

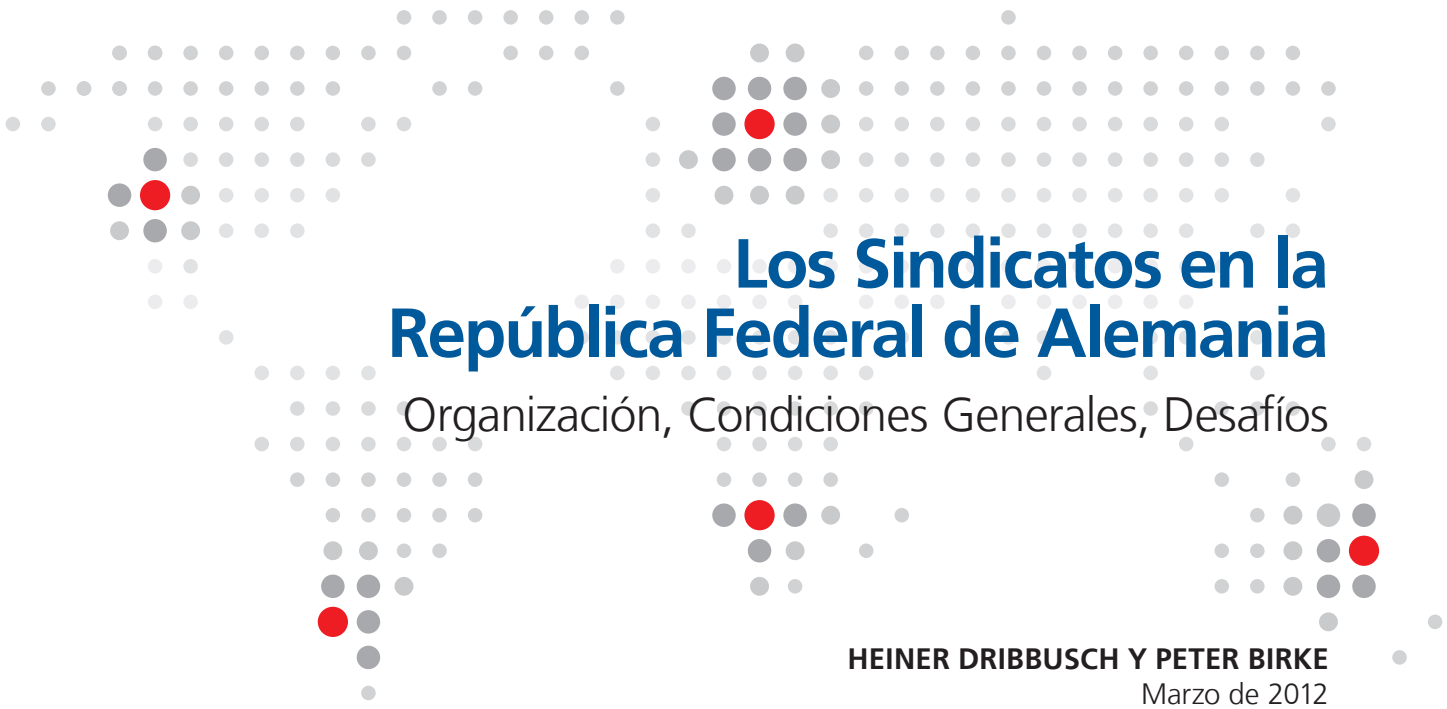


This document has been downloaded from [www.irshare.eu](http://www.irshare.eu)  
You can also file your documents. Come and join us !

Este documento se ha descargado de [www.irshare.eu](http://www.irshare.eu)  
También puede archivar sus documentos.

Dieses Dokument wurde von [www.irshare.eu](http://www.irshare.eu) heruntergeladen  
Sie können Ihre Dokumente auch speichern. Machen Sie mit !

Ce document a été téléchargé sur [www.irshare.eu](http://www.irshare.eu)  
Vous pouvez aussi déposer vos documents. Venez nous rejoindre !



# Los Sindicatos en la República Federal de Alemania

## Organización, Condiciones Generales, Desafíos

**HEINER DRIBBUSCH Y PETER BIRKE**

Marzo de 2012

- En los últimos años los sindicatos alemanes y el sistema de cooperación capital-trabajo con cogestión experimentaron una serie de cambios que redundaron en el debilitamiento de la parte trabajadora.
- A fines de 2010 tan sólo el 19 por ciento de todos los trabajadores estaban afiliados a un sindicato. Esto equivale a un descenso de alrededor de cinco puntos porcentuales a lo largo de diez años.
- En materia salarial esto contribuyó a que no se haya compensado las tasas de inflación desde 2004. En la mayoría de los años los ingresos efectivos se contrajeron. En cuanto a la evolución de los salarios reales de 2000 a 2009 Alemania ocupa una de las últimas posiciones de la Unión Europea.
- Sin embargo en el correr de la crisis económica y financiera, la negociación colectiva así como la negociación a nivel de empresa contribuyeron de forma muy significativa a garantizar los empleos. Es importante destacar que los acuerdos colectivos y por empresa incluyeron flexibilización de los horarios de trabajo, garantizando los empleos y aceptando rebajas salariales por parte de los trabajadores.
- Pero el balance ocupacional positivo de la crisis refleja sobre todo la situación del personal fijo, no la realidad del grupo creciente de los trabajadores precarios. En muchos casos no se renovaron los contratos de vencimiento fijo y numerosos trabajadores temporales perdieron rápidamente sus empleos.
- Como consecuencia de estos antecedentes, la política actual del sindicato metalúrgico IG Metall pone más énfasis en los trabajadores temporales. En esta área logró un importante avance en las negociaciones colectivas de la industria siderúrgica en setiembre de 2010, cuando se estableció por primera vez la igualdad de remuneraciones de los trabajadores temporales en un acuerdo colectivo regional.



## Índice

<b>1. La DGB y sus sindicatos miembros</b> .....	<b>2</b>
1.1 Los sindicatos de la DGB .....	2
1.2 Orientación política .....	3
1.3 Evolución de las afiliaciones .....	3
1.4 Organización y afiliación de nuevos miembros .....	4
1.5 Financiamiento .....	6
<b>2. Otros sindicatos</b> .....	<b>6</b>
2.1 La Federación de Funcionarios Públicos .....	6
2.2 La CGB .....	6
2.3 Sindicatos sin organización central .....	7
<b>3. Sistema de convenios colectivos y evolución salarial</b> .....	<b>7</b>
3.1 Evolución salarial .....	8
<b>4. Cogestión y derecho de huelga</b> .....	<b>10</b>
4.1 El comité de empresa .....	10
4.2 La cogestión empresarial .....	12
4.3 Un derecho de huelga restrictivo .....	12
<b>5. Cooperación capital-trabajo y contrapoder</b> .....	<b>13</b>
5.1 Cambios desde mediados de los años 1990 .....	13
5.2 Gestión de la crisis 2008–2010 .....	15

Los sistemas sindicales de los países europeos se diferencian en muchos aspectos, reflejando así varias tradiciones políticas. A diferencia de Austria y Alemania, donde después de 1945 los sindicatos únicos de orientación socialdemócrata llegaron a ocupar un lugar predominante, en otros países como por ejemplo Italia y Francia los sindicatos de orientación izquierdista o religiosa continúan siendo importantes. En otros países como Portugal o España, pero también en Europa del Este – especialmente en Polonia –, las orientaciones políticas surgieron recién sobre la base de la libertad de organización sindical establecida en los años 1970 y después de 1989. Pero no solo hubo diferencias con respecto a las tradiciones políticas, sino también con relación a los principios de organización sindical: por ejemplo entre asociaciones profesionales y federaciones de industria que organizan sectores enteros, o entre sindicatos al estilo escandinavo que se encargan también de determinadas prestaciones de la seguridad social y otros que no se pueden apoyar en garantías de organización de ningún tipo.

La constitución alemana – la Ley Fundamental – garantiza la libertad sindical. Esto significa que los trabajadores tienen el derecho de asociarse para formar sindicatos. A nadie se le puede denegar el derecho a afiliarse a un sindicato. Al mismo tiempo la afiliación sindical es voluntaria. Nadie debe ser obligado a ser miembro de un sindicato. A diferencia de lo que ocurre en otros países, los sindicatos alemanes no intervienen en el pago de la compensación por desempleo o de las jubilaciones y pensiones. El cometido primordial de los sindicatos es la política salarial.

Los capítulos a continuación ofrecen una visión sucinta de la organización del movimiento sindical alemán y de las condiciones generales para el desempeño de su trabajo. Se hará referencia brevemente a la evolución salarial y a algunos lineamientos básicos de las relaciones industriales. Sin embargo, en el centro del trabajo se ubicarán la Confederación Alemana de Sindicatos (DGB)\* y sus sindicatos miembros.

## 1. La DGB y sus sindicatos miembros

A fines de 2010, alrededor de 8,1 millones de personas integraban un sindicato. Los afiliados se dividen en tres grandes organizaciones centrales que mantienen una re-

lación de competencia entre ellos, y varios sindicatos no afiliados a ninguna central. En total, en 2010 menos de uno de cada cinco trabajadores integraban un sindicato en Alemania. Con esto el grado de organización neta, es decir el porcentaje de trabajadores que integran un sindicato, se ubicó en torno a 19 por ciento, aproximadamente 5 por ciento por debajo del nivel de 10 años atrás.

La organización central por lejos más importante de Alemania es la DGB, fundada en 1949, cuyos ocho sindicatos afiliados sumaban alrededor de 6,2 millones de afiliados a fines de 2011, lo que equivale a más de tres cuartos de todos los trabajadores sindicalizados de Alemania. La DGB defiende íntegramente los intereses de sus sindicatos miembros frente a los tomadores de decisiones políticas y asociaciones del gobierno nacional, los estados federados y los municipios. Además le cabe la responsabilidad formal de arbitrar las controversias entre los sindicatos que la integran. En tanto organización central, la DGB está financiada por los sindicatos miembros. Los trabajadores no se afilian a la DGB, sino directamente a los sindicatos, a quienes pagan también sus cotizaciones.

La organización central tiene una posición bastante débil frente a sus sindicatos miembros, se limita en general a tareas de representación. Las decisiones políticas de peso se toman en los sindicatos miembros, y por lo general la DGB no está presente en las negociaciones con las confederaciones empresariales y las empresas, ni tampoco participa directamente en la política de negociaciones colectivas ni en la conducción de los conflictos laborales.

### 1.1 Los sindicatos de la DGB

En la DGB rige el principio: una empresa, un sindicato. Los ocho sindicatos miembros se definen como sindicatos de industria con responsabilidad por la organización de todos los trabajadores de las ramas industriales, empresas y unidades de servicio en su área de competencia. Como resultado de algunas fusiones y agrupaciones, en los últimos tiempos han surgido varios sindicatos importantes con competencia en más de una rama de actividad.

En los últimos años la reestructuración de determinadas ramas industriales, la duplicación de competencias (por ejemplo en el sector educativo) y la emergencia de nuevas industrias (industria de las TI, energía solar y eólica) provocaron más problemas de delimitación y conflictos

\* Las siglas usadas en el texto responden a las denominaciones en alemán de las organizaciones señaladas, mientras no se indique otro significado (nota del trad.).



Cuadro 1. Los sindicatos miembros de la DGB

Sindicato	Ramas industriales importantes
Sindicato Industrial del Metal (Industriegewerkschaft Metall – IG Metall)	Industria metalúrgica y electrotécnica, industria siderúrgica, textil y vestimenta, limpieza de textiles, industria de la madera, mecánica automotriz, electricidad, ebanistería, sanitaria, etc.
Sindicato Unido de Servicio (Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft – ver.di)	Sector público, comercio, bancos y seguros, sistema de salud, transporte, puertos, medios de comunicación, servicios sociales y educativos, industria gráfica, servicios privados, bomberos, etc.
Sindicato Industrial de Minería, Química, Energía (IG Bergbau, Chemie, Energie)	Industria química, industria farmacéutica, minería, compañías energéticas, etc.
Sindicato Industrial de Construcción-agricultura-ambiente (Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt – IG BAU)	Industria de la construcción, limpieza industrial, sector agrícola
Ferrovianos y transporte (Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft – EVG)	Ferrocarriles, transporte ferroviario
Sindicato de Educación y Ciencia (Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft – GEW)	Maestros y profesores, educadores, docentes de educación terciaria
Sindicato de Hostelería, Alimentación e Industrias Afines (Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten – NGG)	Industria alimenticia, molinos, bares, restaurantes
Sindicato de la Policía (Gewerkschaft der Polizei – GdP)	Policía

entre los sindicatos miembros de la DGB que en años anteriores. No obstante el principio de organización sindical por rama industrial sigue básicamente intacto.

Alrededor de 20 por ciento de los afiliados de los sindicatos de la DGB son jubilados y cerca de 7 por ciento desocupados. Unos 463 000 afiliados son funcionarios públicos. En Alemania este grupo goza de un estatus especial, aunque se está perdiendo cada vez más, tanto con respecto a la incidencia cuantitativa como en lo relativo a las garantías vinculadas al estatus. Continúa vigente el principio de la inamovilidad de los funcionarios públicos. La libertad sindical vale también para ellos, pero son los parlamentos los que fijan su remuneración y horarios de trabajo por ley. No están comprendidos en las negociaciones colectivas. Por las razones expuestas, la jurisprudencia alemana no les ha reconocido el derecho a la huelga.

### 1.2 Orientación política

Los sindicatos miembros de la DGB se definen como sindicatos unitarios. No están vinculados a un partido determinado ni reciben financiamiento de los partidos políticos. Sin embargo existen lazos históricos especialmente fuertes con el Partido Socialdemócrata de Ale-

mania (SPD). En la actualidad, el presidente de la DGB, Michael Sommer, y la casi totalidad de los presidentes de los sindicatos miembros están afiliados al SPD. Por su afiliación a la Alianza 90/Los Verdes, el presidente de ver.di, Frank Bsirske, es una excepción. Pero en los últimos 10 años la relación entre los sindicatos y el SPD ha cambiado fuertemente. La política social del gobierno de coalición rojiverde del canciller federal Gerhard Schröder, de aplicar recortes masivos al seguro de desempleo y fomentar activamente el sector de salarios bajos, introdujo un elemento de alineación a la relación entre los sindicatos de la DGB y el SPD. Esta alineación contribuyó a la posterior fundación del partido La Izquierda (Die Linke), que recibió la afiliación de numerosos miembros del SPD. La Izquierda cuenta con el apoyo de una minoría relevante del Sindicato Unido de Servicio (ver.di) y el Sindicato Industrial del Metal (IG Metall).

### 1.3 Evolución de las afiliaciones

El IG Metall y el ver.di son los principales sindicatos y reúnen casi 70 por ciento de los afiliados de todos los sindicatos de la DGB. En el sindicato ver.di, pero especialmente en el Sindicato de Educación y Ciencia (GEW), las mujeres constituyen la mayoría de las afiliaciones.



Cuadro 2. Los sindicatos de la DGB: afiliados (2010 y 2011)

Sindicato	2011	2010	Diferencia 2011-2010 (en %)	Mujeres 2010 (en %)
IG Metall	2.245.760	2.239.588	0,28	17,7
Ver.di	2.070.990	2.094.455	-1,12	50,5
IG BCE	672.195	675.606	-0,50	19,8
IG BAU	305.775	314.568	-2,80	21,1
EVG*	220.704	260.297	-5,07	21,0
GEW	263.129	232.485	13,28	70,0
NGG	205.637	205.646	0,00	40,6
GdP	171.709	170.607	0,65	22,3
<b>DGB au total</b>	<b>6.155.899</b>	<b>6.193.252</b>	<b>-0,60</b>	<b>32,4</b>

Los números de afiliados incluyen desocupados y jubilados. Fuente: DGB, cálculos propios.

A lo largo de los últimos años los sindicatos de la DGB han perdido numerosos afiliados (gráfico 1). Esta evolución se debe a múltiples causas. Después de que en los años 1990 y 1991 los afiliados de la organización central sindical de la República Democrática Alemana (la Federación Alemana de Sindicatos Libres [FDGB]) se integraran mayoritariamente a los sindicatos de la DGB, esta pasó por un breve período de crecimiento.

Pero en el contexto de la reestructura y la desindustrialización de la economía del este de Alemania, este número se redujo con la misma velocidad poco tiempo después. A esto se agregó en Alemania del Oeste la pérdida de muchos puestos de trabajo en los sectores industriales altamente sindicalizados como consecuencia de procesos de racionalización, reestructura y deslocalización. La privatización del ferrocarril y el correo y la consiguiente reducción de puestos de trabajo en estas dos grandes compañías estatales tuvo también un impacto negativo en el número de afiliados. Otros problemas puntuales surgieron a raíz de las externalizaciones masivas en la industria de la construcción. Cabe agregar que los sindicatos de la DGB no fueron capaces de lograr una mayor presencia con afiliados nuevos en el sector privado de servicios, estructurado fundamentalmente en pequeñas empresas.

#### 1.4 Organización y afiliación de nuevos miembros

En Alemania los niveles más altos de organización se observan entre los trabajadores de la industria metalúrgica y electrotécnica, particularmente en las grandes empre-

sas automotrices. Un muy alto grado de organización existe también en la industria siderúrgica – hoy bastante reducida –, en algunas áreas del servicio civil y en el área del antiguo correo y el ferrocarril. La base sindical en la industria química muestra grandes diferencias. Lo mismo vale para la industria de la construcción. En las nuevas empresas del área de la energía eólica y solar la presencia sindical queda por debajo de la media. Sin embargo, en los últimos años se ha comenzado con éxito a mejorar la presencia mediante la creación de estructuras sindicales.

El sector público, el transporte colectivo y los servicios de basureros fueron los bastiones sindicales tradicionales. Lo mismo vale para el correo y los ferrocarriles. Siguiendo la privatización y liberalización de la función pública, se presentaron oferentes privados en todas esas áreas en las que los sindicatos enfrentan serias dificultades para establecerse. En el área de las empresas privadas de servicios muchos afiliados pertenecen al sector del comercio minorista. Debido a su distribución muy desigual, el porcentaje de afiliados sindicales es muy bajo. Una realidad parecida se observa con respecto a los bancos y seguros. Bajos niveles de organización sindical existen asimismo en el área gastronómica y hotelera, pero también en los servicios de vigilancia. Finalmente, queda muy por debajo de la media la organización sindical en el sector del artesanado.

En términos generales, la afiliación de nuevos miembros resulta más fácil en las empresas grandes. En cambio, los sindicatos encuentran serias dificultades para establecerse en empresas pequeñas, porque en este sector la



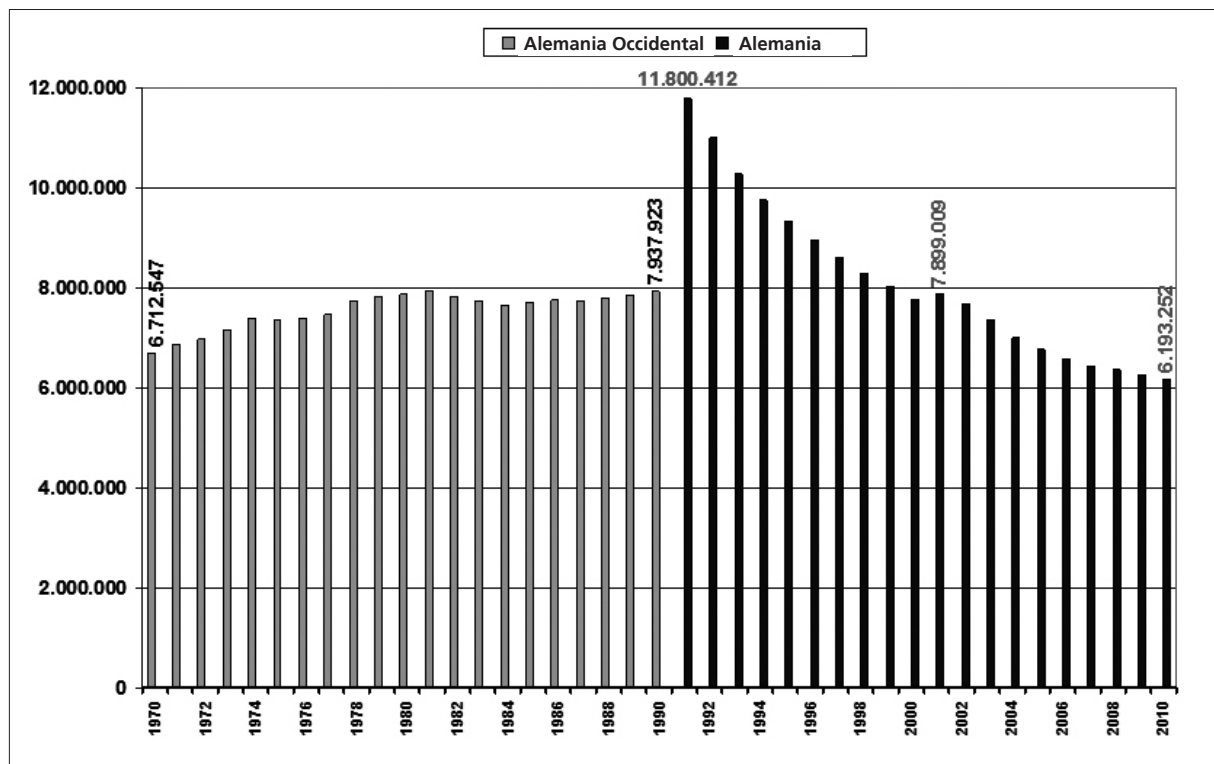
creación de comités de empresa resulta especialmente difícil. Y donde no existen comités de empresa, el número de miembros sindicales suele ser muy bajo. La creciente precarización del empleo crea un problema adicional a los sindicatos. La relación laboral de muchos trabajadores ya no pasa de contratos con vencimiento fijo, otros continúan en régimen de trabajadores temporales. La organización de estos trabajadores requiere un esfuerzo especial. Además muchas empresas, sobre todo las de fundación más reciente, persiguen una estrategia específica para alejar los sindicatos.

Desde mediados de la década de 2000 se ha desarrollado un intenso debate en el movimiento sindical alemán, pero también en su entorno académico, acerca de las estrategias que se pueden seguir para superar este problema de organización. En este contexto se ha hecho referencia a los debates y prácticas de los sindicatos en los países anglosajones, quienes con el concepto clave de *organizing* apuntan a una estructura organizativa sindical que se centre en los conflictos cotidianos y apueste a la convocatoria individual de los trabajadores y su activación. Hasta ahora han sido dispares los resultados

de los intentos prácticos de aplicar estrategias de estas características, por ejemplo en el sector de servicios de vigilancia y seguridad, la limpieza industrial, el comercio minorista y los hospitales. En algunos sectores, sobre todo en las áreas de organización de los sindicatos ver.di e IG Metall, se han seguido diferentes estrategias, gracias a las cuales fue posible frenar sensiblemente la pérdida de afiliados y en algunos casos hasta detenerla por completo. La relación entre la afiliación sindical y la existencia de conflictos en el lugar de trabajo, que fue comprobada en algunos estudios, ofrece importantes puntos de partida para profundizar la inclusión o participación de los afiliados en el sentido del mencionado modelo de organización.

Para muchos trabajadores la afiliación sindical constituye una especie de seguro contra conflictos. Buscan sobre todo apoyo ante posibles problemas que surgen en el contexto de la relación laboral. Los servicios importantes que reciben a nivel individual incluyen el apoyo financiero durante huelgas o cierres patronales, el asesoramiento en materia jurídico-laboral y social así como el apoyo durante conflictos resultantes de la relación labo-

Gráfico 1. Evolución de las afiliaciones de la DGB (1951–2010) (hasta 1990, Alemania Federal; después, Alemania)



Fuente: DGB.

ral. El servicio colectivo más destacado son los convenios colectivos firmados por los sindicatos. Por ley, el derecho al goce de las prestaciones acordadas está limitado a los afiliados del sindicato; sin embargo las empresas comprendidas por la cobertura convencional suelen conceder a los trabajadores no organizados las mismas condiciones que acordaron con los organizados. De esta forma los trabajadores pueden beneficiarse de los convenios colectivos obtenidos por los sindicatos sin tener que integrar un sindicato.

### 1.5 Financiamiento

Los sindicatos de la DGB se financian exclusivamente con las cotizaciones de sus afiliados y los ingresos de su patrimonio. No reciben dinero del Estado ni subsidios públicos. Todo su aparato, personal administrativo y funcionarios fijos deben ser pagados por ellos.

En la mayoría de los sindicatos de la DGB la cotización asciende a 1 por ciento del ingreso bruto mensual. Por lo general la transferencia se realiza por débito directo; en algunos sindicatos el monto correspondiente se ajusta automáticamente según los aumentos salariales acordados. El descenso de las afiliaciones significa por lo tanto que los sindicatos tienen que enfrentar problemas financieros.

## 2. Otros sindicatos

### 2.1 La Federación de Funcionarios Públicos

La Federación Alemana de Funcionarios y Unión Salarial (DBB) es la segunda organización central. A finales de 2011 representaba a 39 sindicatos y asociaciones profesionales federales con un total de 1 265 720 afiliados, de los cuales 908 000 en régimen de funcionarios públicos, por lo que estaban excluidos de las negociaciones colectivas y sin derecho a huelga, como ya mencionamos. Los intereses relativos a las negociaciones colectivas de los 358 000 afiliados de la DBB fuera del régimen de funcionario público son defendidos por el sector DBB Unión Salarial de la federación. A diferencia de lo ocurrido en los sindicatos de la DGB, la evolución de las afiliaciones de la DBB mostró una leve tendencia al alza en los últimos años. Sin embargo, en 2010 uno de sus sindicatos miembros en representación del sector ferro-

viario, el Sindicato Alemán de Funcionarios Ferroviarios (GDBA), pasó a integrar la DGB, donde se fusionó con el sindicato TRANSNET, creándose como consecuencia el sindicato de Ferroviarios y Transporte (EVG).

Un papel especial le cabe al Sindicato Alemán de Maquinistas (GDL), en el cual se organizan fundamentalmente los maquinistas ferroviarios, que cuenta con 34 000 afiliados aproximadamente y forma parte de la DBB. El GDL mantiene una fuerte competencia con el principal sindicato ferroviario, el EVG. A raíz de varias huelgas de maquinistas y del personal de tren en los últimos años, el GDL alcanzó un perfil bastante alto en todo el país.

La DBB se define como políticamente neutral, aunque tradicionalmente ha tenido lazos estrechos con la Unión Demócrata Cristiana de Alemania (CDU). El presidente de la DBB, Peter Heesen, es miembro de la CDU.

En el sector público, los sindicatos DBB Unión Salarial, ver.di y otros sindicatos de la DGB actúan sobre la base de un acuerdo de negociaciones conjuntas. Sin embargo en otros sectores existe una fuerte relación de competencia con respecto a las negociaciones colectivas. En las elecciones de los comités de personal ver.di y los sindicatos competentes de la DBB compiten por los mandatos a otorgar.

### 2.2 La CGB

La Confederación Cristiana de Sindicatos (CGB) es la tercera y menos numerosa organización central. Según datos propios, en 2010 sus 16 sindicatos miembros tenían 283 000 afiliados. A diferencia de las otras dos confederaciones sindicales, la CGB se define como un sindicato de orientación cristiana. Solo una parte de sus sindicatos miembros actúa con autonomía en las negociaciones colectivas.

En ninguna rama industrial los sindicatos miembros de la CGB tienen capacidad real de organizar una huelga, a diferencia de los sindicatos cristianos comparadamente fuertes de Bélgica y los Países Bajos. Su atractivo para las empresas reside sobre todo en su disposición a firmar convenios colectivos con condiciones salariales y laborales por debajo de las negociadas por los sindicatos de la DGB. Por cierto, esto funciona solamente en aquellos lugares en que los sindicatos de la DGB tienen una po-



sición demasiado débil como para imponer eficazmente sus propios convenios. En materia de negociaciones colectivas, los sindicatos de la CGB compiten con los sindicatos de la DGB particularmente en algunas ramas de la actividad artesanal o de servicios así como en el trabajo temporal. Los sindicatos de la DGB combaten a la CGB como una organización adversaria. En varios casos los sindicatos de la DGB lograron por la vía judicial que se les negara a algunos sindicatos de la CGB la capacidad de llevar adelante negociaciones colectivas, por lo cual esos sindicatos ya no están en condiciones de celebrar convenios colectivos válidos.

La CGB se define como suprapartidaria, aunque se ubica políticamente cerca de los partidos democristianos. Su presidente es el diputado federal por la Unión Social Cristiana (CSU) Matthäus Strebl. Cabe aclarar que la mayoría de los integrantes de la CDU y la CSU apoyan con afiliación sindical a los sindicatos de la DGB.

### 2.3 Sindicatos sin organización central

Existe además un conjunto de sindicatos cuya área de organización abarca exclusivamente grupos profesionales específicos y que no integran ninguna de las tres organizaciones centrales. El Instituto de Ciencias Sociales y Económicas (WSI) cifró el número total de afiliados en 270 000 personas, aproximadamente. Los siguientes sindicatos juegan un papel relevante en las negociaciones colectivas:

El sindicato Marburger Bund (MB), la confederación de los médicos de Alemania – empleados y funcionarios públicos –, conforma el sindicato por lejos más importante de los médicos en relación de dependencia. En 2010 el sindicato tenía cerca de 108 000 afiliados. Hasta el año 2005 participaba, junto con los sindicatos competentes de la DGB, en las negociaciones colectivas con clínicas y sanatorios; desde entonces ha optado por negociar por separado. Mediante una serie de huelgas espectaculares en 2006, el MB conquistó la firma de acuerdos colectivos propios para los médicos de clínicas y sanatorios.

La Asociación Alemana de Periodistas (DJV) es el tercer sindicato en importancia de los periodistas de editoriales y publicaciones periódicas. En 2010 tenía cerca de 38 000 afiliados. Se encuentra en una relación de competencia con la Unión Alemana de Periodistas (DJU), una organi-

zación con 21 000 afiliados que forma parte de ver.di. Ninguno de los dos sindicatos tiene la capacidad de hacer valer sus posiciones por sí solo, por lo que han acordado participar conjuntamente en las negociaciones colectivas.

La Asociación Cockpit (VC), con 8 300 afiliados aproximadamente, es el sindicato más importante de los pilotos. En 2001 logró, mediante una huelga, que la principal compañía aérea de Alemania reconociera su independencia en materia de negociaciones colectivas.

Como parte de la evolución del mercado de trabajo y de las relaciones laborales, a partir de la segunda mitad de la década de 2000 varios sindicatos menores fuera de la DGB han cobrado una importancia creciente, aunque en materia de afiliados continúan muy por debajo del nivel de los sindicatos de la DGB. Sin embargo aumentó la visibilidad de los sindicatos fuera de la órbita de la DGB, entre otras razones, porque algunos grupos profesionales (conductores de trenes, controladores aéreos, médicos) lograron resolver algunos conflictos laborales con bastante éxito aprovechando una posición favorable para las negociaciones.

## 3. Sistema de convenios colectivos y evolución salarial

En Alemania el derecho a la negociación de convenios colectivos con asociaciones empresariales o empresas individuales es privativo de los sindicatos. La abrumadora mayoría de los convenios colectivos son firmados por los sindicatos de la DGB.

La contratación salarial entre capital y trabajo está marcada por el fuerte predominio de los convenios colectivos territoriales. Los convenios se concluyen para ramas enteras o partes de ellas y tienen vigencia regional o nacional para todas las empresas integrantes de las asociaciones empresariales que los firman. En este contexto el concepto de libertad de negociación colectiva juega un papel importante. Significa que los convenios colectivos se negocian y se firman sin la intervención del gobierno y el Estado. A diferencia de otros países europeos (por ejemplo los escandinavos) y tomando en cuenta la experiencia de las conciliaciones obligatorias en la fase final de la República de Weimar (1929–1933), hasta ahora Alemania no reconoce la capacidad de definición institucionalizada de los resultados de las negociaciones del Estado.



El papel directo, institucional del gobierno federal se limita por lo tanto a las negociaciones colectivas en el sector público. Actúa como una de las partes en las negociaciones de los empleados del gobierno federal, y en este rol negocia con los sindicatos del sector público.

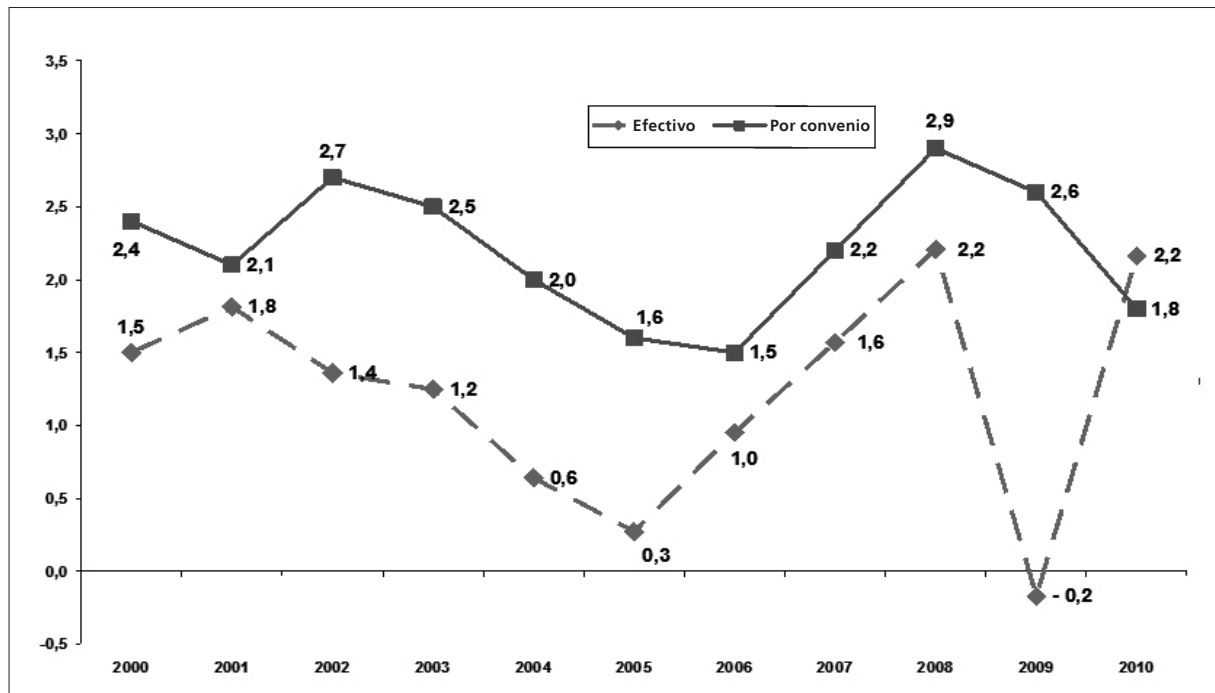
Una comparación a nivel europeo muestra que las intervenciones legales en las condiciones de trabajo y las condiciones salariales en la República Federal de Alemania son limitadas, incluso cuando se deja de lado la política salarial. Por ley la jornada laboral no debe superar las 10 horas (se admiten excepciones) y la licencia anual mínima es de cuatro semanas. Más allá de estas disposiciones, ni la semana laboral o las licencias anuales ni las remuneraciones están sujetas a la regulación estatal, sino que son el objeto de las negociaciones colectivas.

A diferencia de lo que ocurre en otros países, tampoco existe por el momento un salario mínimo legal. En décadas pasadas la introducción de un salario mínimo legal fue rechazada por la mayoría de los sindicatos de la DGB como una conculcación del principio de la autonomía de las partes. Sin embargo, bajo el impacto del crecimiento del sector de bajos ingresos en los años 2000 se inició un proceso de reorientación. Desde entonces la DGB

reclama la introducción de un salario mínimo legal que actualmente equivaldría a 8,50 euros. La mayoría de las asociaciones patronales rechazan categóricamente este reclamo, aunque algunas que representan a diferentes ramas del sector de servicios así como la industria de la construcción se han mostrado más flexibles, han admitido al menos la posibilidad de que las partes acuerden la introducción de salarios mínimos.

De común acuerdo con la comisión paritaria, el ministro federal de Trabajo puede homologar los convenios colectivos para todo el sector. De esta forma su vigencia se extiende a todos los trabajadores y empresas en el área de aplicación del convenio, aun si no intervinieron en las negociaciones. En algunas ramas, por ejemplo en el sector de la construcción, ya se introdujeron salarios mínimos con eficacia general, en conformidad con la ley de desplazamiento de trabajadores, que se aplican también a los trabajadores de empresas que no están radicadas en Alemania. Además del sector de la construcción, existe un esquema de salarios mínimos en la limpieza industrial, entre otros. A falta de un salario mínimo obligatorio, la eficacia general continúa siendo una opción importante para la contención del segmento de bajos salarios.

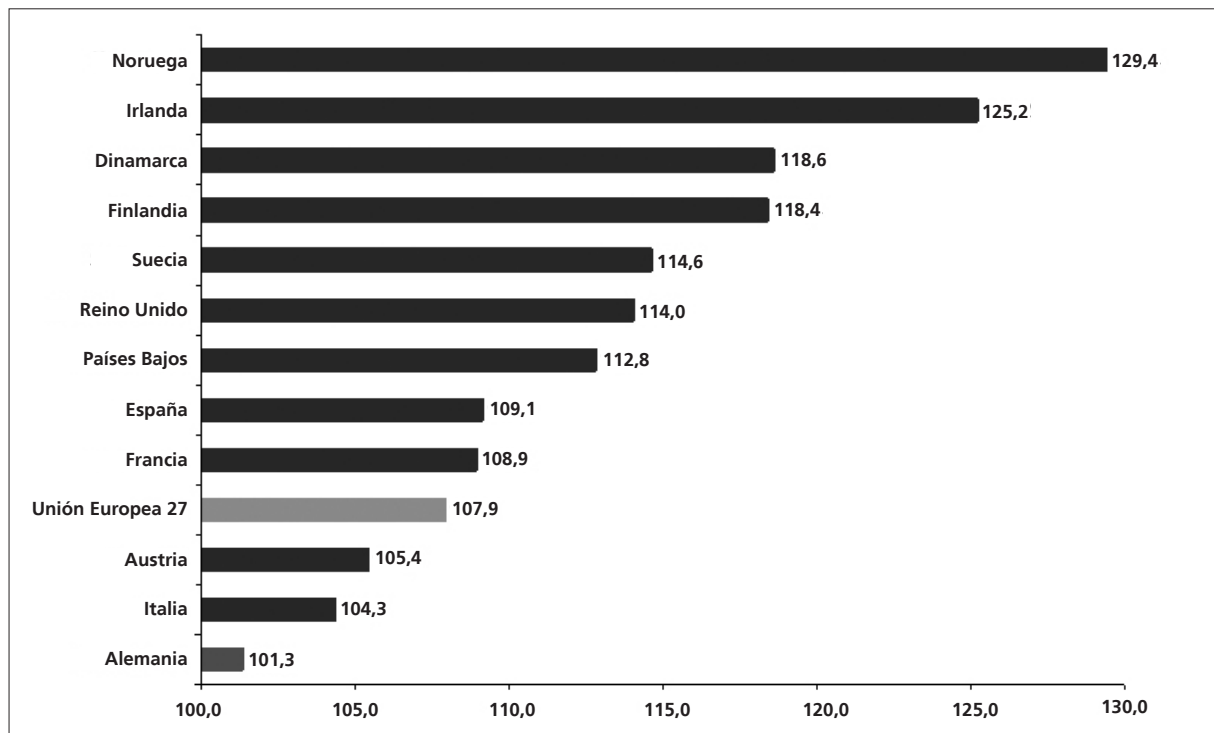
Gráfico 2. Aumento de los salarios convenidos y efectivos (2000–2010)



Fuente: Destatis y Archivo de convenios del WSI.



Gráfico 3. Aumento de los salarios reales\* de los trabajadores 2000–2009 (Índice: 2000 = 100)



Los datos incluyen los aportes patronales a la seguridad social. Valores para 2009: estimación.  
Fuente: Base de datos AMECO.

### 3.1 Evolución salarial

En los últimos 10 años los sindicatos alemanes lograron solo modestos aumentos salariales. A partir de 2002 se registró paralelamente una desviación salarial negativa, es decir, los aumentos del salario efectivo se mantuvieron por debajo del aumento promedio de las remuneraciones acordado colectivamente (gráfico 2).

Si además se tiene en cuenta la tendencia al alza de los precios, queda de manifiesto que desde 2004 no solo no se ha podido compensar la tasa de inflación, sino que se produjo una contracción del salario efectivo en la mayoría de los años. Esta tendencia se da también a nivel internacional, como surge de una comparación en la Unión Europea de la evolución de los salarios brutos reales promedio entre 2000 y 2009 (gráfico 3). A diferencia de lo ocurrido en Alemania, donde los salarios brutos de los trabajadores dependientes aumentaron en términos reales solo 1,3 por ciento en los 10 años anteriores a 2009, el aumento promedio de la Unión Europea 27 alcanzó 7,9 por ciento y el de Francia incluso 8,9 por ciento. Durante la crisis del año 2009 el estancamiento salarial en Alemania se mantuvo inalterado.

La evolución negativa de los salarios efectivos tiene diferentes causas. En primer lugar hay que consignar que un alto porcentaje de los 28 millones de trabajadores con obligación de aportar al seguro social no tiene cobertura convencional (cuadro 3).

En este contexto la falta de un salario mínimo legal tiene un impacto especialmente negativo en Alemania. Pero también hay que tener presente que la existencia de un convenio colectivo no ofrece por sí sola una garantía de salarios favorables, dado que la estructura salarial depende también de la fuerza o debilidad de las partes que llevan adelante las negociaciones. Justamente en aquellas ramas del sector de servicios privados con salarios notoriamente bajos, la capacidad de los sindicatos de imponer sus posiciones es limitada. En más de una rama de la economía alemana los convenios colectivos vigentes establecen salarios por debajo de 8,50 euros, el salario mínimo por hora que reclama la DGB.

La sustitución del empleo de tiempo completo por empleo de tiempo parcial es otro aspecto que contribuye a la tendencia a la baja de los salarios efectivos reales



Cuadro 3. Cobertura convencional en Alemania del Oeste y del Este (2010), y cantidad de empresas y empleados (en %)

	Convenio colectivo territorial		Convenio colectivo de empresa		Sin convenio colectivo (entre ellos, orientados por un convenio colectivo)	
	Oeste	Este	Oeste	Este	Oeste	Este
<b>Empresas</b>	34	17	2	3	64 (40)	80 (39)
<b>Empleados</b>	56	37	7	13	37 (50)	51 (47)

Fuente: IAB Betriebspanel 2010.

en Alemania. Según una investigación del Instituto de Estudios Laborales y Profesionales (IAB), el número de trabajadores de tiempo completo se redujo de 25,5 millones de personas en 2001 a 23,6 millones en 2010. En el mismo período los trabajadores de tiempo parcial pasaron de algo menos de 10 millones a 12,5 millones. Este cambio de la estructura ocupacional de Alemania fue políticamente deseado y se apoyó con las más diversas medidas en materia de política tributaria y social. Como consecuencia se produjo un aumento del llamado empleo limitado de tiempo parcial. Este incluyó sobre todo los empleos limitados llamados *minijobs*, cuya remuneración máxima no debe superar los 400 euros mensuales.

En diciembre de 2010 unos 7,4 millones de personas tuvieron un empleo limitado; 4,9 millones de trabajadores, dos tercios de ellos mujeres, se desempeñaron exclusivamente en empleos limitados, mientras 2,5 millones tuvieron un empleo limitado como actividad accesoria. En 2010 otras 260.000 personas tuvieron uno de los llamados empleos por un euro, en los que reciben apenas entre 1 y 2,50 euros por hora, que se suman a lo percibido por la asistencia social mínima. Formalmente esos empleos son considerados oportunidades de trabajo y no empleos regulares, por lo que no generan derechos jubilatorios y solo algunos derechos jurídico-laborales muy limitados.

A esto se agrega la desregulación casi completa del trabajo temporal desde el año 2003, que ha contribuido al fuerte incremento de la cantidad de empleos de menor remuneración. En 2010 el número de trabajadores temporales ascendía en promedio a 780.000, contra las 330.000 personas en esta modalidad en 2003.

Como resultado del conjunto de las tendencias reseñadas el espacio de los salarios bajos, es decir la cantidad de trabajadores con una remuneración inferior a dos tercios del salario medio (valor mediano), se ha expandido

de 15 por ciento de los trabajadores en 1995 a más de 22 por ciento o 6,6 millones de personas en números absolutos en 2010. Esta estadística parte de 9,50 euros como valor límite del sector de bajos salarios en los estados federados occidentales y 6,87 euros en los estados orientales. En el caso de 2,1 millones de trabajadores el salario ni siquiera alcanzó los 6 euros por hora.

En 2009 los ingresos efectivos sufrieron sobre todo el impacto negativo del fortísimo aumento de la jornada laboral parcial, es decir, la reducción de la jornada de trabajo por un tiempo determinado. En lugar de su salario o sueldo, los trabajadores perciben como compensación del tiempo de trabajo perdido en ese período un subsidio de desempleo parcial. Es de destacar que durante ese período no pierden su relación laboral ni los derechos generados en esta. Durante la crisis el gobierno abrió la posibilidad de prorrogar el régimen de jornada parcial hasta un plazo máximo de 24 meses. Esta ampliación con el fin de evitar despidos en masa como consecuencia de la crisis económica contó con el apoyo del movimiento sindical.

## 4. Cogestión y derecho de huelga

En las relaciones industriales en Alemania la participación de los trabajadores en los comités de empresa y la cogestión empresarial mediante los consejos de administración de las principales compañías juegan un papel esencial.

### 4.1 El comité de empresa

El comité de empresa es la representación elegida por todos los trabajadores de una empresa. No es un órgano sindical, pero la cooperación entre el comité de empresa y los sindicatos representados en la empresa cuenta con el respaldo explícito de la ley. Los comités de empresa

pueden conformarse en todas las empresas con cinco o más trabajadores y son elegidos por todos los trabajadores. Ni los empleados con funciones de dirección ni la dirección de la compañía pueden integrar el comité de empresa. Son elegibles todos los trabajadores mayores de edad con una relación laboral de por lo menos seis meses. Los sindicatos con representación en la empresa pueden presentar candidaturas propias, pero se prevé también la presentación de listas con independencia de los sindicatos. Para ello se necesitan como máximo 50 firmas. La cantidad de integrantes del comité depende del tamaño de la empresa. A partir de un total de 200 empleados un integrante del comité de empresa puede ser dispensado por completo de sus tareas.

Los integrantes de los comités de empresa gozan de varios derechos: a la información (por ejemplo, contratación de nuevos trabajadores, clasificación profesional), de consulta (por ejemplo, en caso de reestructuras) y de coparticipación (por ejemplo, inicio y fin de la jornada laboral). El comité de empresa puede objetar despidos, aunque este recurso no los invalida. El comité de empresa no está facultado para entrar en negociaciones colectivas ni puede llamar a la huelga, y solo podrá celebrar acuerdos de empresa que no entren en contradicción con los convenios colectivos vigentes. En analogía con la ley de comités de empresa que regula el trabajo así como los derechos y obligaciones de los comités de empresa, el trabajo de los comités de personal del servicio civil es regulado por diferentes leyes de representación del personal. Si bien no hay diferencias con respecto a la estructura básica del derecho de representación del servicio civil, en los casos específicos los integrantes de los comités de personal pueden estar sujetos a disposiciones legales divergentes.

La creación de los comités de empresa no es obligatoria. Sin embargo, en aquellas empresas en que no existen los sindicatos tienen el derecho de iniciativa para presionar a favor de su fundación. En muchos casos la fundación de un comité de empresa genera conflictos con las compañías. Algunas, especialmente del área de servicios privados, lo resisten activamente; un ejemplo de ello es la importante cadena minorista Lidl. Tan solo 10 por ciento de todas las empresas con cinco o más trabajadores cuentan con comités de empresa, aunque también es cierto que alrededor de 45 por ciento de todos los trabajadores están empleados en ellas. En los estados federados occidentales los trabajadores del 90 por ciento de todas las empresas grandes con más de

500 trabajadores están representados por un comité de empresa; en los estados orientales el porcentaje llega a 85 por ciento (cuadro 4).

Un análisis de las elecciones de los comités de empresa del año 2010, realizado por encargo de la Fundación Hans Böckler, reveló que en ese momento aproximadamente 77 por ciento de todos los integrantes de los comités de empresa estaban afiliados a un sindicato de la DGB. La mayoría de los restantes integrantes de los comités no pertenecían a ningún sindicato.

Los integrantes de los comités de empresa gozan de una amplia protección contra despidos, por lo que en los hechos los comités se han convertido en bases institucionalizadas de la presencia sindical en las empresas. Por lo general, solo existe una presencia sindical fuerte en aquellos lugares en los cuales existen comités de empresa con dominio sindical mayoritario.

Cuadro 4. Comités de empresa por rama (2010): porcentaje de empresas y trabajadores (en %)

Rama	Empresas con comité de empresa	Trabajadores en empresas con comité de empresa
Minería-energía	41	81
Industria manufacturera	16	66
Comercio	3	21
Commerce	10	31
Transporte-expedición	14	47
Información-comunicación	15	47
Servicios financieros	29	73
Gastronomía, servicios afines	4	15
Salud, educación, instrucción	11	44
Servicios económicos y financieros	8	33
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>44</b>

Nota: Empresas del sector privado con un mínimo de cinco trabajadores, sin el sector agropecuario y sin organizaciones sin fines de lucro.  
Fuente: IAB Betriebspanel 2010.

## 4.2 La cogestión empresarial

La participación de los trabajadores mediante los comités de empresa y los comités de personal se complementa con la cogestión empresarial, que responde al reclamo histórico por la democratización de las empresas y que se convirtió en uno de los asuntos más importantes en la agenda de los sindicatos alemanes después de la experiencia del nacionalsocialismo. Un resultado destacado de ese reclamo fue la introducción de la cogestión en la industria siderúrgica y minera, en vigencia desde 1951. En 1957 y 1976 se promulgaron importantes leyes de cogestión adicionales que frente a la crisis del sector se ocuparon, entre otros asuntos, del mantenimiento de la cogestión en las industrias mencionadas. Como consecuencia de esta evolución histórica la cogestión en la industria siderúrgica y minera, cuya incidencia ha disminuido fuertemente a raíz del previsible fin de la minería alemana y la contracción de la actividad siderúrgica, fue extendida a todas las compañías con 2000 o más trabajadores, adoptando la modalidad de cogestión paritaria. Esto significa que la patronal y los trabajadores cuentan con igual número de representantes en los consejos de administración de las empresas. Por el lado de los trabajadores son elegibles tanto los representantes de los trabajadores como también – hasta cierto punto – los delegados sindicales externos. En caso de conflicto, la representación del capital – que generalmente ocupa la presidencia – dispone de un voto adicional decisivo. En 2008 se contabilizaron 694 empresas con cogestión paritaria, a las que hay que sumar 30 empresas mineras y siderúrgicas en las cuales se mantiene la cogestión con una modesta ampliación de los derechos de cogestión. Finalmente, hay entre 1100 y 1200 empresas con 500 o más trabajadores en las que rige la participación de un tercio. Es decir, un tercio de los escaños es ocupado por delegados de los trabajadores y los sindicatos.

## 4.3 Un derecho de huelga restrictivo

En lo que a la conflictividad laboral se refiere, Alemania cuenta con un derecho comparadamente restrictivo que no está basado en disposiciones legales sino en sucesivas decisiones del Tribunal Federal de Trabajo (BAG), que lo fue conformando paso a paso en el marco de la llamada jurisprudencia de los tribunales. A la vez, deriva de la libertad de reunión y asociación constitucional. La validez de las limitaciones establecidas por la jurispru-

dencia de los tribunales no se limita a la huelga, sino que se refiere también al cierre patronal, cuya legalidad se reconoce dentro de los márgenes establecidos y puede ser usada como medio de lucha tanto por empresas particulares como por asociaciones empresariales.

No existe el derecho individual de huelga. Se admiten como legales solamente los paros de actividades convocados por los sindicatos. La convocatoria de huelgas por los comités de empresa está expresamente prohibida. El derecho de huelga se limita además a situaciones en que se promueve la firma de un convenio colectivo. Ante la duda son los tribunales los que deciden qué asuntos pueden estar comprendidos en las negociaciones colectivas. De acuerdo con la jurisprudencia reciente, se permite por ejemplo la convocatoria de huelgas en respaldo a la firma de un convenio colectivo que regule las consecuencias de despidos masivos y cierres de fábricas, pero no se aclara si la huelga puede tener como objeto solo las consecuencias o también las medidas que la originan. En algunas condiciones las huelgas de solidaridad y apoyo son permitidas. Durante el período de vigencia de un convenio colectivo rige la cláusula de paz social, es decir que en ese lapso no deben detenerse las actividades por temas laudados en el convenio colectivo. Según la doctrina dominante los funcionarios públicos no gozan del derecho a la huelga. En Alemania esta prohibición afecta a la mayor parte de los maestros y profesores, la policía y segmentos importantes de la administración pública. Los sindicatos de la DGB rechazan la prohibición de la huelga, a diferencia de la DBB, que prescinde expresamente del derecho de huelga de los funcionarios públicos.

En Alemania los afiliados sindicales en huelga o afectados por un cierre patronal reciben habitualmente un apoyo económico considerable de sus sindicatos. Este apoyo es un componente importante de las prestaciones sindicales relacionadas con la afiliación. A modo de ejemplo, el sindicato de servicios ver.di paga por concepto de apoyo durante la huelga, en el caso de jornadas de ocho horas, el aporte mensual del afiliado multiplicado por 2,5 por día de huelga. El apoyo a la huelga se paga exclusivamente en huelgas organizadas por los sindicatos y consideradas legales.

De acuerdo con la doctrina dominante en Alemania, las huelgas generales y políticas, como las que se organizaron últimamente en el marco de las protestas contra la política anticrisis de los gobiernos europeos en varios

países (España, Grecia, Portugal e Italia), no serían legalmente admisibles. Esta posición de principio comprende todas las huelgas contrarias a medidas gubernamentales o a una determinada legislación vigente o prevista. Los sindicatos que convocan a huelgas sin base legal se hacen responsables de daños y perjuicios. Hace varios años existe una controversia en la DGB en torno a la conveniencia de la lucha por el derecho a la huelga política.

Una característica central del movimiento sindical alemán es su marcada actitud legalista. Los sindicatos de la DGB se definen a sí mismos como garantes de la paz social. Por lo general las huelgas se mantienen dentro del estrecho marco de lo legalmente permitido. A esto se agregan las experiencias con algunos tribunales alemanes, debido a que ya en los años de 1950 algunos sindicatos fueron condenados a pagar indemnizaciones bastante altas por haber conducido huelgas ilegales. En su gran mayoría los sindicatos rechazan cualquier forma de conculcación de las reglas establecidas. Hasta los cortes de rutas son excepcionales. Las reyertas con la policía durante las manifestaciones sindicales son casi inexistentes, y durante las huelgas son excepcionales.

A lo largo de la historia de la República Federal de Alemania la mayor incidencia de huelgas se dio en las industrias metalúrgica y electrotécnica, no en el sector público. Sin embargo en los últimos años se ha producido un número creciente de huelgas, a veces prolongadas, en el sector de servicios privados y públicos, entre otros sectores en la salud y los ferrocarriles.

Desde los años de 1970 la huelga de advertencia se ha convertido en la modalidad más frecuente de las huelgas sindicales. Se trata de detenciones intermitentes de las actividades con la finalidad de expresar a las empresas la voluntad de convocar una huelga. En el sector público y en la industria metalúrgica los sindicatos están en condiciones de movilizar cientos de miles de personas para ello. Por principio la huelga se considera una medida extrema a la que se recurre solo después del fracaso definitivo de las negociaciones.

En las empresas, muchos conflictos que en otros países desembocarían en una huelga pueden ser neutralizados por los comités de empresa. Esto no significa que en algunos casos no se produzcan detenciones no oficiales de las actividades, fundamentalmente en forma de reuniones colectivas de información. Hasta empezada la

década de 1970 se produjeron repetidas «huelgas salvajes», contra la voluntad de los sindicatos o agrupaciones sindicales, que adquirieron características espectaculares en algunos casos. Sin embargo en las últimas dos décadas fueron claramente excepcionales las huelgas iniciadas expresamente contra la voluntad de los sindicatos. Una de las causas de esta tendencia debe buscarse en la situación económica, frente a la cual los trabajadores ven reducidas sus posibilidades de obtener un aumento adicional de sus ingresos más allá del convenio colectivo alcanzado por los sindicatos mediante una huelga a nivel de la empresa.

## 5. Cooperación capital-trabajo y contrapoder

Después de la segunda guerra mundial y en el contexto de la guerra fría, el ideal de la llamada cooperación capital-trabajo en las relaciones industriales fue tomando forma en Alemania Occidental. Si bien según esta concepción existirían diferencias de enfoque sobre cuestiones específicas entre empresas y sindicatos – por ejemplo, en materia de remuneración y horarios de trabajo –, en el fondo las dos partes sociales compartirían el interés por la competitividad de las empresas. A la luz del éxito económico de los años de posguerra, en los que se registraron crecientes ganancias como también un aumento significativo del bienestar de amplios sectores de los trabajadores, el ideal de la cooperación capital-trabajo fue ampliamente aceptado por los sindicatos e importantes sectores de los trabajadores. El acuerdo de clases de los años de posguerra fue completado por la profundización palpable del Estado social.

La introducción de los comités de empresa y la cogestión empresarial creó un marco institucional que propiciaba una forma de accionar en sintonía con la cooperación capital-trabajo. Tanto la participación en las empresas como la cogestión empresarial dieron múltiples impulsos a una cultura de las relaciones industriales apoyada en las negociaciones y la cooperación. De esta manera, muchos conflictos a nivel de las empresas fueron institucionalizados, son el objeto de negociaciones entre el comité de empresa y la dirección o se encaminan hacia una solución por la vía legal. En el marco del derecho de huelga restrictivo, aquellos conflictos laborales que se apartan de sus lineamientos se encuentran con obstáculos.

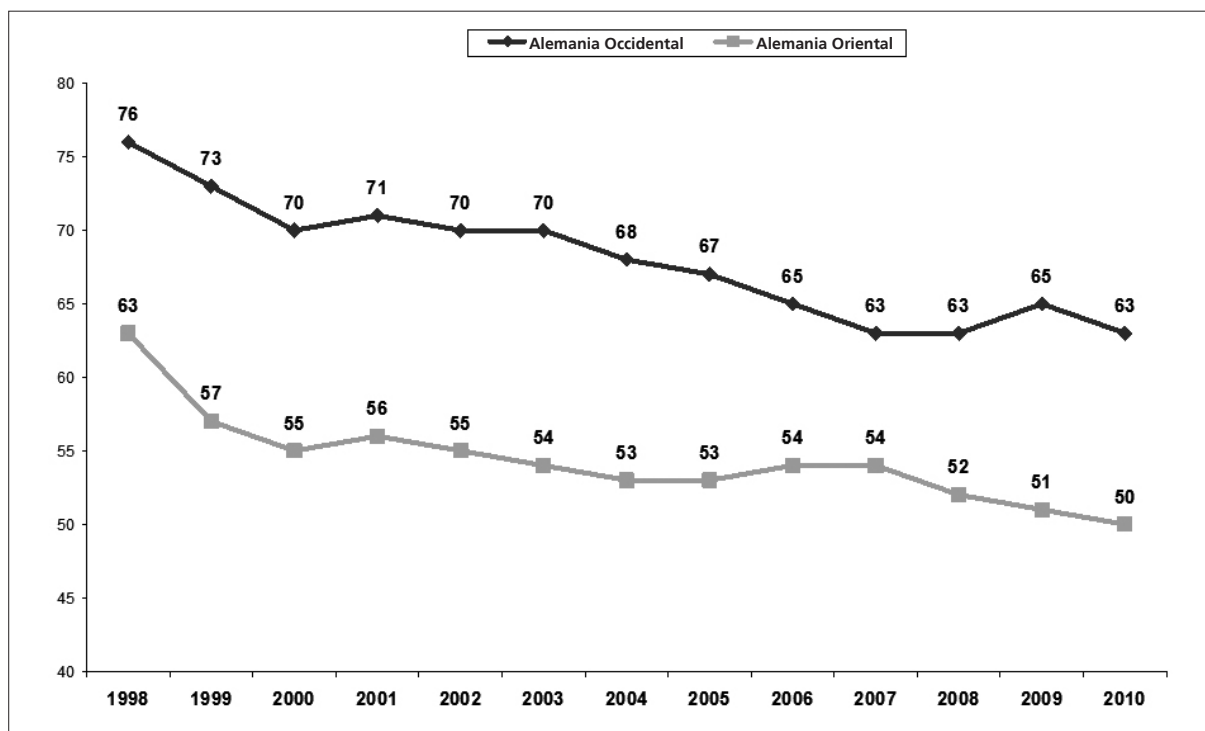
En una perspectiva de competencia, pero también como complementación de la cooperación capital-trabajo, se formularon y se siguen sosteniendo diferentes conceptos del «sindicalismo como contrapoder» en los sindicatos de la DGB. En ellos se pone un mayor énfasis en las diferencias de fondo entre los intereses del capital y de los trabajadores. Depende de las circunstancias específicas que los sindicatos se orienten hacia la cooperación capital-trabajo o hacia una tendencia de mayor conflictividad. En algunos momentos históricos también en Alemania se produjeron conflictos laborales con participación de masas en los cuales predominó la orientación al conflicto. Esto ocurrió, por ejemplo, en el conflicto por el pago del salario en caso de enfermedad en 1956–1957, en la huelga de los metalúrgicos por mejoras salariales en 1963, en las «huelgas salvajes» de setiembre de 1969, en algunos conflictos de la década de 1970 o en la controversia por la introducción de la semana de 35 horas en 1984. Generalmente las dos concepciones coexisten en la realidad de las empresas y de la política salarial, de modo que nunca existen en forma «pura»; su respectiva incidencia queda a los resultados de una solución de conflictos intrasindicales.

### 5.1 Cambios desde mediados de los años 1990

Bajo el impacto de la segunda crisis económica mundial a comienzos de los años de 1980, la autodefinición de las relaciones industriales en la forma que había estado vigente desde 1949 perdió paulatinamente vigencia. Las ya mencionadas tendencias a la erosión de los convenios colectivos, el desempleo masivo y la emergencia de nuevos sectores comenzaron a exponer a nuevos desafíos a los sindicatos y a las concepciones predominantes en ellos. A partir de 1990 las empresas cuestionaron el consenso social en la medida en que cambiaron las configuraciones y condiciones de competencia internacionales.

Luego de un breve auge económico posterior a la unificación, la República Federal de Alemania, ahora ampliada, sufrió una nueva crisis económica. La reducción de la actividad fue acompañada de la internacionalización de la economía y de la competencia por las localizaciones, un proceso que se agudizó después del fin del enfrentamiento entre los bloques. Una expresión del endurecimiento de la competencia, pero también de la creciente confianza en sí de las empresas, fue el llamado cambio

Gráfico 4. Evolución de la cobertura convencional de los trabajadores (1998–2010) en Alemania Occidental y Oriental (en %)



Fuente: IAB.



de la política salarial en el que las asociaciones patronales insistieron durante la segunda mitad de la década de 1990. En él se hacía referencia a las condiciones de competencia cambiadas, para forzar la revisión con recortes de los acuerdos salariales vigentes, en cuyo centro se ubicaban los reclamos por la extensión de la semana laboral, flexibilizaciones de todo tipo y recortes en los complementos y remuneraciones. A nivel de las empresas esta política fue acompañada de una serie ininterrumpida de programas de reducción de costos, externalizaciones, cierres y deslocalizaciones o las amenazas correspondientes. Se redujo además la disposición a tener en cuenta a los sindicatos o los comités de empresa.

Un proceso similar afectó al sector público. Las liberalizaciones y privatizaciones impulsadas por todos los gobiernos alemanes de los años 1990 y 2000 produjeron un cambio radical del sector público. A esto se agregaba una política tributaria en detrimento de los presupuestos públicos que tuvo como consecuencia una creciente supresión de empleos, la extensión de las jornadas laborales y la reducción de los costos de personal. Como resultado de estos cambios se instaló un clima de confrontación permanente en el antiguo sector público. Actualmente la geografía salarial del sector público, que antes se caracterizaba por su uniformidad, presenta un panorama de fuerte fragmentación e incremento del potencial conflictivo.

En general se constata una disminución de la cobertura convencional desde mediados de los años 1990 (gráfico 4). Un fuerte incremento de las cláusulas de reserva en los convenios colectivos acompañó la mencionada tendencia. Con estas cláusulas se habilitaron desviaciones del convenio colectivo territorial a nivel de la empresa. La forma adoptada puede ser un convenio colectivo de empresa o un convenio de empresa entre el comité de empresa y la empresa. Por lo general esos convenios requieren de la aprobación de las partes sociales. Las excepciones respondieron inicialmente a situaciones de emergencia económica. Sin embargo, desde fines de los años de 1990 las empresas exigieron excepciones a los convenios colectivos para obtener ventajas competitivas mediante la reducción de costos. En muchos casos los comités de empresa y el personal recibieron amenazas de cierre o deslocalización de la producción ante la eventualidad de que se negaran a hacer concesiones con respecto a los costos de personal.

Las concesiones exigidas se referían a las remuneraciones, particularmente a los complementos como el aguinaldo o el salario vacacional, y al horario semanal de trabajo. En el marco de esta evolución se produjo una flexibilización muy marcada del horario semanal de trabajo, de modo que la jornada laboral se ajustó estrechamente a las oscilaciones de la producción. A cambio de estas y otras concesiones de los trabajadores, las empresas dieron garantías de empleo dentro de plazos establecidos que inhabilitaron los despidos por necesidades empresariales por un tiempo determinado. Si bien muchas excepciones de los convenios se resolvieron por la vía de las negociaciones sin mayores conflictos, en algunos casos se produjeron enfrentamientos a veces duros, como por ejemplo en Daimler Benz en el año 2004, cuando los trabajadores se opusieron a importantes exigencias de la empresa. Desde hace algunos años el IG Metall se está preocupando más por mejorar la integración de los afiliados a los conflictos en torno a las excepciones y por aprovechar esos conflictos para la organización.

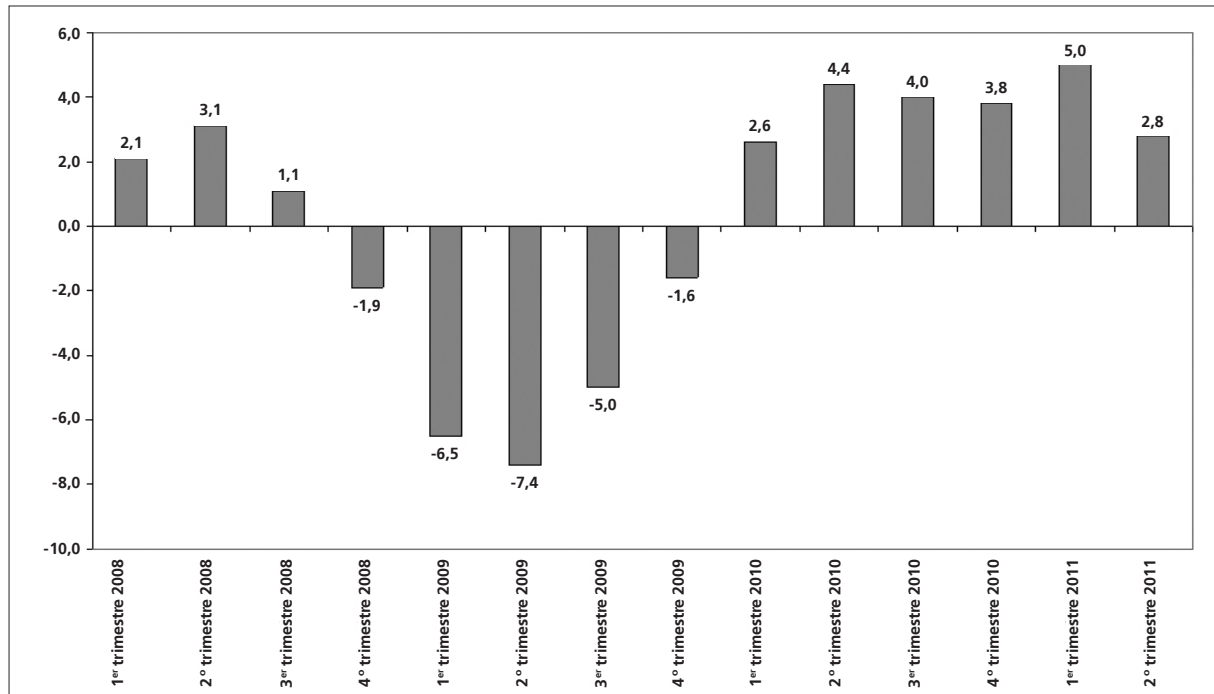
Últimamente las opciones orientadas a los conflictos – por ejemplo ante la amenaza de cierre de una fábrica – han ganado peso; símbolo de ello fueron las huelgas no oficializadas en la planta de Bochum de la empresa Opel en octubre de 2004 y la huelga de seis semanas a favor del mantenimiento de la planta de AEG en Nuremberg a comienzos de 2006. La orientación al conflicto se refleja también en algunas estrategias de organización cuyo objetivo es la inversión de la evolución de las afiliaciones. En esta perspectiva los conflictos ofrecen puntos de partida para la creación de comités de empresa, del mismo modo que las negociaciones salariales y los conflictos laborales pueden actuar a favor de un mayor nivel de organización. A menudo los sindicatos alemanes tratan de combinar estrategias de cooperación con estrategias de orientación al conflicto, en un proceso en que la orientación a la cooperación capital-trabajo y la concepción del contrapoder pueden alternar y en el cual inciden las respectivas tradiciones sindicales, la orientación político-sindical de las dirigencias y la relación de fuerzas entre los sindicatos y las empresas.

## 5.2 Gestión de la crisis 2008–2010

La crisis económica mundial a partir de 2008 ha desencadenado dinámicas de distinta índole con respecto a la interacción entre el Estado, las empresas y los sindicatos.



Gráfico 5. Producto interno bruto de Alemania (2007–2011) en valores constantes, variación interanual (comparación con el año anterior)



Fuente: Instituto Federal de Estadística, Wiesbaden, Destatis, Deutsche Wirtschaft, segundo trimestre de 2011.

Por un lado, la ayuda de los sindicatos es requerida cuando una empresa sufre dificultades financieras y se trata de obtener un préstamo puente del Estado; por el otro, a nivel de las empresas y en la política salarial se ven confrontados una vez más con la exigencia de moderar sus reclamos salariales y hacer concesiones. Bajo el impacto de la crisis los sindicatos IG BCE e IG Metall apostaron, desde distintos ángulos, a la intervención estatal a favor de las ramas industriales organizadas por ellos. El sindicato de servicios ver.di reclamó la ampliación de las prestaciones públicas mediante importantes paquetes de estímulo. Los diferentes énfasis reflejan también las diferencias en el grado de exposición a la crisis entre los sindicatos. A diferencia de lo sucedido en los sectores público y privado de servicios, que en 2009 fueron solo parcialmente afectados por la crisis, la conjunción de la crisis financiera y la recesión provocó una retracción masiva de la producción en la industria automotriz que afectó a buena parte de la industria metalúrgica y electrotécnica, pero también de la industria química.

A partir del cuarto trimestre del año 2008 la crisis financiera y económica mundial impactó en las cuentas nacionales de Alemania con una dureza similar a la al-

canzada en otros países europeos (gráfico 5). Desde 2010 se observa una leve recuperación que incluye un renovado crecimiento en ramas centrales de la industria de exportación, cuya incidencia en los niveles de organización sindical en Alemania se ha mantenido hasta el presente. Sin embargo, en vista de la crisis de la deuda en algunos países europeos y el peligro de una renovada recesión en toda Europa, está por verse si esta tendencia se mantiene en los próximos años.

La configuración política general del otoño boreal de 2008 favoreció la participación de los sindicatos en la gestión estatal y de la política industrial de la crisis. Esta afectaba sectores claves de la industria alemana de exportación, entre ellos la industria metalúrgica y la electrotécnica, en las que el IG Metall mantiene una presencia bastante fuerte. A fines de 2008 el gobierno ya había entrado en la fase previa a la campaña electoral para las elecciones federales de setiembre de 2009, por lo que un masivo aumento del desempleo no le iba a ser indiferente. Las empresas por su parte apostaron a poner fin cuanto antes a la contracción económica, y ante la falta de personal especializado denunciada por ellas antes de la crisis se mostraron interesadas en no perder los traba-



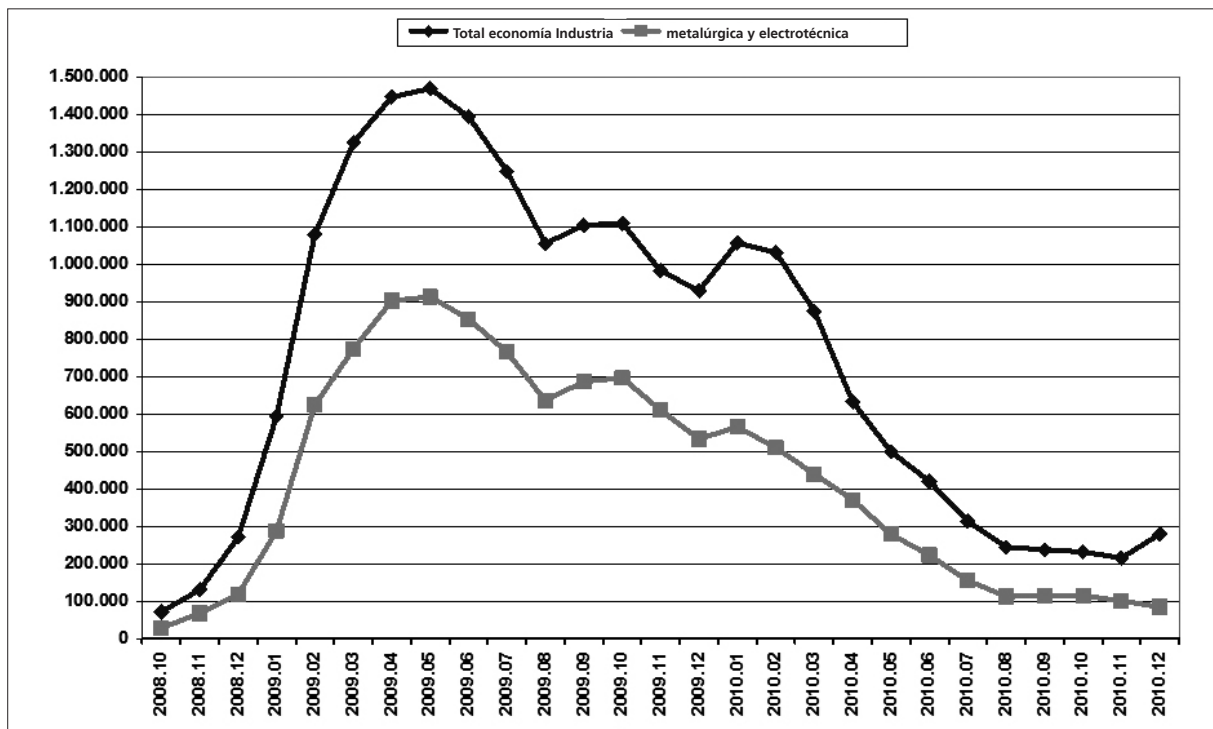
ADORES fijos que habían preparado con un costo razonable. Sobre todo el año 2009 puede ser calificado como de «renacimiento de la cooperación capital-trabajo» en sectores importantes de la economía alemana.

Con relación a los temores al comienzo de la crisis, un alto porcentaje de los trabajadores y los sindicatos especialmente afectados lograron superarla sin mayores problemas. La extensión del régimen de jornada parcial facilitada por el gobierno fue un instrumento importante para la preservación del empleo (gráfico 6). Se facultó el pago del subsidio de desempleo parcial a los trabajadores por un plazo máximo de 24 meses, en el cual preservaron su puesto de trabajo y los derechos adquiridos. Esto permitió que las empresas redujeran masivamente la jornada laboral contractual de cientos de miles de personas que recibieron una compensación parcial del Estado mediante el seguro de desempleo. La exoneración parcial de los aportes patronales de las empresas dispuesta por el gobierno significó un alivio adicional de los costos de la jornada parcial. En mayo de 2009 casi 1,5 millones de personas trabajaban en este régimen, de las cuales 902.000 o 62 por ciento lo hacían en la industria metalúrgica y electrotécnica.


Un instrumento de apoyo transitorio esencial en las empresas fueron las opciones de flexibilización laboral que se habían acordado en los años previos a la crisis, tanto en los convenios colectivos como en los acuerdos a nivel de las empresas, gracias a los cuales las empresas podían neutralizar la reducción de la jornada de trabajo. Se redujo el excedente de horas trabajadas en la fase de bonanza y se agotaron todas las opciones para cargar las cuentas de horas. Las generosas bandas de trabajo, cuya incorporación antes de la crisis fue interpretada, con razón, como un camino hacia la introducción de extensiones de la jornada laboral sin mayores costos y sin creación de puestos de empleo, se convirtieron en una opción de fácil manejo para cubrir faltantes de personal. Muchas empresas renegociaron además la adaptación de los acuerdos de preservación del empleo existentes a las nuevas condiciones. Una vez más los trabajadores tuvieron que aceptar importantes concesiones financieras para que las direcciones de las empresas desistieran de proceder a despidos durante la crisis.

Finalmente cabe mencionar la llamada prima de desguace en la industria automotriz, cuya introducción por el Estado respondió a los reclamos de la IG Metall y la

Gráfico 6. Evolución mensual de la jornada parcial (octubre de 2008 – diciembre de 2010); total de la economía e industria metalúrgica y electrotécnica



Fuente: Instituto Federal de Trabajo.



industria automotriz de subvencionar la compra de coches nuevos luego del desguace de automóviles usados. Los efectos ecológicos de la implementación masiva de esta estrategia son discutibles, sin embargo contribuyó a la estabilización de los empleos regulares y fijos en las áreas más importantes de la organización sindical.

Las negociaciones salariales de la industria metalúrgica de 2010 culminaron además en la firma de acuerdos que incluyeron aumentos moderados de los salarios a cambio del compromiso de mantener los empleos.

Pero la jornada parcial y en menor medida la política salarial «moderada» implicaron que los salarios de los trabajadores continuaran estancados, como en los años anteriores a 2008, y hasta se redujeran con relación a la masa salarial total. Según los cálculos del WSI, los aumentos salariales acordados se ubicaron en torno a 2 por ciento por año, sin que se redujeran las diferencias entre las ramas industriales. En el correr de la crisis se ensanchó aún más la brecha entre los salarios de diferentes grupos, que ya se había ensanchado antes de la crisis.

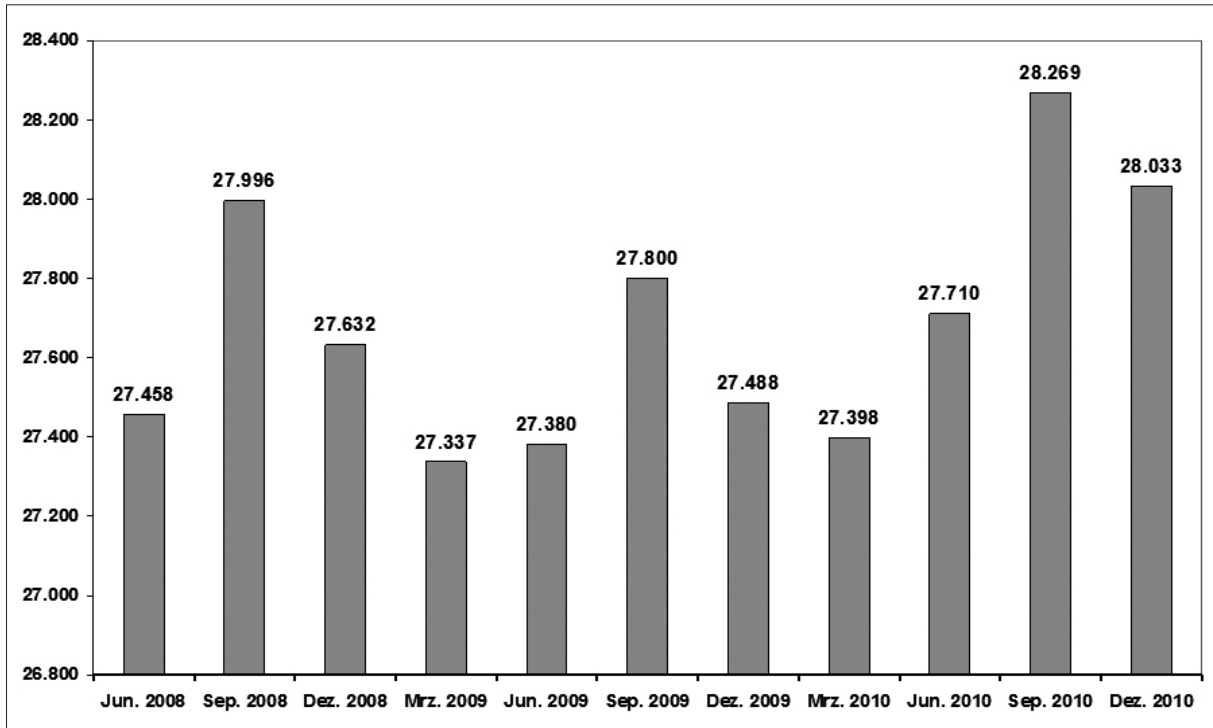
Más allá del alivio que una parte de los trabajadores fijos sintió con respecto a la evolución de la crisis, quedaron expuestos los límites y dilemas de la gestión de la crisis. Los contratos con vencimiento fijo no se renovaron y muchos trabajadores temporales perdieron rápidamente sus puestos (gráfico 8). Debido a su relativa desprotección legal se convirtieron en amortiguadores para las direcciones de las empresas, pero también para muchos trabajadores fijos e integrantes de los comités de empresa, ya que permitían la externalización parcial de la crisis y contribuían a evitar despidos entre el personal fijo. Por la misma razón, cuando se inició la recuperación del empleo los departamentos de personal apostaron primero a la ocupación precaria. El IG Metall se está esforzando por afiliar más trabajadores temporales después de la crisis y por lograr la equiparación económica de los trabajadores temporales y fijos mediante convenios colectivos y acuerdos a nivel de las empresas. En las negociaciones de setiembre de 2010 obtuvo su primer éxito al respecto en la industria siderúrgica, ya que se estableció por primera vez en el convenio colectivo la igualdad de remuneración para los trabajadores temporales.

Todavía queda por ver hasta qué punto impactarán las medidas de «consolidación fiscal» en las diferentes áreas del sector público a nivel del gobierno federal,

los estados federados y los municipios, ya que se prevé su profundización como consecuencia de la «crisis del euro».

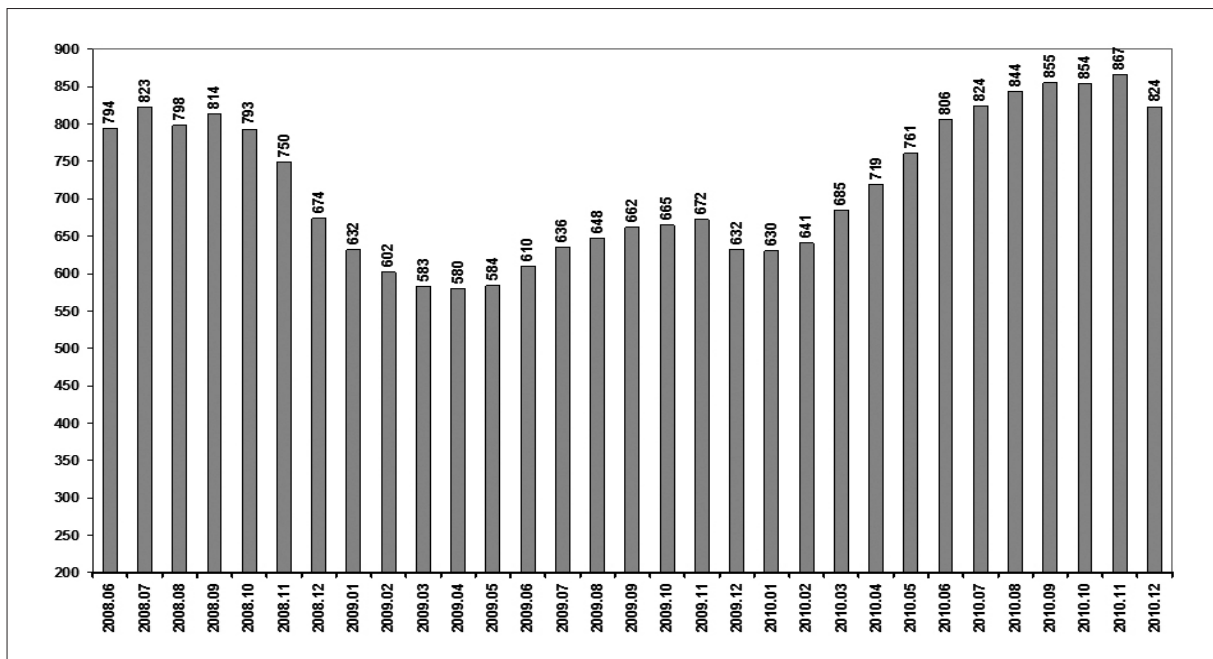


Gráfico 7. Evolución de los empleos con aportes obligatorios a la seguridad social, junio de 2008–diciembre de 2010 (en miles)



Fuente: Instituto Federal de Trabajo, cálculos propios.

Gráfico 8. Evolución mensual del trabajo temporal, junio de 2008–diciembre de 2010 (en miles)



Fuente: Instituto Federal de Trabajo de Alemania.



## Bibliografía

- Bispinck, Reinhard / Dribbusch, Heiner** (2008): Tarifkonkurrenz der Gewerkschaften zwischen Über- und Unterbietung, en: *Sozialer Fortschritt*, vol. 57 (6), pp. 153–163.
- Bispinck, Reinhard / Schulten, Thorsten (comps.)** (2009): *Zukunft der Tarifautonomie. 60 Jahre Tarifvertragsgesetz: Bilanz und Ausblick*, Hamburgo: VSA.
- Birke, Peter** (2007): *Wilde Streiks im Wirtschaftswunder. Gewerkschaften, Arbeitskämpfe und Soziale Bewegungen in der Bundesrepublik und Dänemark*, Fráncfort del Meno: Campus.
- Birke, Peter** (2010): *Die große Wut und die kleinen Schritte. Gewerkschaftliches Organizing zwischen Protest und Projekt*, Hamburgo/Berlín: Assoziation A.
- Birke, Peter** (2011): Widersprüche des Korporatismus. Gewerkschaften und aktuelle Arbeitskämpfe in Deutschland, documento de discusión del Centro de Estudios Económicos y Sociales (ZÖSS), Universidad de Hamburgo; para consulta online: [http://www.wiso.uni-hamburg.de/fileadmin/sozialoekonomie/zoess/DP\\_25\\_Birke.pdf](http://www.wiso.uni-hamburg.de/fileadmin/sozialoekonomie/zoess/DP_25_Birke.pdf).
- Bogedan, Claudia / Brehmer, Wolfram / Herzog-Stein, Alexander** (2009): Betriebliche Beschäftigungssicherung in der Krise. Eine Kurzauswertung der WSI-Betriebsrätebefragung 2009, en: *WSI Report* 01 (diciembre de 2009).
- Dribbusch, Heiner** (2009): 60 Jahre Arbeitskampf in der Bundesrepublik – ein Überblick, in: Bispinck, R./Schulten, Th. (comps.): *Zukunft der Tarifautonomie*, Hamburgo: VSA.
- Dribbusch, Heiner** (2009): Konkurrierende Tarifpolitik: Herausforderung für DGB-Gewerkschaften, en: *WSI-Mitteilungen*, vol. 62 (4), pp. 193–200.
- Dribbusch, Heiner** (2009): Streik-Bewegungen, en: *Forschungsjournal Neue Soziale Bewegungen*, vol. 22, H. 4.
- Dribbusch, Heiner** (2011): Organisieren am Konflikt: Zum Verhältnis von Streik und Mitgliederentwicklung, en: Haipeter, Th./Dörre, K. (Hrsg.): *Gewerkschaftliche Modernisierung*, Wiesbaden: Editorial VS, pp. 231–263.
- Herzog-Stein, Alexander / Seifert, Hartmut** (2010): Der Arbeitsmarkt in der Großen Rezession – Bewährte Strategien in neuen Formen, en: *WSI-Mitteilungen* 11, pp. 551–559.
- WSI-Tarifarchiv** (2011): *Statistisches Taschenbuch Tarifpolitik*, Düsseldorf: Fundación Hans Böckler, para consulta online: [http://www.boeckler.de/wsi-tarifarchiv\\_4828.htm](http://www.boeckler.de/wsi-tarifarchiv_4828.htm).

### Sitios web

[www.boeckler.de](http://www.boeckler.de)

[www.tarifarchiv.de](http://www.tarifarchiv.de)



#### Los autores

**Dr. Heiner Dribbusch** es investigador principal (relaciones industriales/sindicatos) del Instituto de Investigación Social y Económica (WSI) de la Hans-Böckler-Stiftung.

**Dr. Peter Birke** es historiador en la facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Hamburgo y redactor de la publicación *Sozial.Geschichte online*.

#### Pie de imprenta

Friedrich-Ebert-Stiftung | Referat Mittel- und Osteuropa  
Hiroshimastr. 28 | 10785 Berlin | Deutschland

Editor responsable:  
Jörg Bergstermann, Coordinador del Programa de los sindicatos en Europa y América del Norte

Tel.: ++49-30-269-35-7744 | Telefax: ++49-30-269-35-9250  
<http://www.fes.de/international/moe>

Pedidos-contacto:  
[info.moe@fes.de](mailto:info.moe@fes.de)

Las opiniones expresadas en esta publicación no coinciden necesariamente con las de la Fundación Friedrich Ebert.

Esta publicación se imprimió en papel de gestión forestal sustentable.



ISBN 978-3-86498-249-1