comités de empresa, delegados sindicales y el IG Metall se esfuercen mucho por condiciones laborales correctas: ¡En el futuro tampoco podrán trabajar todos hasta los 67!

Necesitamos periodos transitorios flexibles para el paso de la vida laboral a la jubilación. Para ello llevaremos a cabo conversaciones también con la Patronal Federal. Pero tenemos que tener claras las condiciones marco legales. Si no, iremos dando palos de ciego.

Cuando estén claras, las configuraremos en la política de negociación colectiva y de empresa. Queremos que el Instituto Federal de Empleo siga aportando para ello una cantidad palpable y específica para la financiación. En la cual se fomenten las recolocaciones, para los grupos con problemas especiales que en el mercado laboral tienen las mayores dificultades. Y para fomentar la contratación de aprendices. ¡Necesitamos este fomento a tra-

vés del Instituto Federal del Empleo también después del 2009!

Tenemos que dejar que se retiren las personas de edad avanzada, cuando no puedan más. ¡Y al mismo tiempo darles a nuestros jóvenes una buena cualificación y unas perspectivas! ¡Esto es una justicia entre generaciones digna de ese nombre!

V. Un sindicato para todos – Política de organización del IG Metall y la DGB

Estimadas compañeras,
estimados compañeros:

Trabajar por conseguir relaciones justas es una labor central. Especialmente en la actualidad. Esto conduce a nuestra organización hasta los límites de sus posibilidades y sus fuerzas. El trabajo en la empresa cuesta tiempo, exige una gran predisposición y buenos conocimientos. Más que en el pasado, nuestros secretarios políticos tienen que llevar a cabo negociaciones conjuntas con las compañeras y los compañeros de las empresas. Para ello, hay que superar situaciones difíciles. Vosotros lo sabéis.

Al mismo tiempo el IG Metall se encuentra también con los activistas honoríficos – ante un verdadero cambio generacional que tendremos que superar en los próximos años. Con ello se nos presenta la oportunidad de rejuvenecer el IG Metall. Por otra parte existe el riesgo de perder experiencia y conocimiento. La respuesta solamente puede ser: Tenemos que cualificar tanto a los trabajadores honoríficos como a los contratados. Necesita-

mos una evolución de personal sistemática. Tenemos que capacitar a las compañeras y los compañeros, para poder superar el aumento de las tareas.

Este Congreso Sindical decidirá qué puntos estratégicos esenciales fijaremos para la labor sindical de los próximos cuatro años. En todo caso la organización también tiene que reflexionar sobre las nuevas formas de colaboración. El modelo de crear ámbitos de cooperación entre varios sindicatos locales, lo considero como un buen punto de partida digno de discusión.

“Quien quiere destrozar la democracia, es nuestro enemigo. Dónde podamos, lucharemos en contra! En la sociedad y en las empresas. Existe un caldo de cultivo para la ideología de los radicales de derecha. También entre los trabajadores que representa el IG Metall. Tenemos que luchar en contra – con información, con firmeza y con valor cívico. Es decir, luchemos con valor contra los neonazis. Con valentía e imaginación.”

Fortalecer y ampliar el poder de configuración en las empresas es un objetivo estratégico para el IG Metall. Nosotros nos orientamos hacia ese objetivo. Para ello, el IG Metall tiene que examinar críticamente sus estructuras. Y modificarlas donde sea necesario. Esto es valedero para todos los ámbitos: A nivel de la Comisión Ejecutiva, Federal, a nivel regional y a nivel de los sindicatos locales. Tenemos sobre todo que fortalecer nuestra organización y estar presente allí, donde tengamos todavía un gran potencial de afiliados. Ya sea porque han contratado nuevos trabajadores, o porque

simplemente no hemos podido organizar todavía a los existentes.

Lo que es valedero para el IG Metall, también es valedero para la DGB. La DGB es y seguirá siendo la Confederación para las ocho federaciones de rama. Ella necesita un mandato claro: La DGB es la plataforma de los sindicatos para transportar temas sociales, de política de mercado laboral y social y convencer a la política de nuestras propuestas. La reducción

de las cifras de afiliados y la reducción de los ingresos requieren que en la DGB también reflexionemos y modifiquemos las estructuras existentes. Esto también es valedero para los importantes servicios que nos presta la DGB: La asesoría jurídica. Conjuntamente acordaremos en los próximos meses, cómo queremos aplicarlo.

Estimadas compañeras y estimados compañeros:

En la DGB abogamos por la solidaridad y la unidad. Por eso, no podemos aceptar que personas en nuestra sociedad, en uno de los países más ricos de la tierra, no puedan vivir de su trabajo.

Por ello, el IG Metall aboga por salarios mínimos legales. Esto es solamente la segunda mejor solución. Preferencia tienen para nosotros soluciones de convenios colectivos. Por eso, reivindicamos convenios de salarios mínimos sectoriales. Esto está así regulado en el concepto sobre el salario mínimo de los sindicatos de la DGB: Cuando las partes contractuales estén de acuerdo, tienen que declararse los convenios colectivos de eficacia general. ¡La política tiene que actuar al respecto! ¡Necesitamos salarios mínimos! Ha llegado el momento de aplicarlos.

También abogamos por limitar y restringir las relaciones laborales precarias, sobre todo el prestamismo laboral. Los trabajadores temporales no pueden ser tratados peor que los de la plantilla fija. ¡No podemos permitir que el trabajo temporal erosione cada vez más los puestos de trabajo normales! Esto amenaza a largo plazo a nuestros convenios colectivos y a todos nosotros. Donde no se pueda impedir,



tiene que tener validez el principio „Igual salario para igual trabajo“. En este sentido, seguiremos insistiendo empresa por empresa. Esto entendemos nosotros por solaridad.

Y solidaridad significa también para nosotros rechazar la representación sola-

mente de casos particulares, de grupos de trabajadores más o menos privilegiados. ¡Nosotros tenemos un concepto distinto al sindicato de pilotos “Cockpit”, que la confederación de médicos de “Marburg Bund“ o el maquinistas ferroviarios GDL!

Las enfermeras tienen que ser tratadas y remuneradas correctamente, igual que los médicos. Los pilotos no pueden descolgarse

completamente de las azafatas y el personal de tierra. Los maquinistas tienen que ser remunerados correctamente por su trabajo. Pero no a costa del personal de taller. ¡Sino con retribuciones adecuadas que estén reguladas en un convenio colectivo para el sector!

Y también en nuestro sector organizativo necesitamos convenios colectivos acordes con los tiempos. Con los cuales podamos describir las características especiales para todos los grupos de trabajadores. ¡El IG Metall es y seguirá siendo un sindicato para todos los trabajadores de la industria metalúrgica y eléctrica, del textil y la confección, de la madera y el plástico, y también de las Pymes. Para poder realizar este derecho, necesitamos valor y diversidad. ¡Entonces mantenemos la fuerza para la unidad!

VI. La cuestión de los afiliados es central – El futuro necesita justicia y un IG Metall fuerte

Nosotros apenas implementamos el cambio que se está produciendo en las estructuras de los trabajadores en la industria metalúrgica y eléctrica y otros ámbitos de nuestra responsabilidad nuestra afiliación, o lo hacemos demasiado lentamente. A pesar de nuestros buenos resultados en los últimos años. El porcentaje de aquellos que se denominaban desde hace más de 100 años técnicos y administrativos, se ha duplicado desde los años 70. Ahora asciende ya a más de un 40 por ciento. En sectores como la construcción de maquinaria han superado desde hace tiempo el 50 por ciento.

El cambio básico del trabajo ha alcanzado ya desde hace tiempo a las profesiones de los especialistas. Probablemente por eso tenemos aquí todavía – por ejemplo en la construcción de maquinaria –grandes potenciales de afiliados, que todavía podemos y debemos captar.

En caso de los ingenieros, expertos técnicos o profesiones comerciales es aun mayor el terreno a recuperar en la evolución de la afiliación. Necesitamos un cambio de tendencia. A pesar de nuestro desarrollo positivo de los últimos años. El IG Metall tiene que seguir acercándose más -sociológicamente hablando- al centro de los trabajadores. Vivir aún más la participación. ¡Estar abierto para las necesidades de todos los colectivos de trabajadores!

Conseguimos éxitos cuando armonizan los contenidos políticos, un lema atractivo y su aplicación: „Mejor en lugar de más barato“, „Buen Trabajo“, „Activo en la Negociación Colectiva“, „¡Queremos una vida mejor!“. Esto se conoce actualmente en toda la República. Y la mejor muestra es que otros ya han comenzado nuestras ideas.

Y a pesar de todo: Todavía hay mucho que hacer en la evolución de la afiliación. Hablamos muchísimo sobre las personas en lugar

de hablar con ellas. Y necesitamos compromisos vinculantes en todos los proyectos de afiliados – con acuerdos concretos. ¡No un sinnúmero de miniscampañas, sino concentrarse en los puntos centrales esenciales que desarrollemos y mantengamos conjuntamente en todo el IG Metall!

Nos jugamos mucho en esto, compañeras y compañeros. Si así lo queréis, en la cuestión de la afiliación nos lo jugamos todo. Queremos configurar con éxito la política de negociación colectiva, la política de empresa y la política social. Pero lo decisivo, la cuestión prioritaria es la cuestión de los afiliados.

El que consigamos nuestros objetivos dependerá única y exclusivamente de la fuerza que desarrollemos nosotros mismos. ¡Solamente cuenta nuestra propia fuerza! ¡Esto tenemos que interiorizarlo! ¡Esto tenemos que vivirlo! ¡Para ello necesitamos – si es necesario – una revolución en nuestras cabezas!

Cada paso y cada iniciativa política tiene que ir acompañada de la pregunta: ¿ Lo que hago trae nuevos afiliados? Y: ¿Fortalece a nuestros sindicatos locales en el trabajo de captación de afiliados?

Quien quiera tener éxito hoy en día en la captación de afiliados tiene que hacerles partícipes. Nuestros „especialistas en participación“ son los delegados sindicales y los miembros del comité de empresa del IG Metall. ¡Los necesitamos como personas de confianza que están al tanto de los conocimientos específicos de contenido y metódicos y que tienen hilo directo con todos los trabajadores.

- ¡Para ello tenemos que tener buenas espaldas!
- Tenemos que hacer participar a nuestros afiliados desde el comienzo y configurar abiertamente el proceso.
- ¡No podemos prometer lo que no podemos cumplir!
- ¡Y tenemos que dejar que las compañeras

y los compañeros participen en las decisiones!

¡Este es el camino correcto para una representación de intereses moderna!

Estimadas compañeras y estimados compañeros:

¡El tiempo apremia! Todavía tenemos la oportunidad de iniciar el cambio necesario. En los próximos quince años se retirarán cada año de la vida laboral las generaciones fuertes y bien organizadas. ¡40.000 y hasta más de 50.000 compañeras y compañeros por año! En las generaciones por debajo de los 30 años de edad hay aproximadamente 20.000 afiliados por año. Vosotros podéis calcular tan bien como yo. De la tasa de afiliación de los afiliados de edad avanzada estamos bastante lejos.

Esto lo tenemos que corregir para que el IG Metall también sea una Organización fuerte el 2015 y el 2025 que ayude también a conseguir solidaridad y justicia en un capitalismo agudizado. Y por eso tenemos solamente que preguntarnos: ¿Lo que hago trae nuevos afiliados? Sino también: ¿Convencemos con ello también a las personas jóvenes?

Este es el gran reto de los próximos años. ¡Nuestro mandato conjunto! Tenemos la tarea de preparar el terreno para un IG Metall con éxito en el futuro. ¡Y esto lo podemos conseguir!

A todos los trabajadores les podemos decir conscientemente: “Los convenios colectivos y la firma de buenos convenios colectivos no se pueden considerar como algo automático! ¡Para ello, se tiene que trabajar fuertemente!

¡Para ello, se tiene que luchar! ¡Para ello, vosotros mismos también tenéis que hacer algo!

Si queréis poner límites a las exigencias del capitalismo, si la justicia ha de tener realmente futuro, entonces solamente lo podremos conseguir con un IG Metall fuerte. ¡Afílate al IG Metall! ¡Participa con nosotros!”

Somos un Sindicato vivo. Una alianza de compañeras y compañeros conscientes. Somos conscientes de nuestra tradición: Abogamos por una sociedad solidaria. Por la unidad de todos los trabajadores. ¡Abogamos por la justicia social!

Y estamos a la altura de los tiempos: Con una política de negociación colectiva y de empresa que acepta y configura los retos de la globalización. Defendemos la participación de nuestros afiliados. Para trabajadoras y trabajadores adultos, que puedan codecidir – ¡en el puesto de trabajo y en nuestro IG Metall!

Trabajamos para que la justicia tenga futuro. La nueva y antigua verdad es: ¡Sólo juntos somos fuertes!

Y permitidme finalmente decir algo personal: Un día, a mediados de los años noventa, viajando en tren desde Leipzig a Frankfurt, de repente se me ocurrió preguntarme. compañero Huber, ¿cual es la razón de tu actuación incansable?

Mi contestación entonces y mi contestación ahora es:

No se trata de obligar a que una utopía se convierta en realidad. Se trata de crear algo vivo. Esto es el IG Metall, esto es el sindicato. ¡Nosotros creamos vida!

¡Muchas gracias!

El futuro

necesita

justicia

Herausgeber: IG Metall Vorstand, Funktionsbereich Internationales/Europa
D-60519 Frankfurt, Telefon: **49/69/6693-2400, Fax: **49/69/6693-80-2400, E-Mail: vorstand@igmetall.de, Internet: www.igmetall.de

Publica: IG Metall Comisión Ejecutiva Federal, Departamento Internacional/Europa
D-60519 Frankfurt, tel. ++ 49/69/6693-2400, fax ++ 49/69/6693-80-2400, e-mail: vorstand@igmetall.de