

RELACIONES LABORALES

ALEMANIA

ENTRA EN VIGOR LA REFORMA DE LA CESIÓN DE TRABAJADORES Y DE CONTRATOS DE OBRA ⁵⁹

La cesión de trabajadores consiste en que el empleador cede su trabajador a otra empresa, se trata por lo tanto de una relación laboral a tres bandas: trabajador, empresa que cede y empresa que contrata. El término cesión de trabajadores se utiliza en Alemania como sinónimo de trabajo temporal (Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2016). En Alemania es imprescindible que una empresa que se dedique a la cesión de trabajadores cuente con una autorización expedida por la Agencia

⁵⁹ Agencia Federal de Empleo (2017a): Leiharbeiternehmer und Verleihbetriebe. Deutschland. Zeitreihe. (Revidierte Daten 2013 und 2014)

<https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/201606/iii6/beschaefigung-anue-anue/anue-d-0-201606-xlsx.xlsx>

Agencia Federal de Empleo (2017b): Aktuelle Entwicklungen in der Leiharbeit.

<https://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Arbeitsmarktberichte/Branchen-Berufe/generische-Publikationen/Arbeitsmarkt-Deutschland-Zeitarbeit-Aktuelle-Entwicklung.pdf>

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2016): Faire Bezahlung für gute Arbeit. Informationen zu Leiharbeit und Werkverträgen

CDU/CSU, SPD (2013): Deutschlands Zukunft gestalten. Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD.

<https://www.cdu.de/sites/default/files/media/dokumente/koalitionsvertrag.pdf>

Deutscher Bundestag (2016a): Novellierung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes. Ausgewählte Einzelfragen.

<https://www.bundestag.de/blob/476632/9df8a3d0db7e33143290c856e509d6db/wd-6-113-16-pdf-data.pdf>

Deutscher Bundestag (2016b): Stenografischer Bericht 197. Sitzung. Berlin,

Freitag, den 21. Oktober 2016 <http://dipbt.bundestag.de/doc/btp/18/18197.pdf>

Deutscher Bundestag (2016c): Neue Regelungen zu Werkverträgen und Leiharbeit beschlossen.

<http://www.bundestag.de/dokumente/textarchiv/2016/kw42-de-leiharbeit/476110>

Deutscher Bundestag (2016d): Materialien zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 17.10.2016. 18(11)761neu

<https://www.bundestag.de/blob/475458/f634672c250170837ba24893e3ca5f92/materialzusammenstellung-data.pdf>

http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Schwerpunkte/broschuere-leiharbeit-werkvertraege.pdf;jsessionid=0E459B333C33C18D90E041CED198F539?_blob=publicationFile&v=2

IG Metall (2017): Leiharbeiternehmer bekommen ab März deutlich mehr Geld.

<https://www.igmetall.de/beschaefigte-in-der-leiharbeit-hoehere-entgelte-ab-maerz-2017-24955.htm>

Federal de Empleo. La normativa reguladora es la Ley para la cesión de trabajadores. Esta modalidad de trabajo fue introducida en 1967 a raíz de una sentencia del Tribunal Constitucional que anuló la prohibición de la cesión vigente en aquel entonces por considerar que vulneraba derechos básicos de trabajadores y empresarios. El 1 de abril de 2017 entró en vigor una profunda reforma de la Ley de Cesión de Trabajadores.

La reforma de la Ley de Cesión de Trabajadores

En el acuerdo de gobierno, firmado el 16.12.2013, CDU, CSU y SPD consensuaron una reforma de la normativa reguladora de la cesión de trabajadores, la Ley para la Cesión de Trabajadores.

Tras varios meses de debates, el Consejo de Ministros aprobó el 1.6.2016 el proyecto de ley para la reforma de la cesión laboral y los contratos de obra, impulsada por la ministra federal de Trabajo y Asuntos Sociales, Andrea Nahles (SPD). La nueva normativa tiene como finalidad evitar el abuso de esas formas de contratación, prevé el empleo de los

trabajadores en cesión laboral por un periodo máximo de 18 meses, tras el cual deberán ser contratados como empleados fijos o retirados de la empresa. Después de 9 meses, el salario de los trabajadores en régimen de cesión laboral será equiparado al de la plantilla fija. No obstante, es posible una flexibilización de estos puntos por convenio colectivo. Los trabajadores en cesión laboral tampoco podrán ser empleados durante las huelgas y paros laborales. En cuanto a los contratos de obra que encubren una contratación temporal, se elimina la cláusula que hacía posible su conversión en cesión laboral a posteriori. En estos casos en que se detecta que un contrato de obra nunca llegó a serlo y el trabajador estuvo de hecho en régimen de cesión laboral, éste pasará a ser un empleado fijo. La otra novedad radica en que se tendrá que involucrar más al comité de empresa, si bien éste no tendrá poder de decisión.

Acuerdo de Gobierno para la actual legislatura

“Continuar desarrollando la cesión de trabajadores.

Precisaremos el carácter temporal de la cesión de trabajadores especificando en la Ley de Cesión de Trabajadores que su duración máxima será de 18 meses. Un convenio colectivo de los agentes sociales o un acuerdo empresarial o administrativo basado en un convenio podrá divergir de esta norma, siempre y cuando tenga en consideración los intereses legítimos de la plantilla fija. Seguiremos mejorando la base estadística sobre la cesión de trabajadores.

La coalición de gobierno quiere orientar la cesión de trabajadores hacia su función esencial. La Ley de cesión de trabajadores será adaptada y reformada para dar respuesta a la nueva realidad.

Los partidos que forman la coalición de Gobierno están de acuerdo en que los trabajadores y trabajadoras deberán recibir el mismo salario que la plantilla fija una vez que hayan transcurrido nueve meses.

No se podrá recurrir a los trabajadores y trabajadoras en cesión para romper una huelga.

Con el objetivo de facilitar el trabajo de los comités de empresa la normativa aclarará que los trabajadores en la modalidad de cesión deberán ser tenidos en cuenta para calcular los umbrales previstos por la normativa reguladora de los comités de empresa, siempre y cuando esto no contravenga el espíritu de la respectiva norma.”

A la aprobación del proyecto de ley por el Consejo de Ministros le antecedió un intenso debate en el seno del Gobierno. Sobre todo los demócratas cristianos bávaros de la CSU se mostraron críticos con la intención de los socialdemócratas de querer regular este segmento del mercado de trabajo.

La ministra Nahles hizo concesiones en la normativa sobre los contratos de obra al sustituir el controvertido catálogo de criterios de posibles abusos introducido en el primer proyecto de ley por una definición muy general de este tipo de relación laboral. La ministra de Trabajo, Andrea Nahles (SPD) modificó a comienzos de 2016 el borrador del proyecto de Ley. En lugar de un controvertido catálogo de criterios de posibles abusos, el nuevo catálogo contenía una definición muy general del concepto de trabajador en la cual se aclara legalmente, en virtud de los principios jurisprudenciales, cuáles son las características esenciales de una relación laboral. Otro de los cambios principales del nuevo proyecto fue la sujeción de los trabajadores cedidos al convenio colectivo de la empresa cesionaria, sujeción que en el primer proyecto comenzaba a los 18 meses de duración de la cesión y ahora a los 24 meses. A lo largo del trámite parlamentario el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales volvió a introducir el umbral de los 18 meses.

La Confederación Alemana de Sindicatos (DGB) saludó la aprobación del proyecto de ley señalando, no obstante, que el proyecto de Ley adolecía de importantes lagunas. Destacaba la falta de criterios para delimitar exactamente los autónomos unipersonales de los trabajadores, lo que, en opinión de esta organización, dificultará enormemente la tarea de los organismos supervisores y de los comités de empresa.

El proyecto de Ley superó la primera lectura en el Parlamento el 22 de septiembre y se debatió el 17 de octubre en el seno de la Comisión Parlamentaria de Trabajo y Asuntos Sociales (Deutscher Bundestag 2016d). La Comisión de Trabajo y Asuntos Sociales del Bundestag invitó a expertos y representantes de diversas organizaciones a dar su opinión sobre la reforma de la cesión laboral y los contratos de obra. La Federación de la Patronal Alemana (BDA) manifestó su temor de que la introducción del derecho a una equiparación salarial podría encarecer la cesión de trabajadores. Los representantes de la patronal criticaron sobre todo dos aspectos de la ley: la falta de definición de la equiparación salarial y las sanciones previstas por la ley. Varios expertos y la Confederación Alemana de Sindicatos se mostraron sumamente críticos con la ley al entender que a la hora de fijar la duración máxima de una cesión de trabajadores toma como referencia el puesto de trabajo y no cada trabajador de forma individual. Alguno de los expertos advirtió que serán muchos los empresarios que hagan uso de la posibilidad de que, una vez pasados tres meses, los empresarios puedan volver a contratar a un trabajador temporalmente.

El 14 de octubre de 2016, el Servicio Científico del Parlamento hizo público un informe en el que confirmaba los temores de sindicatos y expertos (Deutscher Bundestag 2016a), sobre todo en lo referente a la posibilidad de que los empresarios puedan interrumpir la relación laboral en cesión, firmar un contrato de trabajo nuevo en cesión y eludir, de esta manera, la aplicación de algunas de las normas ligadas a periodos máximos de contratación.

El 21 de octubre, el proyecto volvió a pasar otra vez al pleno para su segunda y tercera lectura y su votación final, obteniendo la mayoría necesaria de votos. La oposición aprovechó el debate en el pleno para señalar que en la mayoría de los casos no se cumple con los requisitos previstos en la ley en cuanto a la duración de la relación laboral para entrar en el ámbito de aplicación de la igualdad salarial con la plantilla fija (Deutscher Bundestag 2016b y 2016c). Después de su aprobación definitiva por la Cámara Alta, la ley fue publicada el 21.2.2017 en el Boletín Federal y entró en vigor el 1.4.2017.

Principales novedades de la Ley

Cesión de trabajadores

1. Equiparación salarial a los 9 meses de contratación (“equal pay”): Tras este periodo, los trabajadores en régimen de cesión percibirán los mismos salarios que los trabajadores de plantilla. Además gozarán de otras ventajas, como por ejemplo la inclusión en sistemas empresariales de seguro sanitario o la participación en beneficios de la empresa. La equiparación salarial podrá posponerse hasta los 15 meses cuando se apliquen los convenios colectivos sobre complementos salariales del sector del trabajo temporal. No obstante, en estos casos el incremento salarial comenzará a aplicarse paulatinamente a más tardar seis semanas después de la contratación. El incumplimiento del derecho a la equiparación salarial conllevará una sanción de hasta 500.000 euros para ambas empresas.

2. Duración máxima de la contratación de 18 meses, después de los cuales los trabajadores deben ser contratados por la empresa o la ETT deberá retirarlos de la misma. Los periodos de contratación en cesión en una misma empresa por la misma o distinta ETT se sumarán cuando no haya transcurrido un periodo superior a seis meses entre cada una de las contrataciones. Los diferentes sectores podrán pactar por convenio colectivo periodos más prolongados. La duración de la contratación en cesión podrá superar los 18 meses siempre que lo apoye el convenio colectivo del sector correspondiente o acuerdos empresariales. En caso de superar este período la relación laboral automáticamente se convertirá en regular e indefinida.

3. Se prohíbe la utilización de trabajadores contratados en régimen de cesión para romper huelgas (esquiroles). Su actividad en la empresa en momentos de conflicto laboral solo se permitirá cuando se asegure que no van a asumir tareas que son competencia de los huelguistas. En caso de incumplimiento, la empresa podrá ser sancionada con una multa de hasta 30.000 euros.

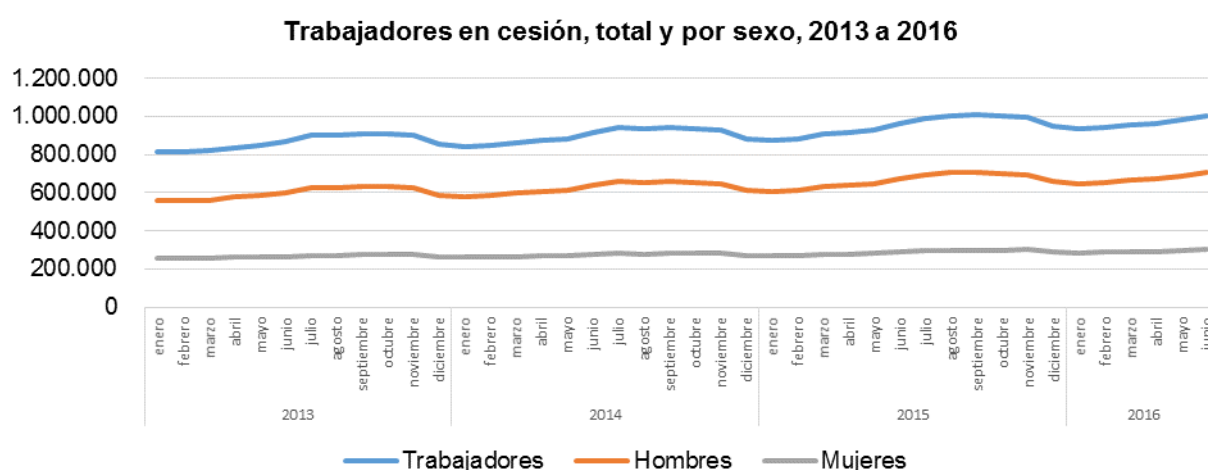
Contratos de obra

1. Para evitar que las empresas puedan firmar supuestos contratos de obra que en realidad son puestos de trabajo temporales, se elimina la posibilidad que las empresas tenían anteriormente de transformar estos contratos de obra ficticios en trabajo temporal una vez finalizados los trabajos con el objetivo de legalizar una situación irregular y evitar las sanciones que contempla la Ley sobre la cesión de trabajadores (Arbeitnehmerüberlassungsgesetz). Para ello, la ley clarifica el contenido de un contrato de obra (relación laboral, en la que el trabajador no está encuadrado en los procesos de la propia empresa).

2. Mejora también el derecho de los comités de empresa a recibir información acerca del número de trabajadores con contratos de obra y de la actividad realizada.

La cesión de trabajadores en Alemania

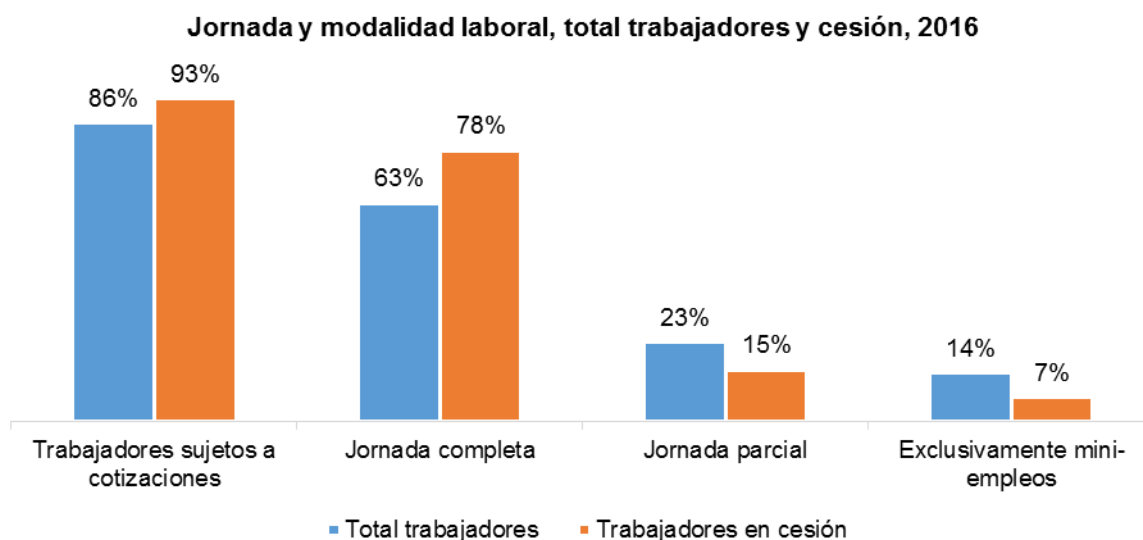
En junio de 2016, un total de 1,006 millones de trabajadores estaban empleados en el sector de la cesión, lo que supone el 3% sobre el total de los 31,37 millones de trabajadores cotizantes a la Seguridad Social. El 70% de estos trabajadores son hombres, dado que la cesión se concentra en sectores económicos con un menor peso del empleo femenino.



Fuente: Agencia Federal de Empleo, 2017a

En junio de 2016, uno de cada tres trabajadores en la modalidad de cesión estaba empleado en el sector de la logística, transportes, seguridad y limpieza, el 28% en el metal y la electrónica y el 13% en el resto de los sectores industriales y la agricultura.

El 93% de los trabajadores en cesión cuenta con un trabajo sujeto a cotizaciones, un porcentaje superior al conjunto de los trabajadores. La mayoría de los trabajadores en cesión cuenta con un trabajo a jornada completa, si bien el incremento de la jornada parcial fue mayor a la de jornada completa (10% y 4% respectivamente).



Fuente: Agencia Federal de Empleo, 2017b

Llama la atención que el 27% de los trabajadores en cesión no cuenta con una cualificación profesional, un 12% más que el conjunto de los trabajadores. Solamente el 9% de este colectivo tiene una licenciatura (en el conjunto: 16%) y el 64% tiene una formación profesional regular (conjunto: 69%).

En cuanto a las tareas que ejercen estos trabajadores, es significativo el elevado porcentaje de tareas que no requieren formación alguna (54% frente al 20% del conjunto). El 9% realiza funciones que requieren una especialización alta o muy alta (conjunto: 24%).

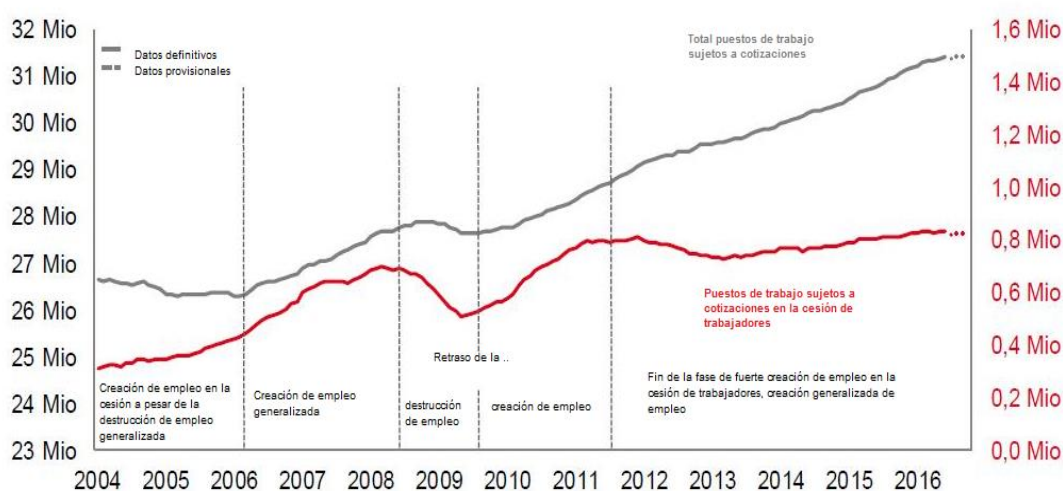
En lo relativo a la duración de la relación laboral, destaca que el 35% de los trabajadores trabaja durante más de 18 meses en la misma empresa, el 21% entre 9 y 18 meses, el 21% entre 3 y 9 meses y el 22% restante menos de 3 meses.

La Agencia Federal de Empleo señala que el riesgo de caer en una situación de desempleo en la cesión de trabajadores es especialmente alto (3,48% frente al 0,67% del conjunto), riesgo que es aún es más alto en

situaciones de crisis económica como la vivida en 2009, año en el que el riesgo alcanzó el 7,20% frente al 0,98% del conjunto.

La Agencia Federal de Empleo considera que la evolución del número de trabajadores en la cesión es un indicador adelantado de la evolución general del mercado de trabajadores. En una fase de recuperación económica las empresas suelen optar por incrementar el número de horas extraordinarias y ampliar el número de trabajadores empleados a través de la cesión. Una vez que se consolida el crecimiento económico, los empresarios pasan a ampliar la plantilla fija y el número de trabajadores en cesión se estanca. La cifra de cesión de trabajadores reacciona inmediatamente a la baja, si el crecimiento económico se ralentiza. Antes de despedir a los empleados de plantilla, los empresarios suelen optar por reducir en la empresa el número de trabajadores en modalidad de cesión. Esta dinámica quedó patente especialmente en la fase de crisis vivida en 2008 y 2009 y la recuperación posterior del mercado de trabajo.

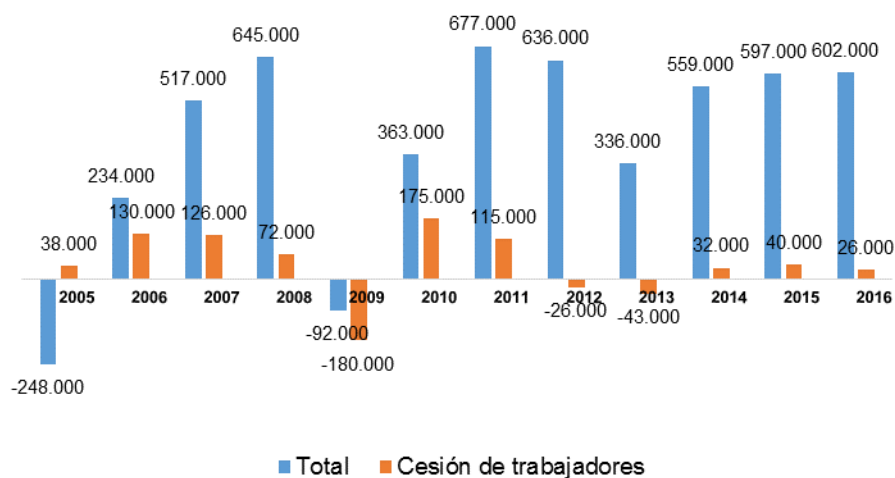
Cesión de trabajadores como un indicador adelantado de la evolución del mercado de trabajo, 2004 a octubre 2016



Agencia Federal de Empleo 2017b

Si bien la cesión de trabajadores solamente representa el 3% del conjunto de trabajadores sujetos a cotizaciones, su aportación a la creación de empleo ha sido importante en las fases de recuperación económica. En 2012 y 2013 se produjo una contracción del número de trabajadores en cesión dado que la economía alemana se resintió de la recesión en la que se encontraban inmersas las economías europeas.

Aportación de la cesión de trabajadores a la creación de empleo, 2005 a 2016



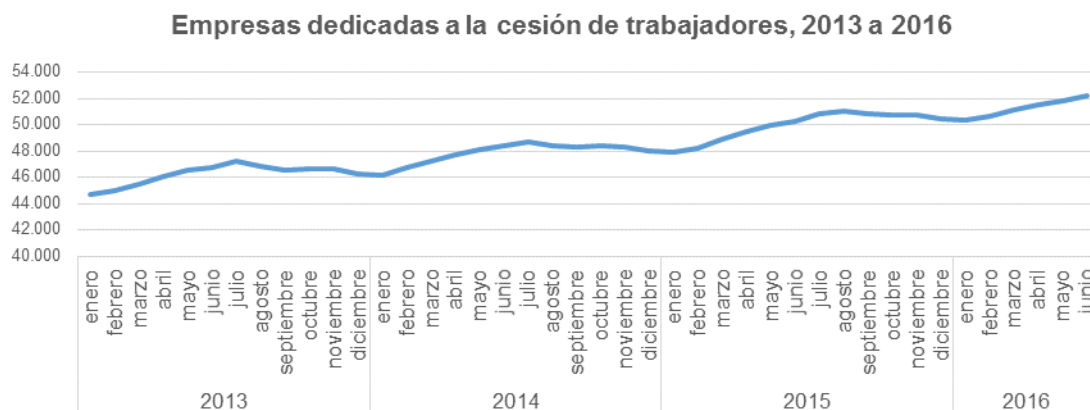
Agencia Federal de Empleo 2017b

El salario medio mensual que percibe este colectivo es de 1.799 euros, un 42% por debajo del salario medio total situado en los 3.084 euros. Esta diferencia se debe al enorme peso que tienen las tareas que no requieren cualificación alguna. En este segmento de empleo, la diferencia salarial es del 28%. Sin embargo, también se mantiene la diferencia salarial en los trabajos que precisan de alta y muy alta cualificación (17% y 15% respectivamente).

A finales de 2016, la Confederación Alemana de Sindicatos (DGB) y las dos principales organizaciones de la patronal del sector de la cesión acordaron un incremento medio de los salarios del 2,5% en Alemania occidental y del 4% en Alemania oriental (IG Metall 2017). Este acuerdo, que estará vigente hasta 2021, además prevé en especial para las categorías profesionales con retribuciones muy bajas fuertes incrementos salariales superiores al 20% frente al de los colectivos con retribuciones altas. El objetivo de la DGB es lograr que las retribuciones más bajas del sector a la larga sean sensiblemente superiores al salario mínimo interprofesional. Además, la DGB acordó complementos salariales para diversos sectores del ámbito del sindicato del metal.

El sector de la cesión de trabajadores

Las empresas dedicadas a la cesión de trabajadores precisan de una autorización previa. En junio de 2016 un total de 52.200 empresas trabajaban en este ámbito, 11.300 se dedicaban exclusivamente a la cesión y el resto compaginaba esta actividad con otras como la intermediación laboral.



Fuente: Agencia Federal de Empleo, 2017^a

El 76% de las empresas del sector cuenta solamente con entre 1 y 9 trabajadores, el 19% entre 10 y 99 trabajadores y solamente el 5% con más de 100 trabajadores.

LA CONFLICTIVIDAD LABORAL Y LA AFILIACIÓN SINDICAL EN 2016⁶⁰

Presentamos en este informe las estadísticas sobre la conflictividad laboral en Alemania en 2016 recogidas por dos fuentes diferentes: el Informe Anual sobre Conflictividad Laboral del instituto de investigación sindical WSI y la estadística sobre huelgas de la Agencia Federal de Empleo. La estadística sindical es un cálculo aproximativo basado en los datos facilitados por los propios sindicatos, notas de prensa y otras fuentes. La Agencia Federal de Empleo recopila los datos facilitados voluntariamente por los propios empresarios. Los expertos sindicales afirman que la

⁶⁰ Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI) (2017): WSI-Arbeitskampf Bilanz 2016. Deutlicher Rückgang der Ausfalltage bei hoher Streikbeteiligung. 14.3.2017

https://www.boeckler.de/pdf/pm_wsi_2017_03_14.pdf

Bundesagentur für Arbeit (Agencia Federal de Empleo) (2017): Streikstatistik (Jahreszahlen)

<https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/201612/iiia6/streik/streik-d-0-201612-xlsx.xlsx>

Institut der deutschen Wirtschaft Köln (IW Köln) (2017a): Streikzahlen normalisieren sich. 2.5.2017 <https://www.iwkoeln.de/presse/iw-nachrichten/beitrag/arbeitskaempfe-streikzahlen-normalisieren-sich-339053>

Institut der deutschen Wirtschaft Köln (IW Köln) (2017b): Konkurrierende Gewerkschaften: Wadenbeisser gegen Platzhirsche, 19.4.2017

<https://www.iwd.de/artikel/konkurrierende-gewerkschaften-wadenbeisser-gegen-platzhirsch-337137/>

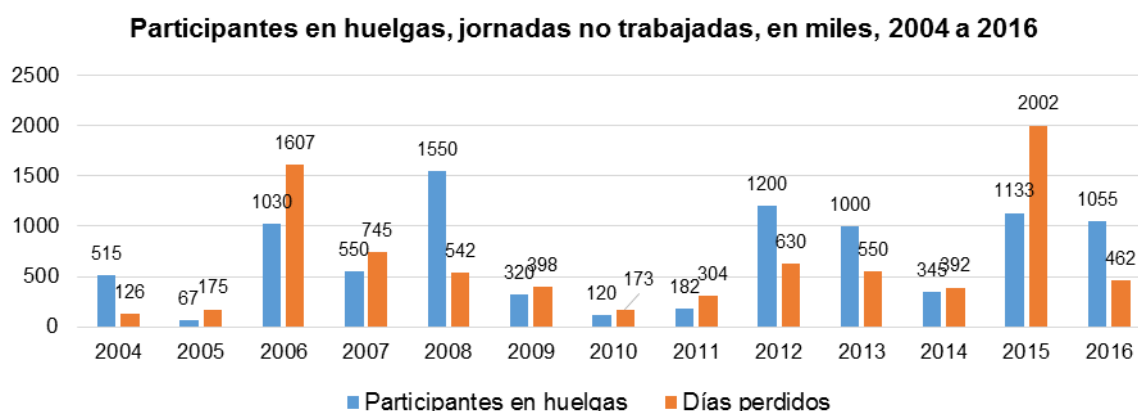
Institut der deutschen Wirtschaft Köln (IW Köln) (2017c): Gewerkschaften: Verankerung ausbauen. IW-Kurzberichte 34.2017

https://www.iwkoeln.de/storage/asset/338363/storage/master/file/12650712/download/IW-Kurzbericht_34_2017_Gewerkschaften.pdf

estadística oficial es poco fiable por no contabilizar los conflictos laborales de corta duración o con un número de participantes por debajo de ciertos topes.

El Informe Anual sobre Conflictividad Laboral del WSI

El informe anual del WSI detalla la evolución de la conflictividad laboral en 2016, la cual experimentó un importante retroceso. En total, se perdieron 462.000 días laborales, una fuerte caída en comparación con el año anterior, si bien el número de trabajadores que participaron en la conflictividad se mantuvo estable en 1.100.000 trabajadores, prácticamente el mismo número que el año anterior.



El conflicto laboral más extenso fue el protagonizado por los empleados públicos y los trabajadores de la industria del metal y la electrónica. En la administración pública, el liderazgo de la huelga correspondió al sindicato de servicios ver.di y se sumaron el Sindicato para la educación y la ciencia GEW, el sindicato de la policía GdP, así como los sindicatos sectoriales afiliados al sindicato de funcionarios dbb. Participaron un total de 200.000 trabajadores en diferentes convocatorias parciales, siendo las más llamativas las huelgas intermitentes del personal de tierra de los principales aeropuertos alemanes a finales de abril de 2016. Según informa el sindicato del metal IG Metall, un total de 800.000 trabajadores del sector participaron en marzo y mayo de 2016 en las huelgas intermitentes del sector del metal y de la electrónica, acompañando las rondas de negociación. Dado que a mediados de mayo se logró cerrar un acuerdo, las huelgas ya no se ampliaron. Otro sector que también vivió huelgas intermitentes en varios subsectores fue el de la gastronomía y la industria de la alimentación.

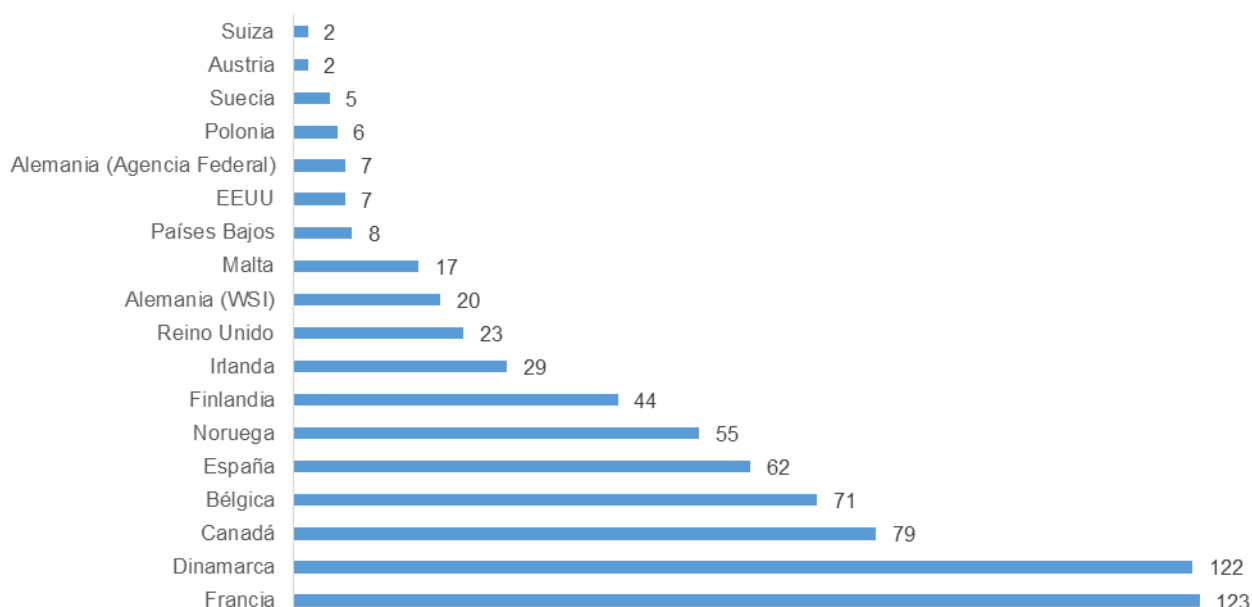
Al igual que en años anteriores, la mayoría de los conflictos laborales tuvieron un ámbito muy localizado y estaban ligados a la negociación de acuerdos colectivos empresariales de la PYME. Las huelgas fueron en muchos casos de muy corta duración y el impacto mediático solamente se

produjo cuando se vio afectado el sector de transportes y, en especial, el que se dio con el personal de cabina y los pilotos de algunas líneas aéreas.

En cuanto a la duración de los conflictos, destacan algunas huelgas en la sanidad y en el sector servicios, en este último en especial el conflicto para lograr un convenio para los trabajadores del portal comercial online Amazon. Se mantiene la tónica de los últimos años en lo relativo a la predominancia del sector industrial que aglutina el 80% de los trabajadores participantes en medidas de presión y el 50% de las jornadas no trabajadas.

En comparación internacional, el número de jornadas no trabajadas en Alemania a causa de una huelga es relativamente bajo, variando el cálculo entre una media de 7 (Agencia Federal) y 20 días (WSI). No obstante, el WSI advierte que resulta difícil comparar internacionalmente estas cifras debido a los distintos factores de evaluación que se manejan, ya que por ejemplo en Francia solamente se tiene en cuenta la conflictividad laboral en el sector privado, o en EEUU solamente se contabilizan las huelgas que se producen en empresas con más de 1.000 trabajadores.

Jornadas no trabajadas por huelga por cada 1.000 trabajadores, media anual 2006 a 2015

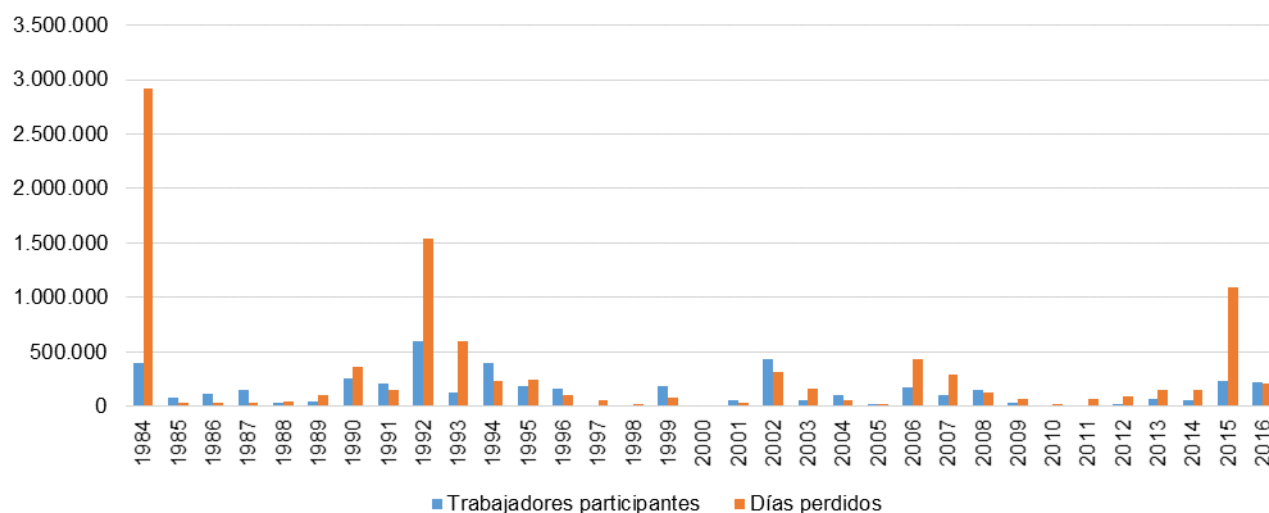


El Informe sobre Huelgas de la Agencia Federal de Empleo

Según el informe de la Agencia Federal de Empleo, un total de 215.267 trabajadores participaron durante 2016 en huelgas laborales, el número de jornadas no trabajadas se situó en 209.435, es decir, el 54,7% y un 80,4% menos que los datos facilitados por el WSI.

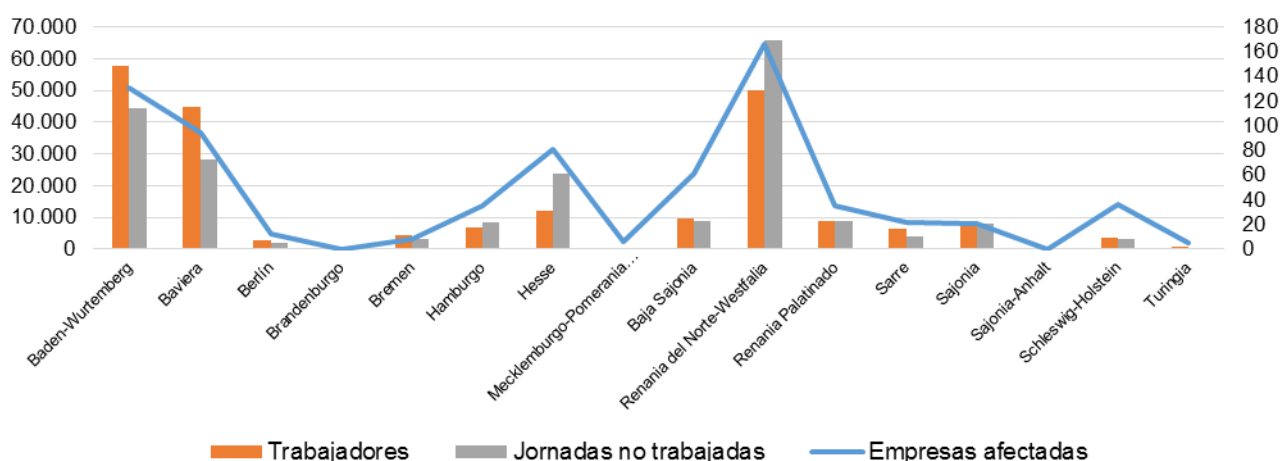
La serie histórica refleja la evolución de la conflictividad laboral, quedando patente el repunte producido en 2015 por la huelga que se produjo en el antiguo monopolio de los servicios de correos Deutsche Post y la vuelta a la moderación de la conflictividad laboral en 2016.

Trabajadores participantes en huelgas y jornadas no trabajadas, 1984 a 2016



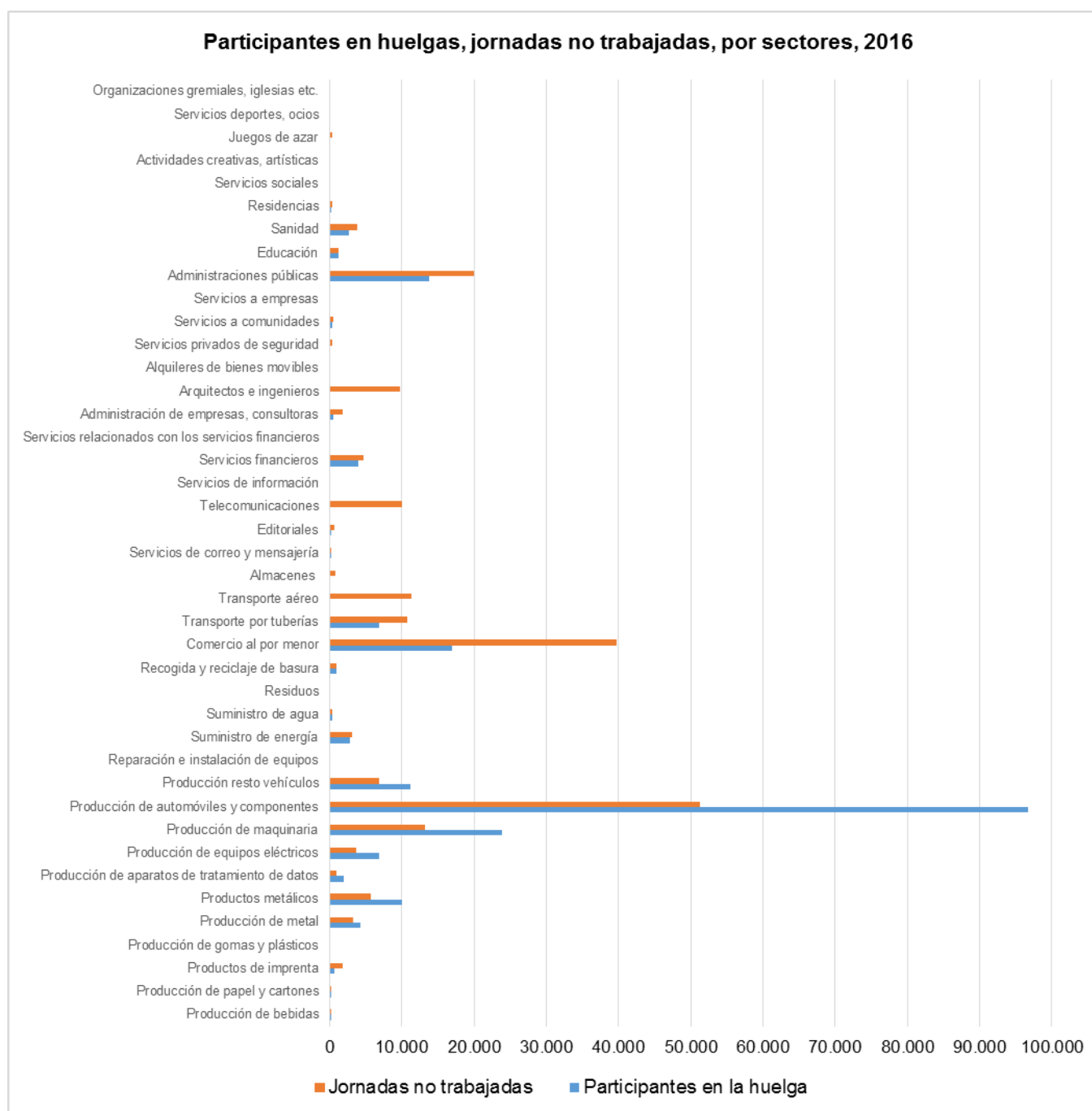
De acuerdo a la estadística de la Agencia Federal de Empleo, la conflictividad laboral se concentró en 2016 en las regiones con la mayor concentración industrial. Un tercio de las jornadas no trabajadas recaen en Renania del Norte-Westfalia, el 21% en Baden-Wurtemberg y el 13% en Baviera.

Trabajadores y jornadas no trabajadas (eje izquierdo) y empresas afectadas (eje derecho) por regiones, 2016



La estadística de la Agencia Federal de Empleo ofrece además un desglose por sectores tanto del número de trabajadores que participaron en las huelgas convocadas en 2016 como de las jornadas no trabajadas. El sector del automóvil y componentes destaca tanto por el número de jornadas no trabajadas (51.288) como por el de participantes (96.700).

Le siguen el comercio al por menor (39.788 y 16.925), las administraciones públicas (19.962 y 13.771) y la producción de maquinaria (13.199 y 23.931).



El Instituto de Investigación Económica (Institut der deutschen Wirtschaft Köln - IW Köln-, 2017a), cercano a la patronal, comenta las cifras de la Agencia Federal de Empleo como una vuelta a la normalidad, después de un año marcado por la conflictividad como lo fue el 2015. Destaca este instituto que por primera vez, desde hace diez años aproximadamente, la mitad de las jornadas no trabajadas recayó a la industria, cuando en el pasado apenas habría representado el 20%.

Conflictividad laboral y surgimiento de organizaciones sindicales gremiales

El IW Köln (2017b) insiste en un aspecto que ha sido motivo de debate en los últimos años: el incremento de la conflictividad laboral a resultas de la competencia entre pequeñas organizaciones gremiales y las grandes organizaciones sectoriales. Afirma este instituto que las organizaciones gremiales presentan la mayor intensidad de conflictividad, situándose en primer lugar el sindicato de pilotos Cockpit y el de maquinistas GDL. Destacan dos aspectos: por un lado que las negociaciones colectivas lideradas por los sindicatos gremiales son las que más tiempo tardan en resolverse (10,2 meses en el caso de los pilotos y 7,4 meses en el de los controladores aéreos) y que el nivel de conflictividad es mayor si el ámbito de negociación sobrepasa lo meramente salarial y trata también el monopolio de la representación de un colectivo concreto.

El IW Köln detalla a continuación el nivel de conflictividad para las diferentes organizaciones sindicales en el período 2000 a 2016.

Dinámica media de las diferentes negociaciones colectivas			
	Intensidad de la conflictividad en puntos	Nivel máximo de agudización	Duración de la negociación en meses
Sindicatos gremiales			
Sindicato de pilotos Cockpit (desde 2001)	27,3	3,1	14,8
Sindicato de maquinistas GDL (desde 2003)	26,1	4,4	9,7
Organización gremial de médicos Marburger Bund (desde 2005)	16,6	3,4	5,0
Organización del personal de cabina (desde 2000)	15,3	4,9	12,2
Sindicato de los controladores aéreos (desde 2003)	12,8	3,4	7,4
Sindicatos sectoriales			
Unión colectiva servicio público (ver.di, dbb, GEW) (desde 2002)	20,9	4,6	5,1
Sindicato del metal IG Metall (desde 2000)	19,6	4,2	3,4
Sindicato de servicios ver.di (desde 2001)	13,5	3,6	4,9
Sindicato de la construcción, agricultura, medioambiente IG BAU (desde 2000)	7,0	3,3	5,2
Sindicato de ferrocarriles y transportes EGB (desde 2000)	6,7	2,7	5,7
Sindicato de la minería, química y energía IG BCE (desde 2000)	0,7	0,6	2,9
Nivel de agudización del 0 al 7: 0 = negociación colectiva, 1 = amenaza de huelga, 2 = ruptura de la negociación, 3 = llamamiento a la huelga, 4 = huelga intermitente, 5 = ruptura, proceso de mediación, conflicto jurídico, 6 = ruptura y consulta a la afiliación sobre convocatoria de huelga, 7 = huelga. La intensidad de la conflictividad es la suma de puntos en cada ronda de negociación.			

Concluye que la conflictividad es especialmente exacerbada en aquellos sectores en los que compiten varias organizaciones. Destaca el ámbito del sindicato de la minería, química y energía IG BCE en el que actúa en solitario.

Sector / empresa	Intensidad de la conflictividad acumulada desde 2000 a 2016 en puntos	Sindicatos
Lufthansa, Eurowings	51	Cockpit, sindicato de personal de cabina, ver.di
Hospitales	34	Marburger Bund, ver.di
Deutsche Bahn	33	GDL, EVG
Servicio público	21	ver.di, dbb, GEW
Industria del metal / electrónica	20	IG Metall
Comercio minorista	18	ver.di
Imprentas	16	ver.di
Deutsche Telekom, T-Systems	15	ver.di
Deutsche Post	15	ver.di
Control aéreo	13	Sindicato de controladores
Banca privada	9	ver.di
Construcción	7	IG BAU
Industria química	1	IB BCE

El informe recuerda explícitamente la necesidad de la Ley sobre la unidad colectiva, altamente controvertida, aprobada en mayo de 2015. El objetivo de la ley es garantizar el funcionamiento de la autonomía colectiva, que corre peligro cuando en una empresa varios sindicatos quieren imponer convenios colectivos para un mismo grupo profesional sin llegar a un acuerdo, y prevé regular la unidad colectiva en una empresa bajo el principio de la mayoría. En total, están pendientes demandas presentadas por once sindicatos, la mayoría de ellos pequeñas organizaciones gremiales que temen perder todo margen de negociación si finalmente se ven obligados a sumarse a los convenios firmados por los sindicatos mayoritarios. Es probable que el Tribunal Constitucional dicte sentencia en verano de 2017.

Afiliación a los sindicatos

Afiliación a los sindicatos de la Confederación Alemana de Sindicatos (DGB), 2015 y 2016

	Total	en %	Total	en %
	2016		2015	
Sindicato de la construcción, agricultura, medio ambiente (IG Bauen-Agrar-Umwelt)	263.818	4,4	273.392	4,5
Sindicato de la minería, química, energía (IG Bergbau, Chemie, Energie)	644.944	10,7	651.181	10,7
Sindicato de la educación, ciencia (Gew. Erziehung und Wissenschaft)	278.306	4,6	280.678	4,6
Sindicato del metal (IG Metall)	2.274.033	37,6	2.273.743	37,3
Sindicato de la industria de la alimentación, gastronomía (Gew. Nahrung- Genuss- Gaststätten)	201.623	3,3	203.857	3,3
Sindicato de la policía (Gew. der Polizei)	180.022	3	176.930	2,9
Sindicato de ferrocarriles, transportes (EVG)	192.807	3,2	197.094	3,2
Sindicato de servicios (ver.di)	2.011.950	33,3	2.038.638	33,4
Total DGB	6.047.503	100	6.095.513	100

Fuente: http://www.dgb.de/uber-uns/dgb-heute/mitgliederzahlen/2010/?tab=tab_0_0#tabnav

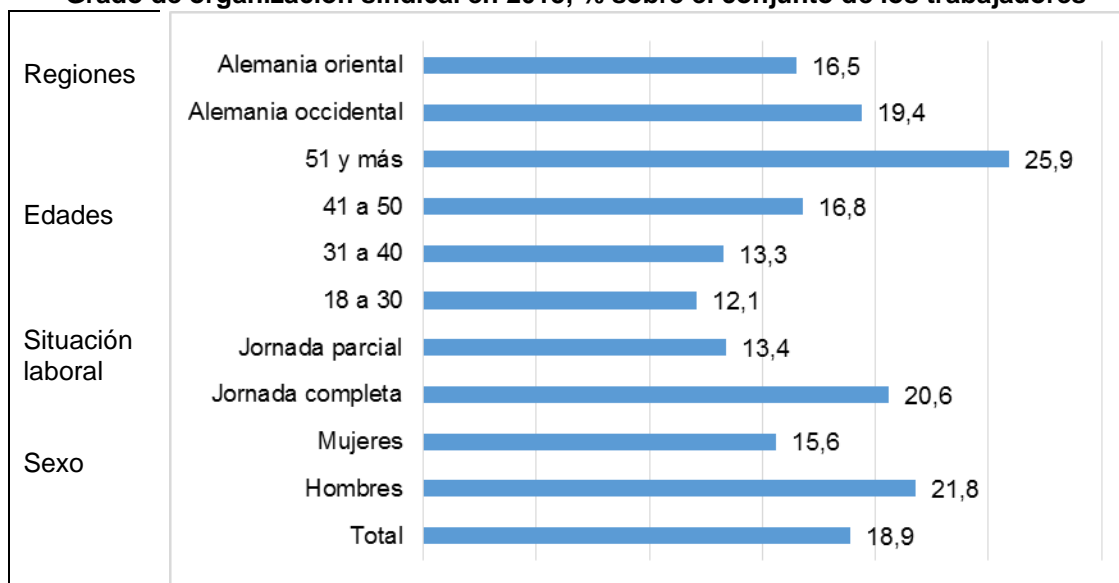
La Confederación Alemana de Sindicatos (DGB) informa que en 2016 los sindicatos agrupados en esta organización contaban con un total de 6.047.503 afiliados, un 0,78% menos que el año anterior. Destaca el sindicato del metal IG Metall con un total de 2.274.033 afiliados, seguido del sindicato de servicios ver.di (2.011.950) y, a mucha distancia, el sindicato de la minería, química y energía (644.944)

Por otra parte, llama la atención el claro predominio de hombres, que suponen el 66,4% sobre el total de la afiliación a la DGB. Las diferencias entre los sindicatos sectoriales son considerables. Las mujeres representan la mayoría en el sindicato de la educación, aproximadamente la mitad en el sindicato de servicios pero están en clara minoría en el sindicato del metal.

Afiliación a los sindicatos de la Confederación Alemana de Sindicatos (DGB) por sexo, 2015 y 2016								
Sindicato	Hombres				Mujeres			
	2016		2015		2016		2015	
	Total	en %	Total	en %	Total	en %	Total	en %
Sindicato de la construcción, agricultura, medio ambiente (IG Bauen-Agrar-Umwelt)	196.007	74,3	204.873	74,9	67.811	25,7	68.519	25,1
Sindicato de la minería, química, energía (IG Bergbau, Chemie, Energie)	507.780	78,7	513.717	78,9	137.164	21,3	137.464	21,1
Sindicato de la educación, ciencia (Gew. Erziehung und Wissenschaft)	78.819	28,3	79.580	28,4	199.487	71,7	201.098	71,6
Sindicato del metal (IG Metall)	1.866.415	82,1	1.867.759	82,1	407.618	17,9	405.984	17,9
Sindicato de la industria de la alimentación, gastronomía (Gew. Nahrung- Genuss-Gaststätten)	117.589	58,3	118.503	58,1	84.034	41,7	85.354	41,9
Sindicato de la policía (Gew. der Polizei)	136.174	75,6	134.739	76,2	43.848	24,4	42.191	23,8
Sindicato de ferrocarriles, transportes (EVG)	151.086	78,4	154.538	78,4	41.721	21,6	42.556	21,6
Sindicato de servicios (ver.di)	963.856	47,9	978.047	48	1.048.094	52,1	1.060.591	52
Total DGB	4.017.726	66,4	4.051.756	66,5	2.029.777	33,6	2.043.757	33,5

Fuente: http://www.dgb.de/uber-uns/dgb-heute/mitgliederzahlen/2010/?tab=tab_0_0#tabnav

El IW Köln, cercano a la patronal recientemente ha publicado los resultados de una encuesta representativa acerca del grado de sindicación por perfil sociodemográfico (IW Köln 2017c). El porcentaje de afiliados a una organización sindical es superior entre las personas mayores, los hombres, en la parte occidental del país y en los trabajadores a jornada completa.

Grado de organización sindical en 2015, % sobre el conjunto de los trabajadores

Este instituto señala que las mujeres, los jóvenes y los trabajadores altamente cualificados están infrarrepresentados en los sindicatos y advierte que la desafección de los trabajadores puede llevar a vaciar de contenido el sistema de negociación colectiva. Este instituto, cercano a la patronal, cierra su informe haciendo un llamamiento a las organizaciones sindicales a mejorar su grado de representación entre los trabajadores.