

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

ALEMANIA

LA LEY DE CONVENIOS COLECTIVOS CUMPLE SESENTA AÑOS

En el contexto de la actual crisis económica y financiera, la política salarial y la negociación colectiva se mueven dentro de un marco de actuación desfavorable. Pero con independencia de la actual situación, la imagen del sistema de negociación colectiva muestra signos contradictorios. Mientras que los más de 70.000 convenios colectivos existentes (4.800 acordados el año pasado) son la prueba de una gran actividad, la disminución del respeto a los convenios colectivos y de la vinculación a los estándares salariales son muestra del debilitamiento de la negociación colectiva y de la creciente demanda de un salario mínimo interprofesional. En 2009, la Ley de convenios colectivos (Tarifvertragsgesetz – TVG) ha cumplido sesenta años como la propia República Federal de Alemania. El Instituto de Economía y Ciencias Sociales de la Fundación Hans-Böckler ha dedicado un número monográfico de su revista a la evolución, problemas y retos de la negociación colectiva en la actualidad y ha publicado un manual sobre la negociación colectiva actual¹⁴.

Retrospectiva

La controversia previa a la redacción de la Ley de convenios colectivos de 1949 se debatía entre dos propuestas de lo que debía ser la negociación colectiva. Mientras que un modelo defendía la participación de instituciones estatales, la segunda posición apoyaba la negociación libre, independiente del Estado, con la sola participación de sindicatos y patronal. El consenso favoreció esta segunda alternativa. Cabe destacar el interés inicial de la patronal por establecer convenios colectivos para amplias zonas, así como el de los sindicatos por dar prioridad a los convenios colectivos frente a los acuerdos empresariales. La Ley de convenios colectivos ofrece únicamente un marco legal, pero con algunos principios básicos muy firmes como el de los contenidos de los convenios, los agentes sociales, la vinculación al convenio y la repercusión legal.

Los años del “milagro económico” (del Wirtschaftswunder, años cincuenta y sesenta) no fueron excesivamente conflictivos. El movimiento sindical se caracterizó por la reivindicación de aumentos salariales, de la continuación del pago salarial en caso de incapacidad temporal y la reducción de la jornada laboral (a 45 horas semanales y cinco días a la semana). En los años sesenta se mantuvo la evolución salarial positiva; el salario real aumentó cerca de un 30% y la cuota salarial del 60 al 63%. Comenzaban a cambiar las condiciones marco de la política salarial sindical, adquiriendo mayor relevancia la vinculación de los sindicatos a una política salarial y de estabilidad basada en la

¹⁴ WSI-Mitteilungen, 04/2009, Revista mensual del Instituto de Economía y Ciencias Sociales de la Fundación Hans-Böckler. http://www.boeckler.de/169_94806.html
WSI-Tarifhandbuch 2009. Manual sobre la negociación colectiva. <http://www.boeckler.de/16676.html>

perspectiva económica. Pero la recesión económica de 1966/67 significó una profunda debacle para la negociación colectiva de los sindicatos, con una reducción de un 0,3% del PIB y un aumento de la cuota de desempleo del 0,7 al 2,1%. La “acción concertada” del Gobierno, del Banco central, del consejo de expertos, y de las confederaciones empresariales y sindicales se convirtió en un instrumento que implicaba a los sindicatos en la política estatal de ingresos.

En los años setenta dominó una política sindical puramente salarial, si bien con la crisis económica de 1974/75 el papel de los sindicatos se convirtió en instrumento sobre todo de protección frente al desempleo masivo y la racionalización. En los años ochenta, la recesión llegó a su punto más grave con más de 2 millones de desempleados. Los sindicatos concentraron sus reivindicaciones en la reducción de la semana laboral; el éxito del movimiento reivindicativo llegó con la introducción de la jornada laboral de 38,5 horas, que tuvo importantes consecuencias en la posterior evolución y configuración de los convenios colectivos por zonas y su relación con la configuración empresarial de las condiciones laborales y salariales. El resultado fue la flexibilización de la jornada laboral mediante convenios, traducida en una variación de la jornada en base a los procesos de trabajo, la diferenciación entre grupos de trabajadores y la flexibilización individual dependiendo de las exigencias técnicas de la producción, de los cambios en la demanda del mercado y de oscilaciones estacionales. También se trataron temas cualitativos como la mejora de la protección contra la racionalización en los convenios colectivos del sector tecnológico, la reforma de los sistemas de diferenciación salarial, la mejora de la protección de la salud y el medioambiente, así como la regulación de la política de cualificación empresarial y de la formación continua.

Los años noventa trajeron cambios radicales con la reunificación alemana y el subsiguiente proceso de transformación en los nuevos länder. En 1992 siguió una profunda recesión que de nuevo provocó un aumento masivo del desempleo. La política salarial de esa década muestra un balance desigual: mientras que por una parte los sindicatos consiguieron imponer fuertes aumentos salariales en los länder occidentales, a partir de 1994 la crisis introdujo un cambio radical en la negociación colectiva, con acuerdos salariales muy por debajo de la tasa de inflación, la congelación o reducción de las prestaciones acordadas en los convenios y la introducción de las cláusulas de excepción en las empresas. En los nuevos länder se inició una enérgica discusión sobre la velocidad con que debía llegar a la equiparación real de las condiciones laborales y salariales. La evolución en esta parte del país aceleró la erosión de los convenios colectivos por zonas, con conductas que se apartaban de lo estipulado en los convenios y la falta de adhesión tanto por parte de las confederaciones patronales como de los sindicatos. Comenzó una transformación del sistema de negociación colectiva expresada principalmente con el aumento de la diferenciación y descentralización de las normativas y los estándares de los convenios, así como de su implementación en la práctica empresarial. A raíz de la integración económica y política de Europa y de la introducción del euro, se intensificó la discusión entre los sindicatos europeos sobre la perspectiva europea de la negociación colectiva.

El período 2000-2009

Con la creación de la Alianza para el Trabajo (Bündnis für Arbeit), el Gobierno rojiverde de Gerhard Schröder intentó en 1999 organizar un amplio consenso social para reducir el desempleo y mejorar la competitividad. En la negociación colectiva, la patronal intentó instrumentalizar la Alianza para imponer acuerdos salariales moderados. Por su parte, los sindicatos pretendían preparar el camino hacia la jubilación a los 60 años o la jornada reducida por edad. La diferencia de intereses impidió un consenso satisfactorio, y debido a la evolución negativa de la situación económica, que derivó hacia la recesión, aumentó la presión a los sindicatos. El Gobierno dio un vuelco radical a su política laboral y social con la Agenda 2010. Debido a la prolongación de la crisis del mercado laboral y la falta de éxito de la política económica practicada, se buscó la causa de la crisis en las estructuras del mercado laboral y su regulación. Gracias a las movilizaciones sindicales se pudo evitar la intervención del Estado en la autonomía de la negociación colectiva. No obstante, la patronal logró imponer en muchos sectores amplias cláusulas de excepción, destacando el acuerdo en el sector metalúrgico, lo que significó el inicio de la intervención empresarial en la negociación colectiva, que debilitaría el carácter vinculante de los convenios colectivos sectoriales.

Otro signo importante de la erosión del sistema de negociación colectiva fue el crecimiento del sector salarial bajo, que ocasionó en 2006 el debate sobre la introducción de un salario mínimo interprofesional de 7,50 euros/hora, la ampliación de la Ley de desplazamiento de trabajadores y la modernización de la Ley de condiciones laborales mínimas de 1952, mejoras que finalmente se han aprobado en 2009.

Los sindicatos se encuentran también con el problema del recrudescimiento de la competencia entre la Confederación Alemana de Sindicatos (DGB) y otros sindicatos, por lo general profesionales, bien organizados, como por ejemplo la agrupación de pilotos Cockpit, el sindicato de médicos de hospitales Marburger Bund o el de los maquinistas, que acuerdan convenios estrechamente adaptados al sector.

Bases y funcionamiento de la negociación colectiva en Alemania

Los ámbitos de aplicación y de competencia de los dos instrumentos centrales de regularización político-social, la ley y el convenio colectivo, no siempre están perfectamente delimitados. En muchos casos, las estipulaciones del convenio han sentado las bases de normativas legales generales. En la actualidad se observa la siguiente distribución:

- los ámbitos de la seguridad social (enfermedad, jubilación, incapacidad laboral, desempleo) se regulan generalmente mediante leyes,

- los estándares básicos de las relaciones laborales y las condiciones de trabajo se fijan mayoritariamente por ley (plazos de despido, horario laboral, vacaciones, seguridad e higiene), pero en casi todas las áreas de estas normativas existen normas establecidas mediante convenios que suelen mejorar las condiciones mínimas,
- Las condiciones laborales y salariales más inmediatas las regula exclusivamente la negociación colectiva.

Los sindicatos y la patronal ejercen también la función configuradora y de desarrollo del Estado social e influyen en la elaboración de leyes y en su implementación. También tienen funciones definidas en el ámbito de la formación profesional, lo que deriva en un denso entramado de contactos, conversaciones y colaboración formal e informal entre los agentes sociales en numerosos campos políticos, con repercusión, al menos indirecta, en la negociación colectiva.

Las confederaciones de empleadores

Las empresas privadas disponen en Alemania de tres sistemas diferentes para la organización de sus intereses:

- las confederaciones empresariales, que representan mayoritariamente los intereses económicos frente a la clase política y la opinión pública y se organizan en la Confederación de la Industria Alemana (BDI),
- las Cámaras de Industria y Comercio o las Cámaras Profesionales, que funcionan como organismos públicos y se ocupan de los temas económicos a nivel regional y municipal, y
- las confederaciones de empleadores, que representan los intereses sociopolíticos de las empresas y participan por tanto también en la negociación colectiva y firman convenios colectivos. La Unión Federal de las Asociaciones Alemanas de Empleadores (BDA) cumple una función general de coordinación.

Sindicatos

La mayor organización sindical es la Confederación Alemana de Sindicatos (DGB), que alberga ocho sindicatos únicos estructurados por sectores, lo que significa que los trabajadores de una empresa y un sector están afiliados a un único sindicato. La DGB cuenta con 6,4 millones de afiliados, aproximadamente un 20% de los trabajadores alemanes por cuenta ajena. El porcentaje más elevado de afiliados se agrupa en los sectores tradicionales (industria siderometalúrgica y minería) y el menor en el sector servicios. El sindicato con más afiliación es el de la industria metalúrgica (IG Metall), con 2,3 millones de afiliados, seguido del sindicato de servicios (ver.di) con 2,18 millones, el sindicato de

la minería, la industria química y energía (IG BCE) con 0,7 millones y el sindicato de la construcción, sector agrícola y medioambiente (IG BAU) con 0,34 millones. El sindicato del servicio público, la Federación Alemana de Funcionarios (DBB), cuenta con cerca de un millón de afiliados. La negociación colectiva es competencia de cada uno de los sindicatos; la DGB ejerce una mera función de organización, información y coordinación entre los sindicatos.

Aparte de estas grandes organizaciones sindicales existe la Confederación Alemana de Sindicatos Cristianos (Christlicher Gewerkschaftsbund) con dieciséis sindicatos sectoriales y 278.000 afiliados. Esta confederación suele enfrentarse a demandas judiciales, sobre todo de la DGB, que cuestiona 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 hay entre veinte y cuarenta sindicatos u organizaciones sectoriales, como por ejemplo el de pilotos, que en 2001 optó por iniciar la negociación colectiva y no sumarse a los acuerdos alcanzados por las organizaciones tradicionales. En 2006 lo hizo también el sindicato de médicos Marburger Bund y 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	Número de afiliados
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 Sanitarias	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

Estado

El Estado no tiene influencia oficial en la negociación colectiva, si bien todo Gobierno, con independencia de su orientación política, incide directa o indirectamente en los convenios colectivos por medio de evaluaciones, recomendaciones o informes sobre la evolución económica. En cambio, como empleador público, el Estado participa activamente en la negociación colectiva de las corporaciones del Estado, los länder y los municipios, que ocupan a cerca de 4 millones de empleados.

Comités de empresa

El sistema alemán de relaciones laborales presenta una estructura dual específica: mientras que la función de los sindicatos es proteger los intereses a un nivel sectorial y supraempresarial, a nivel empresarial se ocupan de ello los comités de empresa (en el sector público la junta de personal). No se trata de gremios sindicales, sino de representantes de toda la plantilla. Un 10% de las empresas alemanas tienen comités de empresa que representan al 46% de los trabajadores de los länder occidentales y al 38% de los orientales. Un 88% de las empresas de más de 500 trabajadores tienen comité de empresa para un 92% de sus trabajadores. Cerca de una cuarta parte de los comités de empresa están compuestos por miembros de sindicatos de la DGB, lo que muestra que muchos comités ejercen sus actividades con trasfondo sindical. No obstante, la legitimación que les otorga el hecho de ser elegidos por el personal les confiere también una considerable independencia. Los comités de empresa disfrutan de derechos de información y participación, así como de cogestión en temas sociales (en particular ordenación laboral, jornada laboral, salarios y rendimiento), y están obligados a colaborar con los empleadores, por lo que no está permitida la conflictividad laboral entre empleador y comité de empresa. Las grandes empresas tienen delegados sindicales elegidos por los afiliados. Su misión es la de informar al personal, impulsar los objetivos sindicales en las empresas y, en su caso, la conflictividad laboral.

En las empresas de la industria minera y del acero, la cogestión empresarial es completamente paritaria. En los consorcios de más de 2.000 trabajadores (sociedades anónimas), la representación en el consejo de administración es casi paritaria, mientras que la representación se reduce a un tercio en las empresas con menos de 2.000 trabajadores (o con menos de 500 en el caso de las sociedades limitadas).

El sistema de negociación colectiva: fundamentos legales y contenidos

La Ley de negociación colectiva

La Ley de negociación colectiva determina que son partes contratantes exclusivas de un convenio colectivo los sindicatos y los empresarios o asociaciones de empleadores. Dichas partes quedan ligadas al convenio durante todo el período de vigencia, lo que significa que una empresa no podrá abandonar un convenio aunque cause baja en una asociación empresarial. El convenio colectivo prevalece frente a cualquier otro acuerdo empresarial o individual. Sin embargo, las partes pueden limitar esta primacía en algunos ámbitos acordando cláusulas de excepción.

Acuerdo de extensión de los convenios colectivos

La validez de los convenios colectivos puede extenderse también a los empresarios no vinculados a los mismos mediante la obligatoriedad de la extensión de los convenios. Con la comisión de convenios colectivos, el Ministerio de Trabajo puede acordar la extensión de un convenio a todo un sector cuando los empresarios que lo han firmado tengan contratados como mínimo al 50% de los trabajadores afectados por el mismo y se considere que la vinculación general responde a los intereses públicos.

Estructura y tipos de convenios colectivos

El convenio colectivo por zonas o federaciones lo acuerda un sindicato con una federación de empresarios. Puede aplicarse a un sector o a parte del mismo y ser válido en una región o en todo el país. Es vinculante por una parte para los miembros de las federaciones empresariales y por otra para los afiliados al sindicato firmante. Aunque se trata de una práctica inusual, un empleador ligado a un convenio colectivo por zonas puede emplear a trabajadores no afiliados al sindicato bajo condiciones laborales divergentes a las del convenio.

También existe en Alemania el contrato colectivo empresarial o de fábrica, acordado por los sindicatos con empresas individuales que no pertenecen a ninguna federación.

Los convenios colectivos salariales determinan la remuneración básica en forma de tablas salariales y pueden referirse también a la remuneración de aprendices en formación profesional. La vigencia de estos convenios es por lo general de uno o dos años.

Los convenios marco salariales determinan los diferentes grupos salariales, sus características y normativa sobre remuneración por productividad. La cantidad de grupos difiere mucho en cada sector y sindicato.

Los convenios colectivos tipo definen diversos aspectos de las condiciones laborales: período de prueba, plazos de despido, duración y distribución de la jornada laboral, reglamentación sobre nocturnidad y turnicidad, vacaciones, reducción de jornada, etc. La vigencia de esta variedad de convenios se extiende por lo general durante varios años.

Además de éstos, existen muchos otros convenios colectivos que regulan temas especiales como la protección frente a la racionalización, el trabajo temporal, el trabajo con ordenadores, la prejubilación, etc.

A finales de 2008, el registro de convenios colectivos del Ministerio de Trabajo albergaba 70.600 convenios colectivos vigentes en toda Alemania. De los cerca de 44.000 originales (el resto son

convenios paralelos o de modificación), un 34% son convenios por zonas y un 66% contratos empresariales. La relación laboral del 63% de los trabajadores de los länder occidentales y del 54% de los orientales está regulado por convenios colectivos.

Configuración de los convenios colectivos

La configuración de los convenios colectivos es básicamente la misma en todas las modalidades:

- Mención de las partes contratantes.
- Descripción del ámbito de validez por sectores, regiones o grupos de trabajadores.
- Preámbulo (opcional, indicando el objetivo del convenio).
- Cláusulas del convenio.
- Estipulaciones modificadoras de convenios anteriores.
- Fecha de entrada en vigor, primera fecha posible de denuncia y plazo de denuncia.

En los convenios colectivos marco o tipo las cláusulas se complementan con anexos.

Las rondas de negociación colectiva

Cada año se firman convenios colectivos salariales para unos 20 millones de trabajadores. Los plazos de denuncia de los acuerdos se distribuyen durante todo el año y la mayoría se negocia en el primer semestre.

Reivindicaciones salariales sindicales

Unas semanas o unos meses antes de finalizar la vigencia de los convenios colectivos comienza la discusión en los sindicatos y las empresas sobre las posibles reivindicaciones sindicales. Los sindicatos suelen elaborar propuestas basadas en acuerdos anteriores, en la situación económica actual o prevista y en la evolución de los costes de vida. Tradicionalmente los sindicatos se basan en tres elementos: equiparación con la tasa prevista de inflación, participación en el potencial de crecimiento económico de un sector, así como un componente de redistribución que corrija la relación entre beneficios y salarios a favor del trabajador.

Negociaciones

Los convenios colectivos salariales son denunciabes por lo general en un plazo de cuatro semanas. Las negociaciones suelen comenzar poco después de finalizar el período de vigencia y constan de varias rondas que duran semanas y pueden extenderse en casos difíciles a varios meses. La mayoría de las negociaciones tienen lugar sin conflictividad, pero a menudo se convocan manifestaciones, huelgas o paros de advertencia para presionar a la patronal. El nuevo convenio colectivo entra en

vigor con efectos retroactivos; en algunos casos las partes acuerdan pagos únicos como compensación por el período transcurrido desde la finalización del convenio anterior. El período de vigencia de los acuerdos salariales ha aumentado en los últimos años; en 2008 fue en promedio de 22 meses.

En muchos sectores divididos por distritos regionales, como el de la industria metalúrgica, se negocia casi simultáneamente en todos los distritos. El primer convenio acordado suele aplicarse al resto de los distritos. Mientras que el volumen del acuerdo salarial es el mismo en todos los distritos, pueden darse diferencias en la estructura del incremento salarial.

Mediación y arbitraje

En muchos distritos existen acuerdos de mediación colectiva que determinan el procedimiento de mediación para evitar la conflictividad laboral. Según estos acuerdos una de las partes contratantes puede solicitar la mediación cuando las negociaciones hayan fracasado. Las comisiones de mediación y arbitraje están compuestas paritariamente por miembros de ambas partes negociadoras más uno o dos presidentes imparciales. El caso de no llegarse a un acuerdo o de no aceptarse la propuesta del presidente, se considera fracasada la mediación. Durante el período de mediación está prohibida la huelga.

Conflictividad laboral

El sindicato puede convocar la huelga si fracasan las negociaciones (y la mediación en su caso). Si bien el derecho de huelga no está codificado legalmente, el Tribunal Federal de lo laboral ha sentado cierta jurisprudencia a lo largo de los años, cuyos principios más importantes son los siguientes:

- La huelga debe tener un objetivo regulable mediante convenio.
- La huelga y los paros están prohibidos durante la vigencia del convenio y la mediación.
- La huelga debe ser convocada por un sindicato, aunque sea con posterioridad.
- Se prohíbe la huelga política.
- Se debe respetar el principio de la proporcionalidad, es decir, que la conflictividad laboral debe ser el último medio posible para llegar a un acuerdo (ultima ratio).
- Durante la huelga hay que llevar a cabo los trabajos de mantenimiento y de emergencia necesarios.

Las huelgas convencionales suelen decidirse a través de una consulta general que debe estar aprobada por un mínimo del 75% de todos los afiliados. Además también se permiten los paros de advertencia, incluso durante el período de negociación colectiva pero no durante la mediación. Una huelga suspende transitoriamente los derechos y las obligaciones de la relación laboral. Como compensación, los afiliados perciben de sus sindicatos dos tercios de su salario íntegro. Una vez

llegado a un acuerdo después de la huelga, se vuelve a consultar la decisión a los afiliados, siendo necesaria una cuota negativa del 75% para rechazar el resultado de las negociaciones.

En base al principio de la paridad, los empleadores tienen también la posibilidad del cierre patronal como reacción a una huelga sindical, aunque también siguiendo el principio de proporcionalidad. Si por ejemplo se convoca a huelga a menos de una cuarta parte de los trabajadores de un distrito, se permite el cierre laboral del 25% de las empresas. Los trabajadores percibirán también en este caso la compensación sindical.

Mecanismos de interlocución del Gobierno con los agentes sociales y diálogo social

En la actualidad, en Alemania no hay mecanismos de interlocución consolidados que vayan más allá de discusiones informales, participación conjunta en comisiones tripartitas y mecanismos de consulta que no pueden calificarse de diálogo social. Alemania cuenta con una normativa sumamente estricta en materia de negociación colectiva y cogestión. En este ámbito los agentes sociales gozan por ley de “autonomía tarifaria”, de modo que el Estado no tiene competencia para inmiscuirse en la negociación de las condiciones laborales.

La participación formalizada de los agentes sociales en el proceso legislativo se limita a su comparecencia en calidad de expertos ante las diferentes Comisiones Parlamentarias. En lo relativo a las posibilidades que tienen los agentes sociales de incidir en la evaluación de las políticas gubernamentales, únicamente consta la consulta a sindicatos y patronal en el marco del Método Abierto de Coordinación (MAC).

De todas formas, el Ministerio Federal de Trabajo ha impulsado diversas iniciativas y foros para posibilitar un diálogo entre agentes sociales, administración y expertos. Ejemplos:

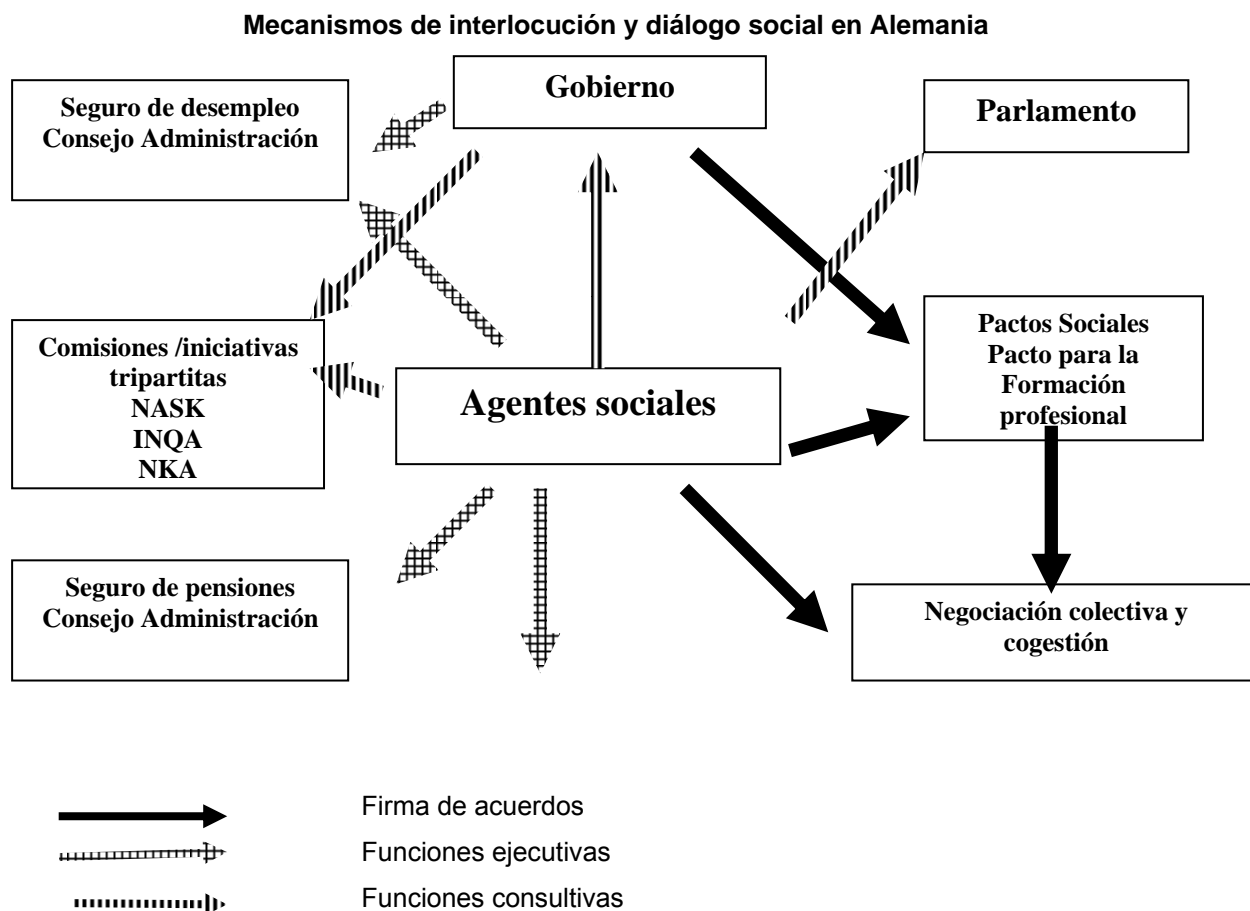
Iniciativa “Por una nueva cultura del trabajo” (NKA), para reflexionar sobre posibles medidas de mejora de las condiciones de trabajo.

En la Conferencia Nacional para la salud laboral (NASK), están representados el Gobierno central, los gobiernos regionales, las mutuas de accidentes y los agentes sociales para consensuar y aplicar hasta 2012 un total de once programas destinados a mejorar la salud laboral.

La Iniciativa para mejorar la calidad del trabajo (INQA), que reúne a los organismos gestores de la seguridad social, agentes sociales y administración, para impulsar medidas que mejoren la calidad del trabajo, la seguridad laboral, la sanidad, la formación, las políticas de empleo, y la I + D.

En 2004 el Gobierno y la patronal firmaron el Acuerdo para la Formación Profesional, con el que las empresas se comprometieron a ofrecer un número suficiente de puestos de FP para cubrir la demanda. Así evitaron la imposición por ley que defendían las organizaciones sindicales.

Además, los agentes sociales están representados en los Consejos de Administración del Seguro de pensiones y de la Agencia Federal de Empleo.



Diálogo social y crisis

A finales de abril de 2009, el Gobierno impulsó dos reuniones con los agentes sociales para intentar consensuar medidas para afrontar la crisis. El Ministro de Trabajo, Olaf Scholz, se reunió con los presidentes de la Confederación Alemana de Sindicatos, Michael Sommer, y de la patronal, Dieter Hundt, para discutir sus propuestas de medidas para evitar despidos en Alemania. Por una parte propuso prolongar la jornada reducida por motivos empresariales de 18 a 24 meses y que la Agencia Federal de Empleo restituyera a los empresarios la totalidad de las cotizaciones a la seguridad social tras seis meses de jornada reducida. Ambos interlocutores aceptaron la propuesta (anexo: declaración conjunta). No hubo acuerdo sobre prolongar un año la jornada reducida por motivos de edad, alegando que tal puente a la prejubilación podría perjudicar a muchos trabajadores y además significaría una carga excesiva para los seguros sociales.

También a finales de abril el gobierno convocó a los agentes sociales a la Cumbre sobre la situación coyuntural. En la Cancillería Federal se reunieron patronal, sindicatos y gobierno para discutir una

solución al aumento del desempleo en el país. En vista del empeoramiento coyuntural, el gobierno se comprometió a apoyar a las empresas prescindiendo de la transposición de directivas europeas que supongan algún obstáculo para la competitividad de la industria alemana o para las inversiones. Asimismo reiteró su intención de prolongar el pago del subsidio por jornada reducida a 24 meses, mientras que la patronal insistió en sus reservas y exigió que en lugar de ello el Estado asuma el pago de la totalidad de las cotizaciones de los afectados por la jornada reducida en todos los casos, y no sólo cuando el trabajador afectado se acoja a medidas de formación continua. Por último el Ministro de Hacienda, Peer Steinbrück (SPD), se comprometió a analizar posibles modificaciones del impuesto sobre sociedades. Aparte de estas declaraciones de intenciones, la cumbre finalizó sin soluciones concretas y sin un tercer paquete coyuntural de medidas como el que habían reivindicado algunos sindicatos.

Experiencias de diálogo social en Alemania

La “acción concertada” que impulsó en 1967 el entonces Ministro de Economía Schiller. A raíz de la crisis económica y del incremento de la conflictividad laboral, se creó un órgano compuesto por 34 representantes de 9 organizaciones para lograr un consenso en materia socioeconómica, pero fracasó por su excesivo volumen y en 1976 los sindicatos anunciaron su abandono.

En 1995 el Presidente del sindicato del metal propuso el “Pacto por el empleo”, que fracasó en 1996 en la última legislatura del gobierno presidido por Helmut Kohl (CDU). El gobierno de Schröder (SPD) retomó esta iniciativa en 1998 y el pacto llegó a acuerdos parciales en materia de formación profesional, reducción de horas extras y jornada parcial por edad, pero en 2003 el Canciller puso fin a esta experiencia por la insalvable confrontación de los planteamientos.

Los gobiernos liderados por el Canciller Schröder optaron por crear comisiones específicas (= mesas de concertación) como la Comisión Hartz (2002), que contó con la participación de expertos y agentes sociales y elaboró un programa de reformas laborales que fueron aprobadas por el parlamento. Otras comisiones, la Rürup de 2002 sobre seguridad social o la Biedenkopf de 2005 sobre cogestión acabaron diluyéndose por la gran disparidad de criterios entre los agentes sociales.

Anexo

DECLARACIÓN CONJUNTA del Ministerio Federal de Trabajo y Asuntos Sociales, de la Federación Alemana de Sindicatos (DGB) y de la Federación de Empleadores Alemanes (BDA), fechada el 29 de abril de 2009

Todos los pronósticos sobre la evolución económica parten de una crisis mundial con una considerable contracción de pedidos y de la facturación. Por ello consideramos necesarias medidas adicionales para el mercado laboral que permitan hacer frente a la crisis mediante el diálogo social.

Así pues acordamos: Prestación adicional para trabajadores afectados por la reducción de jornada, ampliación a 24 meses del período máximo, exención completa de las cotizaciones a la seguridad social y otras facilidades.

Las facilidades introducidas hasta la fecha para acceder a esta prestación han sido decisivas para garantizar cientos de miles de puestos de trabajo. Otras mejoras deberán apoyar a las empresas para que sigan manteniendo sus plantillas mientras siga la crisis.

El período máximo de percepción se ampliará a 24 meses. Cuando los trabajadores de una empresa perciban esta prestación durante seis meses, la empresa quedará completamente exenta de abonar las cotizaciones a la seguridad social.

Garantizar un nivel elevado de formación.

El número de contratos de formación se mantendrá en un nivel elevado, en especial en este año marcado por la crisis. Mantendremos el diálogo acerca de cómo conseguir alcanzar este objetivo. Se garantizará que también puedan acceder a la prestación para los trabajadores afectados por la reducción de jornada, los aprendices que al finalizar su formación sean contratados, así como los empleados temporales en departamentos con reducción de jornada.”