

## **NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

### **ALEMANIA**

#### **LA CONFLICTIVIDAD LABORAL <sup>13</sup>**

---

El eco público que han suscitado algunas huelgas desde 2006 ha motivado que la atención de los medios de comunicación y de los principales actores se haya centrado en la conflictividad laboral.

Diferentes informes indican que en Alemania se está produciendo un profundo cambio en la representación sindical que se traduce en el surgimiento de pequeños sindicatos sectoriales o profesionales y en un aumento de la conflictividad laboral en servicios básicos como el transporte público y la sanidad.

#### **Marco legal**

El derecho de huelga y de cierre patronal no está recogido en la Ley Fundamental alemana: desde la fundación de la República Federal ha sido competencia del Tribunal Federal de Trabajo definir este derecho. En Alemania no existe el derecho individual a declararse en huelga, sino que son los sindicatos los depositarios de este derecho. Las huelgas que persiguen una finalidad política están prohibidas, y sólo se permiten las que persigan una finalidad regulada por convenio. Mientras esté en vigor un convenio colectivo existe la obligación de abstenerse de utilizar medidas de presión. Los funcionarios públicos no tienen derecho de huelga ya que sus condiciones laborales y retributivas se regulan por Ley y no por la negociación colectiva.

#### **Incidencia de la conflictividad laboral en Alemania**

El Gobierno informa en su respuesta a una interpelación del grupo parlamentario liberal que durante los últimos diez años ha aumentado el número de horas perdidas por la conflictividad laboral. En el período 1998 a 2001 fueron 870.000, mientras que entre 2002 a 2007 se perdieron un total de 8.050.000 de horas.

---

<sup>13</sup> Fuentes: Bispinck, Reinhard; Dribusch, "Competencia entre sindicatos en la negociación colectiva", en Sozialer Fortschritt, 6/2008 Gobierno Federal, respuesta a la interpelación parlamentaria del grupo liberal, 16-7-2008 Hagen Lesch, "Sindicatos gremiales: ¿amenaza una desestabilización del convenio marco?", en Sozialer Fortschritt, 6/2008 WSI, nota de prensa del 29-4-2008 WSI Tarifhandbuch 2008, Fundación Hans Böckler, Frankfurt 2008 Böckler Impuls, 13/2008, 3-9-2008

### Horas perdidas por la conflictividad laboral, 1998 - 2007

Año	Total horas perdidas (en miles)	Porcentaje sobre el total de horas de trabajo
1998	105	0,000
1999	524	0,001
2000	67	0,000
2001	174	0,000
2002	2.058	0,004
2003	1.183	0,003
2004	326	0,001
2005	118	0,000
2006	2.563	0,005
2007	1.805	0,004

Fuente: Gobierno Federal, 2008

El informe del Gobierno señala que, en comparación internacional, Alemania se encuentra en el grupo de países que registra índices muy bajos de conflictividad laboral. En cuanto a los sectores afectados por la conflictividad en 2002 y 2003 se situaba a la cabeza el sector industrial, mientras que en 2006 el sector servicios fue el que registró mayor incidencia y en 2007 fue superado por el sector de transportes y comunicación.

Sin embargo, según la estadística de la Agencia Federal de Empleo el número de trabajadores que participaron en los últimos años en acciones de conflictividad laboral dista mucho del registrado en años anteriores, aunque el número de días laborales perdidos sí alcanzó niveles considerables.

### Conflictividad laboral, empresas afectadas, participantes y días perdidos, 1984 - 2007

Año	Huelgas		
	Empresas afectadas	Trabajadores participantes	Días perdidos
	<b>Alemania Occidental</b>		
1984	1.021	399.470	2.921.263
1985	53	78.187	34.505
1986	96	115.522	27.964
1987	119	154.966	33.325
1988	42	33.503	41.880
1989	305	43.916	100.409
1990	777	257.160	363.547
1991	375	208.497	153.589
1992	2.458	598.044	1.545.320

	<b>Total Alemania</b>		
1993	413	132.555	592.995
1994	868	400.676	229.436
1995	361	183.369	247.460
1996	200	165.749	98.135
1997	144	13.801	52.896
1998	46	4.286	16.102
1999	200	187.749	78.785
2000	67	7.429	10.776
2001	48	60.948	26.833
2002	938	428.303	310.149
2003	118	57.205	163.281
2004	115	101.420	50.673
2005	270	17.097	18.633
2006	545	168.723	428.739
2007	542	106.483	286.368

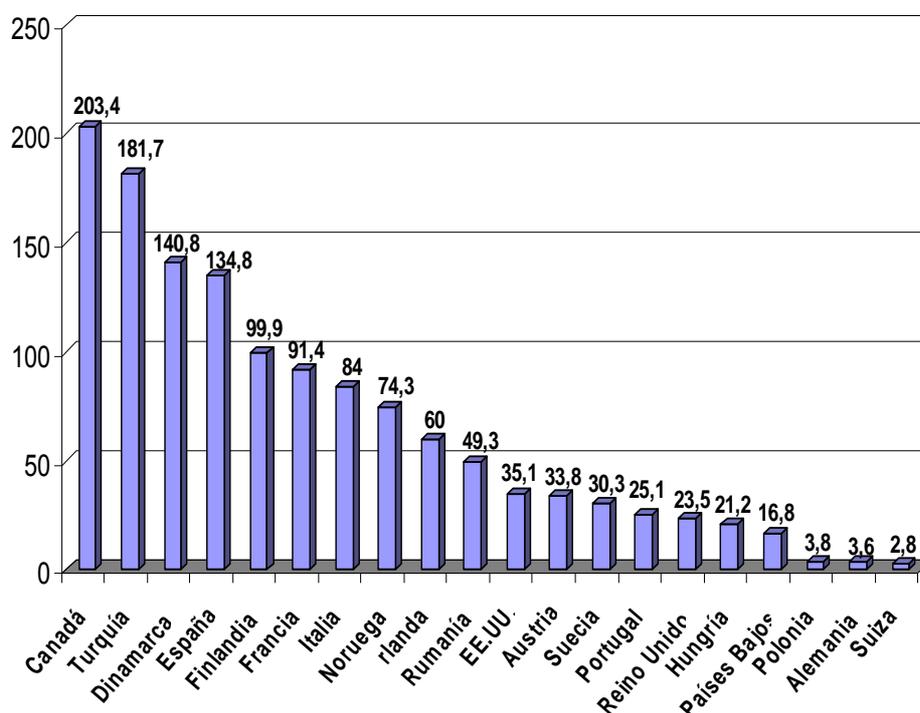
Fuente: Agencia Federal de Empleo, 2008

Expertos del centro de investigación sindical WSI señalan que los datos oficiales, basados en la estadística de la Agencia Federal de Empleo, no reflejan la totalidad de la conflictividad laboral. Solamente registran aquellas huelgas en las que al menos han participado 10 trabajadores por empresa, que han tenido una duración mínima de un día o que han supuesto una pérdida de al menos 100 días de trabajo por empresa. Por ello, las cifras que facilitan los sindicatos sectoriales de la Confederación Alemana de Sindicatos difieren mucho de las manejadas por el Gobierno.

Tanto en 2006 como en 2007 los conflictos laborales tuvieron un gran eco mediático, siendo ésta una tendencia que se ha mantenido durante los primeros meses de 2008. Las fuentes sindicales destacan que, a pesar del aparente aumento de la conflictividad laboral, en realidad ésta ha descendido durante los últimos años (por lo menos hasta 2006). Así, por ejemplo, entre 2000 y 2006 la media de días de trabajo perdidos ascendió a 4,1 por cada 1.000 trabajadores, mientras que en los años 90 esta cifra era de 11,2, mientras que en los años 80 fue de 25,2 y en los años 70 se situaba en 50,7.

También a nivel europeo Alemania sigue siendo un país con bajo índice de conflictividad, únicamente por delante de Suiza. Entre 1995 y 2006 la pérdida media de días laborales era de 3,6, mientras que a la cabeza se situaba Canadá con 203,4 días, seguida de España en cuarto lugar con 134,8, Francia con 91,4 y Noruega con 74,3 días perdidos.

### Días perdidos por conflictividad laboral en comparación europea, 1995 2006



Fuente: WSI, 2008

Pero más allá de las cifras objetivas, varios conflictos sectoriales suscitaron en 2007 un amplio debate público, bien por tratarse de servicios básicos como la sanidad o el transporte público, bien por plantear temas de interés general como la implantación de un salario mínimo en correos.

#### Características de la conflictividad laboral

Según los expertos del centro WSI, el crecimiento registrado durante los últimos años responde al incremento de cuatro tipos de conflictos laborales:

- Las huelgas intermitentes, instrumento al que las organizaciones sindicales suelen recurrir para demostrar la disposición de sus bases a secundar una convocatoria convencional de huelga. Las intermitentes se han venido registrando en el sector siderometalúrgico y suelen darse en la fase previa al inicio de la negociación colectiva.
- Las huelgas ofensivas para la consecución de mejoras en las condiciones laborales para colectivos muy específicos. A este tipo de huelgas corresponden las convocadas por los sindicatos gremiales de los médicos (Marburger Bund) y los maquinistas (GDL).

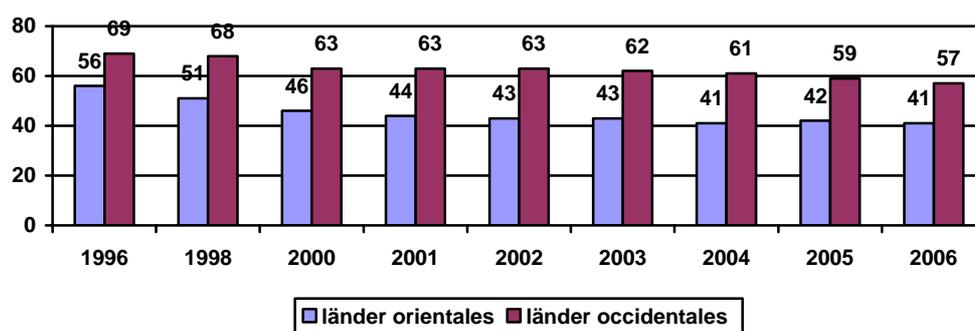
- La huelga defensiva, forma que ha ido ganando importancia durante los últimos años. Se recurrió a ella por ejemplo en 2006 contra la ampliación de la jornada laboral en la administración pública, en 2007 contra la eliminación de puestos de trabajo en Deutsche Telekom o en 2008 en correos (Deutsche Post) o en talleres y concesionarios de automóviles.
- Por último existen formas mixtas de conflictividad laboral, es decir, que reúnen características de los tres tipos mencionados, como ha sido el caso de la conflictividad laboral en el comercio minorista.

### El surgimiento de nuevas organizaciones sectoriales

Los autores del WSI constatan que las organizaciones sectoriales compiten con los sindicatos tradicionales en la captación de nuevos afiliados, en las elecciones a los comités de empresa y, por último, en el campo de la negociación colectiva.

Existen claros indicios de erosión del sistema de negociación colectiva y, por lo tanto, de representación de los trabajadores. La prueba más clara es el número de trabajadores empleados en sectores y empresas vinculadas a un convenio colectivo, cifra que ha caído considerablemente desde mediados de los años 90. En la actualidad, el 54% de todos los trabajadores pueden acogerse a convenios sectoriales y un 6% a convenios de empresa. En sólo cuatro de los trece sectores económicos los convenios sectoriales cubren un porcentaje superior a los dos tercios.

**Porcentaje de trabajadores incluidos en convenio, 2006**



Fuente: WSI, 2008

Cada vez son más los sectores en los que se produce una extensión de los convenios empresariales (energía, salud y alimentación), mientras que las antiguas empresas estatales, que en el pasado tenían un papel monopolista (ferrocarriles, telefónica y correos), cuentan con convenios propios diferenciados. Por lo tanto, la negociación colectiva alemana se caracteriza hoy en día por ser un sistema mixto en el que conviven o concurren convenios sectoriales, convenios marcos y convenios empresariales. A su vez aumenta el número de trabajadores que no se pueden acoger a ningún convenio y crece la descentralización de la negociación colectiva, es decir, la importancia del nivel de

empresa aislada. Debido a ello ganan en importancia los agentes a nivel empresarial. Sobre todo los comités de empresas se convierten en protagonistas de la negociación colectiva, dejando en un segundo plano a las organizaciones sindicales tradicionales.

### **El panorama sindical en Alemania**

El panorama sindical está dominado por las tres agrupaciones sindicales: la Confederación Alemana de Sindicatos (DGB), la Confederación Alemana de Funcionarios (DBB) y la Confederación Alemana de Sindicatos Cristianos (CGB).

La DGB, conformada por ocho sindicatos individuales, cuenta con 6.440.000 afiliados. Le sigue la DBB con una afiliación de 1.280.000 personas con cuarenta sindicatos sectoriales y, por último, la CGB con dieciséis sindicatos sectoriales y una afiliación de 278.000 personas.

Las dos primeras tienen capacidad reconocida de ejercer la negociación colectiva. La CGB suele enfrentarse a demandas judiciales, sobre todo de la DGB, que cuestionan su capacidad de negociación colectiva. El centro de estudios WSI estima que la DGB ha negociado y firmado aproximadamente el 80% de los 69.600 convenios recogidos en el registro del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Además de estas tres confederaciones sindicales, en Alemania existen entre veinte y cuarenta sindicatos u organizaciones sectoriales, la mayoría de ellos no ha negociado convenios propios. El primer sindicato gremial en independizarse fue el de los pilotos, que en 2001 optó por iniciar la negociación colectiva y no sumarse a los acuerdos alcanzados por las organizaciones tradicionales. Le siguieron las azafatas y los controladores aéreos, que crearon organizaciones propias. En 2006 lo hizo también el sindicato de médicos Marburger Bund y, finalmente, en 2007 el sindicato de los maquinistas GDL intentó conseguir un convenio colectivo específico paralizando el transporte ferroviario en todo el país durante varios días.

#### **Sindicatos no adscritos a las federaciones y con convenios propios**

<b>Nombre</b>	<b>Número de afiliados</b>
Marburger Bund (médicos)	108.000
Federación Alemana de Periodistas	40.000
Federación de Licenciados y Directivos de la industria química	28.000
Federación de Profesiones Médicas	28.000
Federación de Empleados de Banca	20.000
Federación Alemana de Orquestas	13.200
Organización Independiente de Azafatas	8.739
Asociación Cockpit (pilotos)	8.200

Fuente: WSI, 2008

Esta diversificación del panorama sindical y la descentralización creciente de la negociación colectiva ha llevado a una competencia entre organizaciones sindicales que puede ir a la baja en algunos de los casos y a la alta en otros. La competencia al alta se da cuando un sindicato sectorial concurre con una de las organizaciones tradicionales intentando lograr mejores condiciones. En el 2007 tres sindicatos sectoriales hicieron suyo este planteamiento: pilotos, maquinistas y médicos. Estos sindicatos representan a grupos profesionales homogéneos, compactos y con una importante capacidad de movilización. A pesar de ello ninguno de ellos logró un acuerdo rápido, y sobre todo los conflictos de maquinistas y médicos fueron de larga duración.

Por otra parte, la competencia a la baja se caracteriza por ser liderada por organizaciones con un grado de representatividad muy baja, como por ejemplo los sindicatos asociados a la CGB. Éstas pretenden cerrar en muchos casos acuerdos con condiciones menos ventajosas que las reivindicadas por la DGB. Sobre todo en el sector del trabajo temporal y en el sector de servicios se ha dado esta situación con frecuencia, que además siempre va acompañada de una baja tasa de implantación de la DGB. A diferencia de la competencia al alta, los empresarios apoyan estos procesos ya que en algunos casos logran formalizar acuerdos que con anterioridad habían sido rechazados por las organizaciones del DGB.

La patronal reacciona de forma muy diferente ante estas realidades tan dispares. Si bien siempre se ha mostrado dispuesta a impulsar la pluralidad sindical y una mayor diversidad de actores, es contraria a la competencia al alta y, en caso de darse esta dinámica, aboga por que prevalezcan los convenios sectoriales. Un ejemplo de ello es la nota de prensa del Instituto de la Economía Alemana de comienzos de agosto que, comentando la creciente conflictividad laboral en Lufthansa impulsada por los sindicatos sectoriales de azafatas y pilotos, reclama al ejecutivo medidas que pongan fin a una competencia a la alta entre sindicatos.

De hecho, en diferentes publicaciones este Instituto advierte que en Alemania podría reproducirse una situación semejante a la que se dio en el Reino Unido en los años 60 y 70, período en el cual existían más de 400 sindicatos. Por ello este Instituto cree que la patronal podría verse obligada a reforzar los sindicatos tradicionales precisamente para garantizar la prevalencia de los convenios sectoriales y evitar una atomización de la negociación colectiva y la competencia al alta entre organizaciones.

El Gobierno respondió en julio de este año que la irrupción en la negociación colectiva de algunos sindicatos sectoriales no supone una tendencia generalizable y que esa realidad tiene la cobertura de la libertad de asociación. Por lo demás no cree necesario legislar la conflictividad laboral, que ya está suficientemente regulada por la jurisprudencia de los Tribunales Superiores.

La DGB, formación sindical mayoritaria, es contraria a cualquier regulación que restrinja el derecho de huelga, si bien en el seno de esta organización sindical se debate desde hace algún tiempo cómo

afrontar mejor el reto que supone el surgimiento de nuevas organizaciones. Uno de los argumentos esgrimidos para defender un sistema menos diferenciado es la baja tasa de conflictividad laboral debida, según la DGB, a la existencia de grandes federaciones sindicales que prácticamente ostentan el monopolio de la representación de los trabajadores.