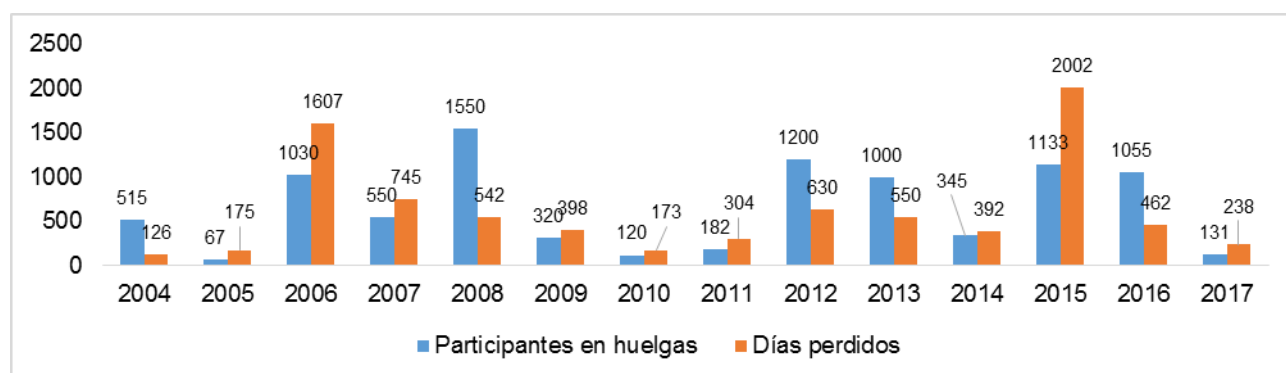


RELACIONES LABORALES**ALEMANIA****LA CONFLICTIVIDAD LABORAL EN 2017²⁹**

Según informa el Instituto de ciencias económicas y sociales (WSI) cercano a los sindicatos, en 2017 la conflictividad laboral cayó considerablemente en comparación al año anterior. En total, los autores del informe contabilizaron 238.000 días perdidos, prácticamente la mitad de los 462.000 días registrados en 2016. El número de trabajadores que participaron en la conflictividad pasó de aproximadamente 1.000.000 en 2016 a 131.000.

Participantes en huelgas, días perdidos, en miles, 2004 a 2017



Señalan los autores que el principal motivo de esta espectacular moderación de la conflictividad laboral es que las rondas negociadoras de los servicios públicos y del sector del metal se han producido en 2018, por lo que no se produjeron las medidas colectivas de presión usuales para ambos sectores. Por otra parte, en 2017 tampoco se han producido negociaciones colectivas puntuales con el grado de conflictividad como los protagonizados en 2015 por el sindicato de servicios verdi en la empresa de logística DHL y en los servicios sociales y la educación.

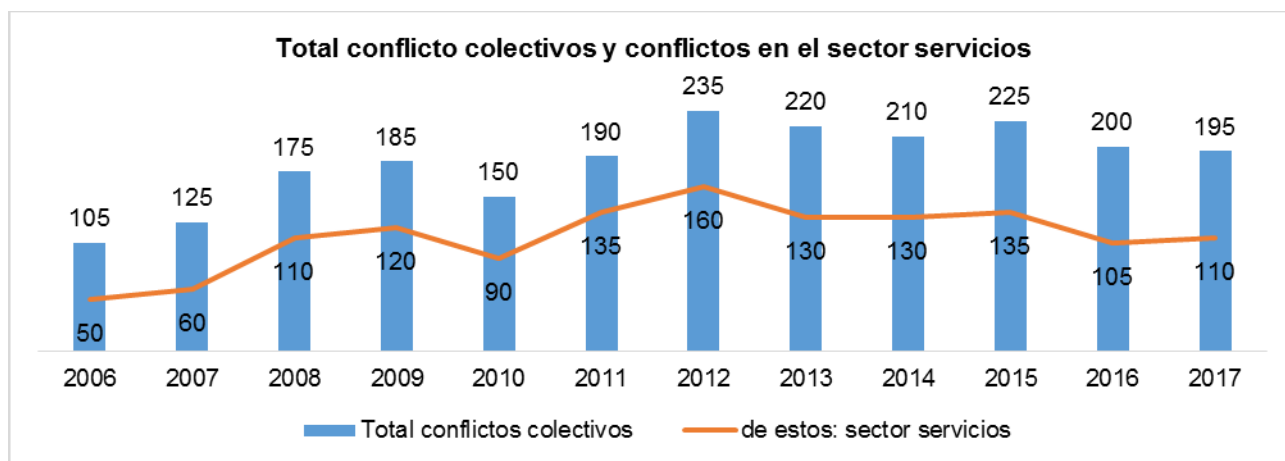
El informe destaca que no obstante llama la atención que el número de conflictos colectivos con al menos una huelga puntual ha sido similar a la

²⁹ Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI) (2018): WSI-Arbeitskampf Bilanz 2017. Deutlicher Rückgang der Ausfalltage trotz anhaltend vieler Konflikte. Düsseldorf: WSI
 Bundesagentur für Arbeit (2018): Streikstatistik (Jahreszahlen). Nuremberg: Bundesagentur für Arbeit
 IW-Koeln (2018): Tarifbindung der Beschäftigten in Deutschland – Eine Auswertung des Sozioökonomischen Panels. Colonia: IW-Koeln

de 2016, situándose en 195, es decir, solo cinco menos que el año anterior.

El 55% de los días perdidos en 2017 corresponden al sector servicios, teniendo especial incidencia la negociación colectiva en los gobiernos regionales que se produjo en otoño de 2017, así como los medios de comunicación de los gobiernos regionales.

La forma de presión colectiva más usual es la huelga puntual y de corta duración, que puede limitarse a unas pocas horas o a un turno concreto. Dado que dichas medidas de presión se centran en la mayoría de los casos en una empresa concreta, el número de participantes y el de días perdidos suele ser limitado. Por ello, no extraña que, a pesar de que el número de conflictos colectivos, realmente apenas ha descendido si lo ha hecho, y de forma muy significativa, el impacto y la amplitud de estos conflictos.



En líneas generales, son menos frecuentes los conflictos colectivos con una proyección nacional, como el que se produjo en los servicios sociales y la educación en 2015, y las huelgas indefinidas a nivel de empresa. Los autores describen la situación actual como un desacoplamiento de las medidas de presión concretas del conflicto que las motiva. Es decir, mientras que el conflicto puede prolongarse varios meses o incluso años, como fue el caso del conflicto del sindicato de pilotos *Vereinigung Cockpit* (VC) y Lufthansa, las medidas de presión pueden ser intermitentes y de muy corta duración.

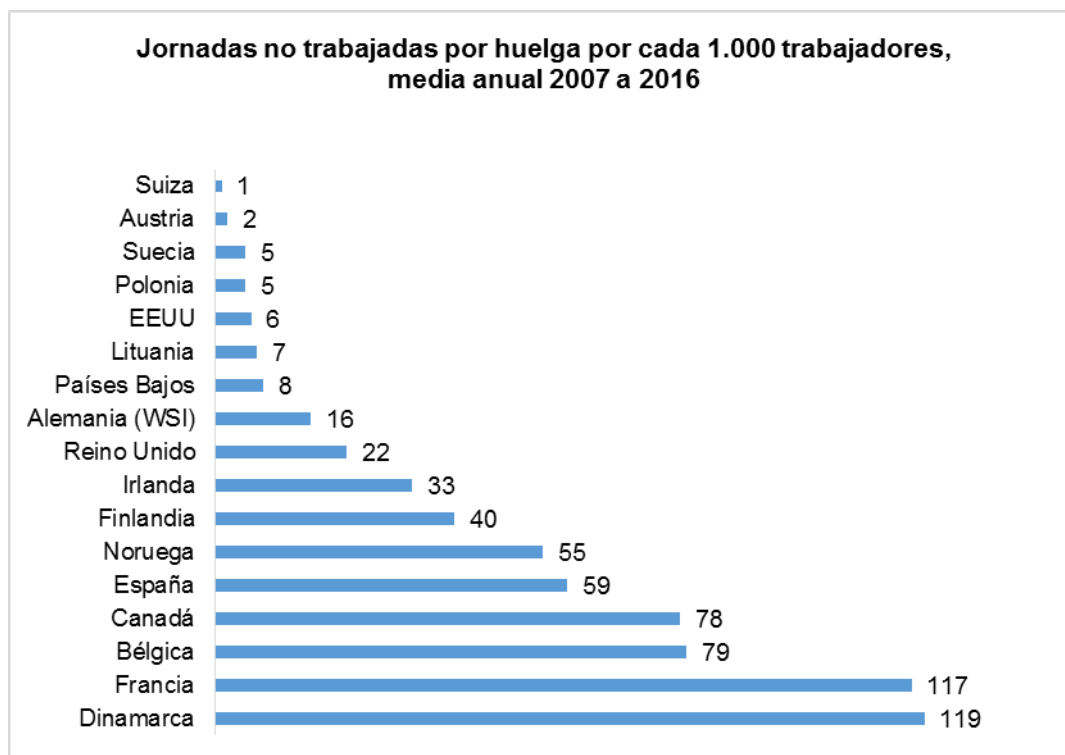
Solamente 24 de los 194 conflictos colectivos que se produjeron en 2017 fueron suprarregionales, bien motivados por la negociación de un acuerdo colectivo sectorial o por un conflicto en una empresa con presencia en todo el país como Amazon o la entidad bancaria Postbank. Por regiones destaca Renania del Norte Westfalia, la región mayor poblada del país,

aunque las regiones de la parte oriental están sobrerrepresentadas con un 30% del conjunto de los conflictos.

El año arrancó con medidas de presión colectivas (huelgas intermitentes) de los empleados públicos de los gobiernos regionales, convocadas por el sindicato de funcionario dbb, el sindicato de la educación GEW y el sindicato de servicios verdi. El sector de los seguros, en principio poco proclive a la conflictividad colectiva, protagonizó diversas medidas de presión de corta duración, que acompañaron la negociación colectiva sectorial. Ésta estuvo centrada no solo en lograr un aumento salarial sino también en regular la digitalización del sector a través de un convenio. En el comercio al por menor, un sector que presenta un grado vinculación cada vez menor al convenio (en 2014 solamente el 28% de los trabajadores tenían sus condiciones laborales reguladas por convenio), muchas de las grandes empresas del sector han decidido abandonar el convenio. Parte de la conflictividad en el sector se concentró en las plataformas online, destacando Amazon y Zalando, conflictos que no se lograron cerrar en 2017. En el sector transportes destacaron las huelgas del personal de tierra de los aeropuertos de Berlín así como una huelga de los pilotos de Ryanair.

Aproximadamente el 75% de los conflictos colectivos se ciñeron al ámbito de una sola empresa, lo que responde a la caída de la importancia de los convenios sectoriales que han sido sustituidos por un elevado número de convenios empresariales. También aquí destaca el sector servicios, seguido del metal y de la gastronomía y hostelería. Tanto en el metal como en la gastronomía y la hostelería, la conflictividad giró en torno a la demanda de firmar convenios que asumieran lo acordado a nivel sectorial.

En comparación internacional, el número de jornadas no trabajadas en Alemania a causa de una huelga es relativamente bajo, situándose en una media de 16 días por cada 1.000 trabajadores entre 2007 y 2016. 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.

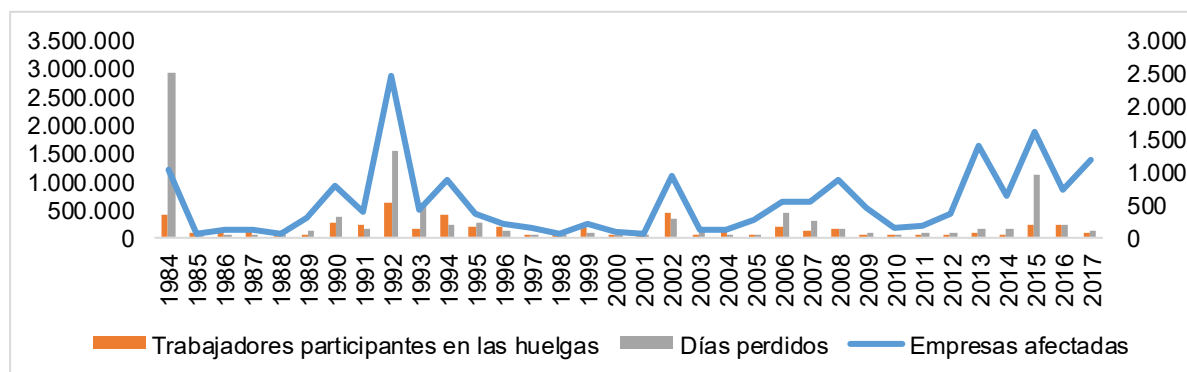


Informe sobre Huelgas de la Agencia Federal de Empleo

Según el informe de la Agencia Federal de Empleo publicado el 15.5.2018, un total de 61.239 trabajadores participaron durante 2017 en huelgas laborales, de las que se vieron afectadas 1.170 empresas. En total se perdieron 128.997 días.

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 y 2017.

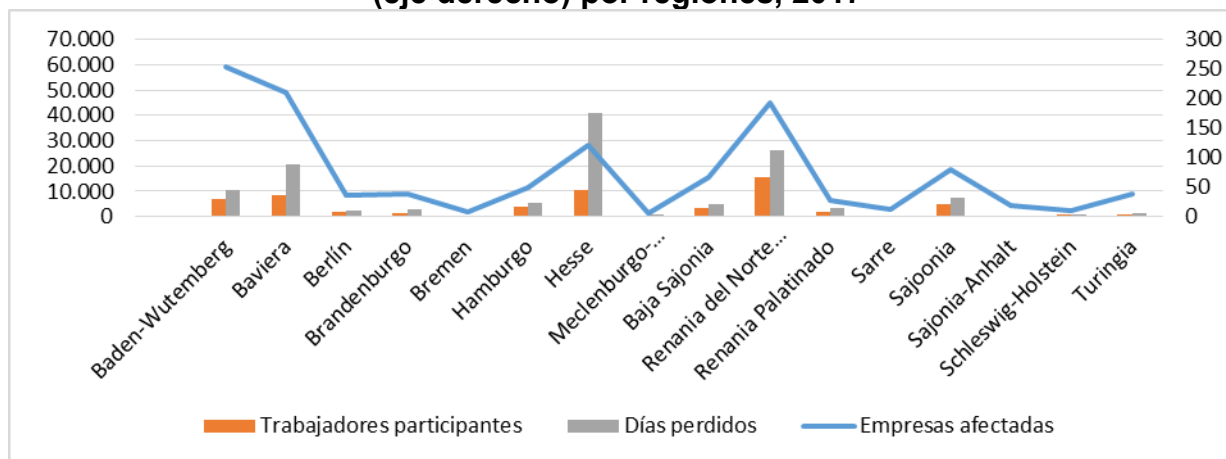
Trabajadores participantes en huelgas, días perdidos y empresas afectadas, 1984 a 2017



Fuente: Agencia Federal de Empleo

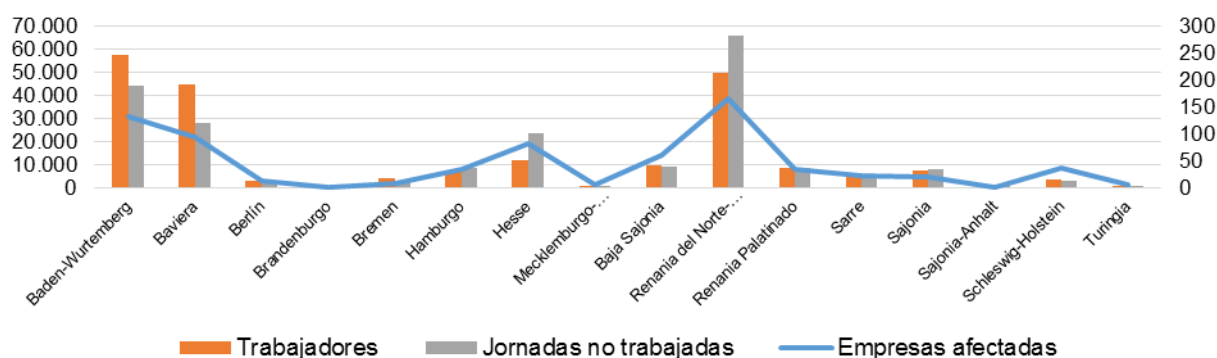
La distribución regional de la conflictividad laboral en 2017 es considerablemente diferente a la del 2016. Destaca el incremento de la conflictividad en Hesse y la caída en Baden-Wurtemberg. De acuerdo a la estadística de la Agencia Federal de Empleo, la conflictividad laboral se concentró en 2016 en las regiones con la mayor concentración industrial. En 2016 un tercio de las jornadas no trabajadas recayeron en esta última región, en 2017 solamente el 7,9%, lo que probablemente se deba a que fue muy baja la conflictividad en el metal.

Trabajadores y jornadas no trabajadas (eje izquierdo) y empresas afectadas (eje derecho) por regiones, 2017



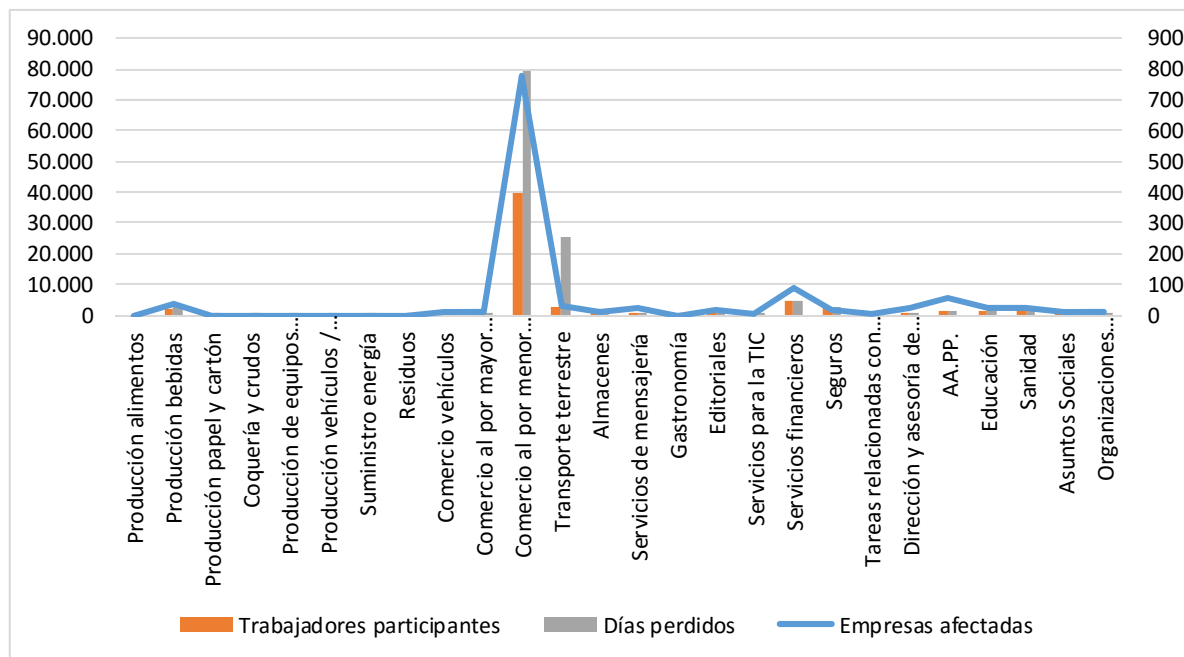
Fuente: Agencia Federal de Empleo

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 2017 como de las jornadas no trabajadas. Destaca con mucha diferencia el comercio al por menor, tanto en el número de empresas afectadas, como en los días perdidos y el número de participantes. En 2016 todavía estaba a la cabeza el sector del automóvil y componentes (días no trabajados: 51.288; participantes: 96.700).

Participantes en huelgas, jornadas no trabajadas, por sectores, 2016



Agencia Federal de Empleo

Diferencias entre los datos del WSI y los 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 que, de acuerdo al artículo 320 de Tomo III del Código Social, están obligados a notificar a la agencia la conflictividad. Los expertos sindicales afirman que la 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. Las diferencias entre ambas estadísticas son considerables. El WSI concluye que la media de días perdidos por cada 1.000 trabajadores entre 2007 y 2016 se sitúa en 16 días, la agencia afirma que fueron 6 días. La estimación de la Agencia Federal de Empleo sobre el número de participantes representante es 53,3 puntos inferior a la del WSI, en lo referente a los días perdidos la diferencia es de 45,8 puntos.



Conflictividad laboral y surgimiento de organizaciones sindicales gremiales

El Instituto de la Economía Alemana (*Institut der deutschen Wirtschaft Köln - IW Köln-*, 2018a), cercano a la patronal, comenta la conflictividad laboral en 2017, señalando que ese año fue el de la menor intensidad de los conflictos jamás registrada por este instituto al menos desde el año 2000. En concreto, la duración media para lograr un acuerdo se situó en 3,2 meses. En 2015, el año en el que se registró la mayor conflictividad en ese período, la duración media de la negociación fue 6,2 meses. Además destacan que el acuerdo entre asociación de pilotos *Vereinigung Cockpit* (VC) y Lufthansa puso fin a un conflicto que duró cinco años. La negociación entre el sindicato de maquinistas GDL y la empresa de ferrocarriles *Deutsche Bahn*, que dio comienzo en diciembre de 2016, logró cerrarse en marzo de 2017 sin que se produjeran medidas de presión.

La mayor conflictividad se produjo según este instituto en el comercio al por menor en Renania del Norte Westfalia, con una duración de la negociación de 5,6 meses.

Un punto a destacar es que en 2017 se ha roto una dinámica 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.

Afiliación a los sindicatos

La Confederación Alemana de Sindicatos (DGB) informa que los sindicatos agrupados en esta organización contaban en 2017 con un total de 5.995.437 afiliados (2016: 6.047.503 afiliados) Destaca el sindicato del metal IG Metall con un total de 2.262.661 afiliados (2016: 2.274.033),

Actualidad Internacional Sociolaboral n° 223

#

seguido del sindicato de servicios ver.di 1.987.336 afiliados (2016: 2.011.950) y, a mucha distancia, el sindicato de la minería, química y energía con 647.623 afiliados (20016: 644.944)

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

	Total	en %	Total	en %
	2016		2017	
Sindicato de la construcción, agricultura, medio ambiente (IG Bauen-Agrar-Umwelt)	263.818	4,4	254.525	4,2
Sindicato de la minería, química, energía (IG Bergbau, Chemie, Energie)	644.944	10,7	637.623	10,6
Sindicato de la educación, ciencia (Gew. Erziehung und Wissenschaft)	278.306	4,6	278.243	4,6
Sindicato del metal (IG Metall)	2.274.033	37,6	2.262.661	37,7
Sindicato de la industria de la alimentación, gastronomía (Gew. Nahrung- Genuss- Gaststätten)	201.623	3,3	199.921	3,3
Sindicato de la policía (Gew. der Polizei)	180.022	3	185.153	3,1
Sindicato de ferrocarriles, transportes (EVG)	192.807	3,2	189.975	3,2
Sindicato de servicios (ver.di)	2.011.950	33,3	1.987.336	33,1
Total DGB	6.047.503	100	5.995.437	100,0

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

Incidencia de los acuerdos colectivos

Un reciente informe del Instituto de la Economía Alemana (*Institut der deutschen Wirtschaft Köln - IW Köln-*, 2018b) analiza la importancia de los acuerdos colectivos en función del porcentaje de trabajadores cuyas relaciones laborales están regulados por la negociación colectiva, basándose en los resultados de una encuesta representativa a los hogares (SOEP) correspondiente a 2016. En dicho año, el 37,5 % de los trabajadores estaban sujetos a un convenio colectivo de ámbito regional o nacional, el 11,2 % a un convenio de empresa, uno 4,6% recibía retribuciones independientes de las tablas salariales, estando sujetos a un convenio, y los salarios de otro 9,9% se regían por lo acordado por convenio sin que la empresa estuviera sujeta a dichos acuerdos. Las diferencias regionales son evidentes: el porcentaje de trabajadores en la parte oriental regulados por convenio regional o nacional es inferior al de la parte occidental mientras que se dan con mayor frecuencia los convenios de empresa.

Tipo de regulación de los salarios, en % sobre el total de trabajadores			
	Total Alemania	Alemania occidental	Alemania oriental
Salarios regulados por convenio	53,3	54,0	50,1
Convenio regional o nacional	37,5	38,7	31,7
Convenio empresarial	11,2	10,1	16,5
Otro tipo de retribuciones acordadas por convenio	4,6	5,2	2,0
Salarios no regulados por convenio	46,7	46,0	49,9
Salarios adaptados al convenio	9,9	10,1	8,9
Salarios independientes del convenio	36,7	35,9	41,0

Por sexo, las diferencias son mínimas: los salarios de 54,1% de los hombres y de un 52,5% de las mujeres estaban regulados por convenio. La única diferencia se da en los otros tipos de retribuciones acordadas por convenio, una categoría que suele englobar al personal directivo o con elevado grado de especialización (hombres: 6,1%, mujeres 3,1%).

Por edades, llama la atención que el porcentaje de trabajadores sujetos a convenio aumenta con la edad, pasando del 51,0% de los trabajadores entre 18 y 30 años de edad al 57,5% de aquellos que tienen más de 50 años.

En lo relativo al tipo de contrato, las diferencias son residuales. Los salarios del 55,2% de los trabajadores a jornada completa y el 53,0% de los trabajadores a jornada parcial, así como 58,0% de los trabajadores temporales y 53,8% de los trabajadores con un contrato indefinido estaban regulados por un convenio. No obstante, parece significativo que solamente el 31,6% de los trabajadores con un mini-empleo estaban sujetos a lo acordado por la negociación.

La diferencia es significativa entre los sectores económicos. Mientras que en las AA.PP. y en la educación la el porcentaje de trabajadores cuyos salarios están regulados por un convenio es del 67,3% y 71,2% respectivamente, y por lo tanto, muy superior a la media del

53,3% mayoría de los salarios de los trabajadores, en el sector de la información y comunicación este porcentaje es del 34,8% y en la gastronomía del 39,3%.

Tipo de regulación de los salarios por sectores, en % sobre el total de trabajadores					
	Convenio regional o nacional	Convenio empresarial	Otro tipo de retribuciones acordadas por convenio	Salarios adaptados al convenio	Salarios independientes del convenio
Agricultura, silvicultura, pesca	23,3	11,8	0,0	3,0	61,9
Minería, energía, agua	45,6	17,5	11,8	13,6	11,5
Industria manufacturera	34,6	12,0	7,0	8,8	37,7
Construcción	30,2	11,6	5,2	11,	41,9
Comercio, reparación, manutención de vehículos	28,1	10,8	5,1	7,1	48,9
Transporte, almacenes	38,8	13,2	3,2	9,6	35,2
Gastronomía	27,1	9,5	2,7	4,7	56,0
Información, comunicación	23,0	8,3	3,5	3,5	61,7
Créditos, seguros, sector inmobiliario	40,7	9,2	11,8	11,1	27,2
Servicios científicos, técnicos y otros	25,8	8,5	4,4	7,5	53,9
AAPP, Seguridad Social, defensa	60,9	5,7	0,7	11,6	21,1
Educación	64,5	5,8	0,9	10,7	18,1
Sanidad, servicios sociales	40,4	16,7	2,9	15,9	24,1
Arte, ocio	24,4	5,7	1,1	20,7	48,0

Otro aspecto de interés son las diferencias en función del tamaño de la empresa. Solamente el 26% de los trabajadores en empresas con menos de 20 trabajadores cuentan con un convenio que regula sus salarios mientras que este porcentaje asciende al 65,8% en las empresas con más de 2.000 trabajadores. Lo mismo sucede en las empresas con un comité de empresa, en las que el 65,9% cuenta con convenio. En las empresas que no tienen comité este porcentaje cae al 24,8%.