

21 - 2000 / Política social

Los sindicatos alemanes en proceso de concentración

por

Sabine Pahlke-Grygier

Code-Nr. 700 Q 2163

Síntesis

Las nuevas tecnologías han cambiado profundamente el mundo laboral. De ello parecen no haberse dado cuenta los sindicatos alemanes, tradicionalmente ligados a los obreros en las empresas industriales y la imagen del trabajador fijo con una biografía profesional lineal. La consecuencia es que entre 1991 y 1998, tres millones de los otrora 11 millones de afiliados les han dado las espaldas.

Déficits de contenido y financieros y los cambios en las condiciones generales de la economía, como la disolución de los límites entre las ramas económicas, desataron un proceso de concentración en las representaciones de los trabajadores. Varias fusiones hicieron que se redujera el número de sindicatos en la Federación Sindical Alemana (DGB), de 16 a 12. Y el número de afiliados a los sindicatos continúa disminuyendo.

El próximo paso - acompañado de grandes expectativas, pero también de desconfianza - será la mayor fusión hasta ahora: cinco sindicatos se unirán en el 2001 para crear el Sindicato Unido de Servicios (*Vereinigte Dienstleistungsgewerkschaft, "Ver.di"*). "Ver.di" será entonces, con más de tres millones de afiliados de 1.000 grupos profesionales, el mayor sindicato de Alemania.

Se planea que "Ver.di" dé una respuesta a los cambios estructurales en la economía y la sociedad alemanas. Y los sindicatos esperan ganar como afiliados también a los trabajadores en las ramas de la comunicación y la información, que hasta ahora han permanecido al margen de las actividades gremiales.

El proceso de creación de "Ver.di" es acompañado con escepticismo por jóvenes funcionarios y afiliados sindicales, que ven en la unión una posibilidad de renovación sindical, pero dudan que efectivamente cambien las antiguas jerarquías, estructuras de toma de decisiones y posiciones.

Mientras tanto, la DGB ha encargado a una agencia de publicidad la realización de una campaña de imagen, que presente a los sindicatos del futuro. La campaña, que costará 10 millones de marcos alemanes, estará dirigida particularmente a los jóvenes y los trabajadores en las nuevas ramas económicas.

Contenido	Pág.
1. Cambios en el mundo laboral y proceso de concentración.....	1
2. ¿Fuera de moda?	3
3. Mejorar la imagen.....	4
4. De la mano de "Ver.di" hacia el megasindicato	6
5. ¿De oposición continua a fuerza creativa?	8
6. La evolución a nivel europeo	10
<i>Links</i> en Internet.....	12

Sabine Pahlke-Grygier es periodista "free-lance", reside en Berlín y colabora con diarios, revistas y publicaciones especializadas. Su especialidad son los temas sobre "Trabajo y Asuntos Sociales".

1. Cambios en el mundo laboral y proceso de concentración

Empresas eléctricas fundan firmas de telecomunicaciones. Empresas comunales abastecedoras de agua o corriente eléctrica son privatizadas. Ex fabricantes de tubos de acero lideran en el mercado de celulares y telefonía móvil. Pequeñas empresas de servicios en Internet se transforman de la noche a la mañana en gigantes del comercio electrónico y sus cotizaciones en Bolsa alcanzan niveles exorbitantes.

Las nuevas tecnologías revolucionan el mundo del trabajo. La era digital exige horarios laborales flexibles, nuevas cualificaciones, otras relaciones de trabajo y un radio de acción global.

Año tras año surgen nuevas profesiones. En los últimos tres años fueron creadas 32 nuevas categorías profesionales. Cada vez más lugares de trabajo desaparecen en las empresas elaboradoras de productos, mientras que el sector de servicios se expande sin cesar. Las oficinas de muchas empresas ya no se encuentran en los edificios propios. A través de Internet, empleados que trabajan con la computadora en su casa u oficinas externas se comunican en segundos con la empresa matriz, los clientes y el resto del mundo.

Pero la flexibilización del mundo laboral también supone riesgos e inseguridades. Los empleos sin seguridades de ningún tipo y mal pagados aumentan.

Los trabajadores antes podían partir de que iban a trabajar toda su vida en el oficio que habían aprendido. Hoy, para quienes comienzan a trabajar o se encuentran en medio de su vida laboral, la situación es muy otra. Nadie sabe cómo ni en qué dirección se va a modificar en el futuro la profesión aprendida. Quizás algún día sea superflua. Lo único seguro es que en la actividad laboral es necesario hoy aprender toda la vida. Además, a pesar del perfeccionamiento laboral y la flexibilidad, hay que contar siempre con cortes y modificaciones en la vida laboral.

Los doce sindicatos por rama económica de Alemania, unidos desde 1949 en la Federación Sindical Alemana (*Deutscher Gewerkschaftsbund, DGB*) tienen dificultades para adaptarse a la evolución en el mundo laboral. Enraizados sobre todo entre los obreros industriales, el principal objetivo de los sindicatos fue hasta ahora asegurar los derechos de cogestión de los trabajadores y negociar los horarios de trabajo, la protección laboral y los convenios colectivos. Sus éxitos, particularmente en lo que se refiere a regulaciones legales, tales como la Ley de Comités de Empresas (1952) y la Ley de Cogestión (1976), así como sus empeños en las negociaciones de convenios colectivos en sus 50 años de historia en la República Federal de Alemania permanecen incuestionados.

Sin embargo, en la senda hacia la sociedad de la información y los servicios, la representación tradicional de los trabajadores entró en crisis. En las fábricas, en las que los sindicatos tenían hasta ahora sus principales bases y que determinaban sus estrategias, se pierden cada vez más puestos de trabajo. En las nuevas ramas y áreas económicas, p.ej. en la industria de las telecomunicaciones, los sindicatos tienen un evidente déficit de visiones y conceptos, imprescindibles para acompañar en forma creativa los cambios.

A ojos de la opinión pública – y no sólo desde el punto de vista de las patronales – la DGB y cada uno de los sindicatos son organizaciones con ideas y estructuras anticuadas, que no han sabido adaptarse a los cambios económicos y sociales de la era moderna. También los propios miembros de los sindicatos exigen nuevas ideas y aproximaciones a los problemas, en lugar de antiguos lemas y empolvadas ideologías. Desde 1991, las asociaciones sindicales alemanas registran un continuado descenso del número de afiliados: entre diciembre de 1991 y diciembre de 1998, el número de afiliados a los sindicatos miembros de la DGB descendió de 11,8 millones a unos 8 millones.

Las pérdidas no han podido ser compensadas hasta ahora. Con las rígidas estructuras jerárquicas, hasta es difícil ganar a los aprendices como afiliados para las asociaciones sindicales. En las nuevas áreas, como p.ej. el sector de *multimedia*, en rápido crecimiento, los sindicatos ni siquiera han podido poner un pie en la puerta. Déficits de contenido, pérdidas financieras, pero también los cambios en las condiciones generales de la economía – como p. ej. la internacionalización de las empresas y la dilución de las líneas divisorias entre sectores económicos – han dado impulso a un proceso de concentración de los sindicatos en Alemania. La reestructuración sindical y la situación financiera, caracterizada por un incesante descenso del volumen total de cotizaciones, hicieron necesaria también una reforma organizativa en la propia Federación Sindical DGB. Como consecuencia de ello, la DGB pasará a estructurarse en 12 distritos, reduciéndose el número de centros regionales de 139 a 97.

Hasta ahora, la ola de fusiones afectó a ocho sindicatos. En los años 90, el Sindicato de la Construcción, Piedras y Tierras (*IG Bau-Steine-Erden*) y el Sindicato de Jardinería, Agricultura y Silvicultura (*Gewerkschaft Gartenbau, Land- und Forstwirtschaft*) se fusionaron, pasado a formar el Sindicato de la Construcción, el Agro y el Medio Ambiente (*IG Bauen-Agrar-Umwelt*). Por su parte, los sindicatos de la Industria Química, el Papel y la Cerámica (*IG Chemie-Papier-Keramik*), Minería y Energía (*IG Bergbau und Energie*) y del Cuero (*Leder*) se fusionaron en el nuevo Sindicato de la Minería, la Química y la Energía (*Industriegewerkschaft Bergbau-Chemie-Energie*). A fines de los años 90, el sindicato de la Madera y el Plástico (*Holz und Kunststoff*) y el Sindicato Textil y de Indumentaria (*Textil und Bekleidung*) se integraron al Sindicato Metalúrgico (*Industriegewerkschaft Metall*).

La mayor fusión de sindicatos está, sin embargo, aún por venir y tendrá lugar en el año 2001. Cinco grandes sindicatos planean fusionarse y formar el Sindicato Unido de Servicios (*Ver-einte Dienstleistungsgewerkschaft, "Ver.di"*). De la partida quieren ser los sindicatos de Servicio Público (*Gewerkschaft Öffentliche Dienste*), Transporte y Tráfico (*ÖTV*), Correo Alemán (*Deutsche Postgewerkschaft, DPG*), Comercio, Bancos y Aseguradoras (*Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen, HBV*), Medios de Comunicación (*IG Medien*) y de Empleados (*Deutsche Angestellten-Gewerkschaft, DAG*). Este último es el único que hasta ahora no pertenece a la Federación Sindical Alemana, DGB. "Ver.di" se transformará en el mayor sindicato de Alemania, con más de 3 millones de afiliados, de 1.000 profesiones diferentes.

Con este paso, los sindicatos dan una respuesta a los desafíos de la actualidad. Su objetivo es transformarse de organización de lucha a moderna organización de servicios. Así, los fundadores del nuevo megasindicato quieren ganarse también a los miembros de los nuevos grupos laborales, como p.ej. el personal difícilmente organizable de la rama de la informática y las comunicaciones.

2. ¿Fuera de moda?

"En mi entorno, los sindicatos no desempeñan papel alguno", dice Ralf H., diseñador gráfico en Berlín. Ralf, de 34 años, que trabajó varios años en diversas agencias de publicidad y es desde hace poco *free lancer*, está afiliado, no obstante, al Sindicato de Medios de Comunicación (*IG Medien*). Pero agrega: "en principio, no sé por qué".

Ralf H. se afilió al sindicato inmediatamente después de terminar sus estudios. "Fue una decisión política", dice hoy retrospectivamente. "Para mí, la idea de la solidaridad era un aspecto importante. Pero pronto pude constatar que incluso en el Sindicato de Medios de Comunicación, en el que están organizados diseñadores gráficos, periodistas y artistas, los diferentes grupos profesionales se arreglan cada uno por su lado. Además tengo la sensación de que no saben qué hacer conmigo y mis extravagantes ideas laborales: a veces empleado fijo; otras, profesional independiente."

Para Ralf H., los sindicatos son hoy rígidos aparatos burocráticos en manos de los funcionarios, que "a pesar de algunos esfuerzos por modernizarse", se aferran a la imagen tradicional del trabajador: un "padre de familia con horario de trabajo regulado y una biografía laboral lineal, para el que se negocian convenios colectivos". Los profesionales independientes, acostumbrados a "trabajar a veces sin límite de tiempo y no hacerse problemas por ello", causan desconcierto, incluso "molestan". ¿Por qué sigue entonces siendo miembro del sindicato? Ralf H. lo aclara así: "tengo aún la esperanza de que el sindicato se abra algún día a las nuevas condiciones de trabajo y comprenda la problemática de los grupos laborales que trabajan en forma diferente a como se hace en la industria." No cuenta, sin embargo, que con la fundación de "Ver.di" las cosas cambien mucho. "El volumen de afiliados solo no garantiza un cambio de mentalidad. Por el contrario, temo que en el nuevo megasindicato nadie se sienta adecuadamente representado. Además, en los debates en torno a la fusión observo que los funcionarios se pelean demasiado por los nuevos puestos."

"Si los intereses de los afiliados se pierden de vista en medio de la fiebre de fusiones, el nuevo sindicato nacerá ya superfluo", dice Jürgen G., técnico en el Servicio Público. Jürgen, de 45 años, era ya miembro activo del Sindicato del Metal (*IG Metall*) en sus tiempos de aprendiz. Primero fue representante juvenil, luego miembro de la comisión de empresa. Hoy es en su lugar de trabajo delegado del Sindicato de Servicios Públicos, Transporte y Tráfico (*Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr, ÖTV*), en Berlín. "Una organización política debe cuestionarse y renovarse permanentemente", agrega Jürgen G. "Pero en principio aquí nada ha cambiado desde los años 70. Ya antes era difícil en el trabajo juvenil abandonar senderos muy trillados. Pero si no se observan con atención las necesidades de los aprendices, sobre todo en lo que respecta a sus posibilidades de decisión y autonomía en la propia organización, en algún momento comenzará a faltar la siguiente generación".

Como muchas empresas públicas, también la suya está a punto de ser privatizada. "Justamente en un proceso como éste es esencial una activa representación de los trabajadores", dice, pero acota "siempre que desarrolle ideas y actúe en forma innovadora". Los tiempos de la "negativa obcecada" pertenecen al pasado, agrega. "Si queremos superar la reestructuración con un mínimo de perjuicios para los trabajadores, tenemos que desarrollar

nosotros mismos ideas y propuestas para presentarlas al directorio. Pero en el Consejo del Personal se sigue discutiendo, como antes, sólo acerca de cuál es la mejor forma de conservar lo que ya tenemos."

Una representación es necesaria justamente también en tiempos de cambios en las condiciones de trabajo. Ello lo demuestra el ejemplo de Rolf F., abogado y periodista, que trabajó dos años para una gran editorial alemana, como *free lancer*. En la redacción casi nadie tenía un contrato de trabajo. La mayoría cobraba un monto fijo de honorarios por mes. De esa forma, los empleados no tenían derecho a vacaciones pagas, ni a pago de sueldo en caso de enfermedad ni protección contra el despido. Luego de la llegada de un nuevo redactor jefe, las condiciones de trabajo comenzaron a empeorar cada vez más. Muchos colegas fueron despedidos de la noche a la mañana. Rolf F., especializado en derecho laboral, decidió fundar una comisión de empresa. La consecuencia: el despido. Rolf presentó querrela contra la empresa ante el Juzgado de Trabajo.

El juez falló que Rolf F., que como presidente de la mesa electoral para las elecciones de la comisión de empresa poseía ya protección contra el despido, tenía derecho a una indemnización. El abogado de la contraparte, dice Rolf F., le propuso que en tanto la parte financiera ya había sido aclarada "ahora podía olvidarse el asunto de las elecciones de la comisión de empresa".

A pesar del despido de Rolf F., la comisión de empresa fue elegida. Hoy, el personal de la redacción tiene contratos y seguros. El balance del periodista: "a pesar de todas las críticas, los sindicatos crean seguridad, en particular en el caso de patronales que no respetan las reglas de juego... y de ese tipo hay varias en el sector de los medios de comunicación".

3. Mejorar la imagen

Un hombre joven con cajas de pizza en el brazo ingresa a una confortable oficina de una empresa de alta tecnología. Es Rainer, el jefe en persona, que a altas horas de la noche trae alimento para sus empleados. En la pantalla aparece la frase: "Muchas cosas han cambiado en el lugar de trabajo."

Seguimos a Rainer en su camino a través de la oficina. En todos lados es saludado amablemente. De pronto pasa frente a un escritorio y ve a una joven mujer llorando. Rainer se enfurece. "¿Todavía estás aquí? ¡Te he dicho que te marcharas!". Aparece otra frase: "Y otras cosas no cambian nunca".

La escena pertenece a un corto publicitario. Es parte de una campaña publicitaria que costó 10 millones de marcos alemanes (unos 5 millones de dólares), con la que la Federación Sindical Alemana (DGB) aspira en el 2000 a mejorar su polvorienta imagen en la opinión pública. "¿Quién cuida de que el trabajo continúe siendo humano en el futuro? ¿Quién, sino nosotros? DGB. La Federación de los Sindicatos" reza uno de los eslóganes ideados por una agencia de publicidad de Düsseldorf. Con carteles en todo el país, la presencia de modernos proyectos sindicales en la EXPO de Hannover, un redoblado trabajo de relaciones públicas y asesoramiento por teléfono, la DGB aspira a ganar perfil, sobre todo entre potenciales nuevos afiliados.

"Antes, la palabra *marketing* era casi un insulto en los sindicatos", dice Gabriele von Camen, asesora en comunicaciones. "Hoy saben que hay que desarrollar un *marketing* especialmente dirigido a los grupos destinatarios y cada vez más sindicatos emplean esos medios". Para la ex jefa del Departamento de Relaciones Públicas del Directorio de la DGB, los sindicatos comenzaron a abrirse a la publicidad a comienzos de los años 90. La disminución del número de afiliados, pero también el problema de cómo hacerse oír en medio de una creciente variedad y complejidad de medios de comunicación, fueron el detonante de los cambios en la forma de pensar, agrega.

La presentación de los sindicatos hacia fuera era bastante casera. Las campañas se referían generalmente a un tema y surgían bajo la presión de los acontecimientos. "Ese tipo de medida rápida tiene un alcance muy reducido. Para ganar afiliados, se necesitan estrategias de largo plazo", dice Gabriele von Camen. Esas campañas son más caras. Pero para ganarse las simpatías de más trabajadores, los sindicatos deben invertir no sólo financieramente, sino también "en ideas y contenidos". Porque la publicidad sola, no basta.

"Hay que comenzar con el producto", dice Michael Schirner, de la agencia de publicidad del mismo nombre en Düsseldorf. La agencia diseñó para la DGB la campaña "Mi voto por la justicia social" para las elecciones parlamentarias de 1998. Para la DGB, ello supuso "mostrar que no se es de ayer, sino que se piensa en el futuro", lo cual significa abordar el tema de los cambios en la sociedad tanto internamente como hacia fuera y proponer soluciones.

La DGB "todavía está algo atrasada en el tiempo", dice Rainer Henselek, de la Agencia KNSK, BBDO de Hamburg, que diseñó en 1998 la campaña electoral del Partido Socialdemócrata Alemán (SPD). Y agrega que los sindicatos deben sobre todo "abandonar las argumentaciones unidimensionales y terminantes". Los publicitarios vemos "con los ojos del consumidor", resalta. Desde ese punto de vista se plantea la cuestión: ¿cómo reacciona la gente ante los sindicatos? ¿Qué podría mover a una peluquera o a un programador de *software* a afiliarse a un sindicato? Un programador no se interesa hoy por el tradicional acto sindical del 1º de mayo. Pero "la idea sindical básica de la solidaridad es un tema que puede despertar interés, en estos tiempos de creciente aislamiento", concluye Henselek.

"El sol sale en el este y se pone en el oeste. Y la DGB está en contra. ¿En contra de qué? ¡Contra todo! No es cierto. Pero mucha gente lo ve así. Y eso es fatal a largo plazo". Así dice Jörg Feller, de la Agencia de Publicidad FGK, de Düsseldorf, que ideó la actual campaña para darle a la DGB una nueva y moderna imagen. Hasta ahora, las relaciones públicas de la DGB apelaban muy poco a las emociones y su política informativa estaba ritualizada, opina el publicitario. De esa forma no pudieron transportarse hacia fuera importantes competencias y capacidades de los sindicatos.

Cuán escasos habían sido los progresos en los últimos años experimentó Feller durante las primeras reuniones en la agencia con vistas a la campaña de imagen. "Fue sorprendente y al mismo tiempo una enseñanza ver cómo algunos colaboradores se resistían a trabajar para la DGB", dice. En algunos casos, era un claro rechazo. En las discusiones les quedó claro que en principio argumentaban contra sus propios intereses. "Ya que todos tenían una relación laboral de dependencia, es decir eran empleados."

En la discusión en torno a las posibles causas, se llegó a reveladoras conclusiones. Feller dice: "La Federación Sindical DGB y los sindicatos en general son vistos como un freno y una barrera. Y lo son. Y es bueno que lo sean. Ya que ello impide y obstaculiza la incontrolada actividad de quienes quieren optimizarlo todo, aún a costa de la gente. ¡Eso está bien!" Sólo que hasta ahora esa idea se había transportado mal hacia la opinión pública.

El primer enfoque de Feller para la solución del problema: "Que la DGB se defina como una organización de lucha, es correcto. Pero siempre que se oponga a algo debe decir al mismo tiempo qué opción propone." De esa forma, agrega, la DGB muestra que no sólo rechaza cosas, sino que se proyecta constructivamente hacia el futuro. Y no tiene dudas de que la organización está en condiciones de hacerlo: "Hemos hablado con personas sumamente inteligente, abiertas y creativas, que piensan en perspectiva mucho más que algunos consorcios supuestamente visionarios." No obstante, en las relaciones públicas deben abrirse nuevas sendas. "Frasas vacías de contenido" no quiere oír más nadie. Y menos la juventud. Por ello, la campaña de imagen parte de situaciones laborales concretas y problemas de candente actualidad.

Las a menudo complicadas estructuras de toma de decisiones en los sindicatos no facilitaron justamente un acuerdo sobre un concepto común de relaciones públicas. Lo mismo había sucedido ya en la campaña publicitaria pro justicia social antes de las elecciones parlamentarias de 1998. Entonces, Hans Jürgen Arlt, portavoz de la DGB, manifestó en la revista sindical "Einblick": "debemos correr el riesgo. Si la DGB quiere declamar monólogos, debe hacer público sólo aquello que el aparato tenga por absolutamente correcto. Pero si queremos entrar en un diálogo, nuestra invitación a la comunicación debe ofrecer espacios para una toma de posición. Es decir: primero, llamar la atención; segundo, ofrecer motivos de controversia. Un cartel que le guste a todos es tan malo como uno que no le guste a nadie. El primer mandamiento en la sociedad de los medios de comunicación es: no aburras."

4. De la mano de "Ver.di" hacia el megasindicato

El proceso de concentración de los sindicatos no ha podido frenar el descenso del número de afiliados. Al contrario: el Sindicato de la Construcción, el Agro y el Medio Ambiente (*IG Bauen-Agrar-Umwelt*) perdió entre 1997 y 1999 el 11% de sus miembros y el de Minería, Química y Energía (*IG Bergbau, Chemie, Energie*), el 8,8%.

El siguiente paso – rodeado de expectativas, pero también acompañado de dudas y críticas – es la fusión de los sindicatos *HBV, ÖTV, IG Medien, DPG* y *DAG* para formar el Sindicato Unido de Servicios (*Vereinigte Dienstleistungsgewerkschaft, Ver.di*). El objetivo es no sólo un *aggiornamento* y adaptación a las nuevas condiciones en la economía y la sociedad, sino también superar la competencia entre los sindicatos, que actualmente independientemente unos de otros tratan de atraer para sí trabajadores de las nuevas ramas económicas, dinámicas y con futuro. Con un número de afiliados superior a los 3,2 millones, *Ver.di* superará al hasta ahora más poderoso sindicato de la DGB, el Metalúrgico (*IG Metall*), que tiene unos 2,8 millones de cotizantes. La cuestión será si el entonces mayor sindicato del mundo podrá representar adecuadamente los intereses de cientos de categorías profesionales diferentes o, por el contrario, se transformará en un buque-tanque imposible de maniobrar, al que, debido a su inflexibilidad, más trabajadores aún le den la espalda. Hasta ahora,

las fusiones sindicales sólo han producido masa. Los afiliados han reaccionado con una mayor pérdida de confianza. También el éxito de *Ver.di* dependerá no tanto de su tamaño, sino más bien de si cada trabajador se ve representado en él con sus intereses y temas individuales.

El proceso de fusión de *Ver.di* comenzó oficialmente en febrero de 1998 y deberá concluir en el año 2001. Al principio fue de la partida también el Sindicato de la Educación y la Ciencia (*Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, GEW*). Pero éste se decidió en 1999 por su autonomía. La razón: el temor a la pérdida de identidad.

La estructura básica del nuevo sindicato, que tendrá unos 5.000 empleados, está conformada por tres niveles – distrito, Estado y Directorio federal – y 13 departamentos especializados, que se dedicarán a analizar la situación de los trabajadores en las diversas ramas económicas. Entre los departamentos especializados en grupos laborales se cuentan: servicios financieros, abastecimiento y residuos, salud/servicios sociales, educación, ciencia e investigación, arte y cultura, telecomunicaciones, tecnologías de la información, procesamiento de datos, comercio y tránsito. Además se crearán estructuras para atender la política de igualdad y de mujeres, juventud, tercera edad y desocupados.

La política de acuerdos colectivos, cuyos principios básicos son desarrollados por la organización en su conjunto, será en sus detalles una tarea esencial de los departamentos especializados. Una excepción es el Servicio Público, para el que se prevé la creación de un departamento que abarque todos los grupos laborales.

La discusión gira actualmente en torno al presupuesto que recibirá cada departamento y a la presencia del sindicato a nivel territorial. Actualmente, los sindicatos *HBV, DAG e IG-Medien* disponen cada uno de una red de unas 50 oficinas regionales, el sindicato *ÖTV* de más de 164, a las que no desea renunciar. La amplitud de la presencia determinará si también todos los departamentos especializados podrán estar representados en sendas oficinas. Y ése será un factor esencial para definir la calidad de los servicios que se ofrezcan más adelante a los afiliados antiguos y potenciales, que medirán justamente por ellos al nuevo megasindicato de servicios.

Mientras que por un lado se proyectan las estructuras del nuevo sindicato, por otro, el proyecto debe salvar todavía un obstáculo esencial: la conformidad de los afiliados. Para que "Ver.di" pueda ser fundado debe votar afirmativamente el 80% de los delegados de todos los sindicatos. La valla en cada uno de los sindicatos tiene diferentes alturas: en el sindicato *DAG* debe haber una mayoría del 75%; *HBV*, el Sindicato del Correo e *IG Medien* exigen los dos tercios y en el sindicato *ÖTV* basta el 50%.

Michael Sommer, vicepresidente del Sindicato del Correo Alemán (*Deutsche Postgewerkschaft, DPG*), estaba seguro, ya el año pasado, que la fundación de "Ver.di" es un hecho incuestionable: "Ver.di es más que la suma de cinco sindicatos. Ver.di es la gran señal que damos a los trabajadores alemanes de que terminamos con la competencia entre los sindicatos y buscamos la verdadera competencia: con las patronales y las empresas. Queremos concentrar y liberar fuerzas, para reordenar áreas sindicales hasta ahora no abarcadas adecuadamente. Y ésta es la gran chance."

Sommer no cree que Ver.di pueda ser un peligro para la organización cúpula, la *DGB*. "Ver.di" es al fin y al cabo una asociación sindical que podría debilitar a la *DGB* e incluso hacerla superflua. Pero, según Sommer, "en esta situación la *DGB* será más importante que nunca". Las tareas centrales de la *DGB* están definidas, agrega: "la Federación es para todos los sindicatos el fuerte eslabón que los une y no veo otro."

Así lo ve también el Sindicato Metalúrgico (*IG-Metall*), a pesar de que también teme la competencia de "Ver.di". "La *DGB* es la única instancia que puede asegurar que eventuales conflictos de definición entre los sindicatos puedan ser superados más o menos ordenadamente de acuerdo con ciertas reglas", se lee en un documento básico del sindicato con respecto a la reforma de la *DGB*.

Que sindicatos cada vez más grandes y fuertes puedan debilitar la importancia y la influencia de la Federación Sindical fue negado también por el Presidente de la *DGB*, Dieter Schulte, en una entrevista con el diario *Frankfurter Allgemeine Zeitung*. Luego de la fundación de "Ver.di", la *DGB* ya no tendrá 12 miembros, sino sólo ocho, agregó. Y cada uno de ellos tendrá sólo un voto, sin importar el número de afiliados de cada sindicato. "La *DGB*", resaltó Schulte, "es y continuará siendo la voz política de los sindicatos miembros". Para Schulte el área principal de trabajo de la *DGB* serán las relaciones públicas, la política económica y europea y las políticas social y laboral.

Dieter Schulte cree que con la fundación de "Ver.di", "la reestructuración de los sindicatos alcanzará un punto final, por mucho tiempo". "Pero", agrega, "no soy ningún profeta y los sindicatos tendrán que dar siempre nuevas respuestas a nuevos desafíos en una sociedad y una economía en permanente transformación."

5. ¿De oposición continua a fuerza creativa?

El tamaño solo no es decisivo. Importantes son la autocrítica y permanecer abierto a nuevas ideas. Así opinan funcionarios del sindicato *ÖTV*, que en noviembre de 1999 – con motivo de la próxima fundación de "Ver.di" – sintetizaron en un documento de discusión sus dudas acerca de que puedan cambiar realmente jerarquías, estructuras de toma de decisiones y posiciones tradicionales. "No escribimos como funcionarios" aclaran, "sino sobre la base de conocimientos obtenidos en nuestra actividad."

"Vemos a "Ver.di" como una posibilidad para un nuevo comienzo", dicen Werner Albrecht, 38, Jefe de Proyecto Estrategia de Comunicación, Steffen Kühhirt, 32, Secretario General Juvenil; Frank Steibli, 33, Jefe del Departamento de Desarrollo Organizativo y Uschi Tamm, 35, colaboradora en la Oficina Central de Organización. "Pero tememos", agregan, "que algunos cambios necesarios no sean llevados a la práctica y se siga actuando como hasta ahora, con las antiguas estructuras y los viejos conceptos."

Los autores del documento recuerdan que la *DGB*, a pesar del haber recibido muchos afiliados gracias a la unidad alemana, ha perdido entre tanto casi un tercio de sus miembros. Generaciones enteras y grupos profesionales completos le han dado las espaldas a los sindicatos, afirman. Y en cuanto a los jóvenes y las mujeres, su afiliación sindical no refleja ni siquiera en forma aproximada su participación en la vida laboral, agregan. Recuerdan también que en el sector de servicios, hasta ahora sólo uno de cada cinco trabajadores está

afiliado a un sindicato. Y advierten que de esa forma, los sindicatos están amenazados de "envejecimiento". Pero que sólo será posible acceder a nuevas áreas de trabajo sindical "en un diálogo crítico con el propio papel, la imagen, los proyectos sociales y las consecuentes ofertas para los potenciales nuevos miembros."

"Debemos decidimos por la oposición permanente o la posibilidad de participar como fuerza creativa", dicen los jóvenes sindicalistas. Y para ellos, ello pasa fundamentalmente por aceptar nuevos modelos de vida y de trabajo. "Muchos teóricos de Ver.di viven aún en la era industrial", afirman, "sin enterarse de la nueva realidad, sus posibilidades y desafíos", agregan. Para ellos, agregan, "el mundo laboral posmoderno es una etapa de transición" hacia puestos de trabajo normales nuevamente. Y además "no pueden imaginarse que el trabajo flexible en cuanto a tiempo y lugar, volumen y emprendimiento individual pueda ser un beneficio. Un beneficio en el acto de equilibrio entre trabajo y tiempo libre, movilidad y familia." La "idea de una nueva cultura de vida" no ha llegado todavía hasta los círculos sindicales, concluyen.

Quien define su enemigo diario a partir de la contradicción básica entre el trabajo y el capital, se tapa a sí mismo la vista para su propio trabajo creativo, agregan: "Ver.di no puede construirse sobre la base de ideas y estructuras organizativas tradicionales." Y además afirman que para que "Ver.di" se transforme en el mayor sindicato de Alemania es necesario evitar que las estructuras de cada uno de los sindicatos se unan sólo sobre la base del menor común denominador. Por ello exigen que debe verse "qué es lo nuevo."

Para los jóvenes funcionarios sindicales del ÖTV, nuevo sería, p.ej. una nueva oferta de servicios de calidad, adaptada a las nuevas relaciones de trabajo. "En nuestra opinión", agregan, "en el futuro la satisfacción de los afiliados al sindicato se medirá cada vez menos por el gesto de lucha, los agudos silbidos o las obligatorios invectivas contra las patronales. Nuestros afiliados se ven a sí mismos como clientes. En el futuro nos medirán cada vez más por nuestra oferta de soluciones, los medios elegidos y los resultados alcanzados."

A satisfacer las necesidades de los "clientes" ayuda una efectiva estructura de relaciones públicas y comunicación: ¿por qué no abrir una oficina de servicios en la Estación Central de Ferrocarriles de Leipzig, que esté abierta todos los días? ¿Por qué crear un centro de consultas por teléfono, "para que nuestros afiliados puedan plantear sus preguntas y problemas las 24 horas del día?" ¿Por qué no se puede ofrecer asesoramiento vía Internet para quienes trabajan en el servicio externo? "La azafata que plantea una pregunta por la noche desde su cuarto de hotel en Francfort, puede recibir la respuesta al otro día en su hotel en Tokio a través de Internet", concluyen los funcionarios.

Los autores del documento esperan de "Ver.di" menos populismo y más realismo, menos cuadros sindicales y más apertura y diálogo. Ellos son, en definitiva, quienes deberán definir y responsabilizar en el futuro la línea sindical. Por ello quieren pensar hacia adelante y no ser los últimos "que parten de biografías normales", cuando la gente en su vida laboral hace tiempo que se ha decidido ya por "soluciones individuales, tales como periodos sabáticos o trabajo en tiempo parcial."

Los sindicatos de hoy, sus ofertas y servicios son "productos de la sociedad industrial", dicen los jóvenes funcionarios y, en su opinión, no tienen futuro en la sociedad posmoderna si no son desarrollados y

complementados. Nuevos temas y nuevas ofertas sindicales pueden ser: "la negociación de honorarios o ingresos mínimos, la creación de seguridad en los ingresos en tiempos de cambio de profesión, familiar o de escasos pedidos, acuerdos para perfeccionamiento y liberación del trabajo para realizar cursos de cualificación profesional."

6. La evolución a nivel europeo

Un nuevo acento en el debate acerca del futuro de los sindicatos puso Klaus Wisenhügel, Presidente del Sindicato de la Construcción, el Agro y el Medio Ambiente (*Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt*). "Fusiones de sindicatos de diferentes ramas económicas a nivel nacional no son suficientes para hacer frente adecuadamente a la globalización", escribió Wisenhügel en un artículo para el servicio informativo sindical "Einblick". En vista de la creación del "euro", agregó, de la liberalización de la oferta de servicios y del desarrollo del mercado interno europeo, sería mucho más sensato "crear sindicatos europeos por ramas económicas".

Su llamamiento lo deriva Wisenhügel también del "creciente *dumping* de sueldos en Europa" y afirma que "una coordinación de la política de convenios colectivos a nivel europeo es imprescindible para los sindicatos". Como en el futuro también la capacitación profesional y la protección laboral deberán ser reguladas a nivel europeo, su conclusión es que "si no queremos renunciar a participar activamente en la sociedad, debemos desarrollar nuevas formas de organización. Los sindicatos nacionales son, a largo plazo, insuficientes."

Un proceso de fusiones sindicales a nivel europeo es todavía una visión. Pero la cooperación más allá de las fronteras nacionales ya tiene tradición en Europa.

La Federación Sindical Europea (*Europäischer Gewerkschaftsbund, EGB*), en la que se unieron 65 asociaciones sindicales de 28 países y 14 sindicatos por ramas económicas, fue fundada ya en 1973. Siete federaciones de otros cinco países (Estonia, Letonia, Lituania, Eslovenia y Hungría) y la Federación Sindical del Diamante y las Piedras Preciosas tienen *status* de observadores.

La EGB coordina a 38 consejos sindicales interregionales, integrado cada uno por sindicalistas de dos o tres países. En total, la EGB representa los intereses de 58 millones de afiliados. Es la única federación sindical europea reconocida por la Unión Europea. La EGB se define como un "sindicato unitario con carácter plural". El trabajo de la EGB es apoyado por el Instituto Sindical Europeo, la Oficina Técnica Europea y la Academia Sindical Europea.

El objetivo de la Federación Sindical Europea es la defensa de los derechos de los trabajadores en la integración social de Europa. Al EGB representa los intereses sindicales frente a la Comisión, el Parlamento y el Consejo de Europa. Resultados esenciales del trabajo común han sido sobre todo los lineamientos europeos para la creación de comisiones de empresa europeas y el compromiso de los gobiernos de la UE de llevar adelante una activa política de ocupación.

La disputa en torno a las comisiones de empresa europeas en consorcios que operan en todo el continente duró 5 años. Finalmente, a fines de 1999 pudieron comenzar a funcionar unas 30.000 comisiones de empresa europeas en 1.250 consorcios. Los "Lineamientos del Consejo para la Creación de una comisión de empresa europea o de un procedimiento para informar y oír a los trabajadores en empresas que operan en toda Europa" dicen concretamente: "empresas con en total 1.000 y en por lo menos dos países 150 trabajadores pueden, opcionalmente, crear una comisión de empresa europea o un procedimiento para oír a los trabajadores."

El sentido del trabajo sindical supranacional se puede ver en ejemplos de Alemania, Italia y Francia. En un consorcio metalúrgico alemán pudo evitarse que la producción fuera trasladada de Hannover a Italia, lo cual hubiera costado por un lado puestos de trabajo en Alemania y en Italia hubiera significado trabajar los fines de semana. En una empresa electrónica francesa, la comisión de empresa europea logró que un encargo adquirido por la filial británica fuera provisto desde Gran Bretaña y no, como lo previó la empresa, desde Francia. La lógica: "quien capta un encargo, también produce y entrega el producto."

Los sindicatos no sólo operan dentro de las estructuras de la UE. La cooperación supranacional tiene lugar a diferentes niveles. Actualmente crece el interés de las federaciones sindicales europeas, después de una primera reunión, en una política coordinada de convenios colectivos. Los sindicatos por ramas económicas, como p.ej. el Sindicato Policial (*Gewerkschaft der Polizei, GdP*) intercambian desde hace mucho tiempo opiniones y experiencias con respecto a determinados problemas o inician proyectos comunes.

La desocupación y el trabajo juvenil en Europa es desde hace años un tema central en los seminarios internacionales ofrecidos en la Casa de la Juventud Sindical, en Oberursel, Alemania. A través de los años se creó una densa red de contactos de los sindicatos alemanes con jóvenes sindicalistas, p.ej. en Irlanda, España, Francia y Polonia. En lo que respecta a las posibilidades existentes de cogestión y creación de estructuras europeas, existen aún un "gran déficit" entre los jóvenes, dice Birgitt Grieb, directora de la Casa de la Juventud Sindical. Por ello, agrega, deben crearse puntos de contacto entre seres humanos de diferentes naciones, que ofrezcan la posibilidad de dialogar, den impulsos y ayuden a iniciar proyectos concretos.

También los sindicatos participan en el desarrollo de los lazos europeos por lo general "a un nivel de funcionarios relativamente alto", agrega Grieb, "mientras que nosotros llevamos la discusión europea al nivel del encuentro directo de los jóvenes, para motivarlos a participar en ese proceso."

La Casa de la Juventud Sindical organizó con ese sentido un congreso sobre el tema "Desocupación y trabajo juvenil" cerca de Hannover y en relación con la EXPO 2000. A ese congreso asistirán en septiembre de este año 140 participantes del Europa Occidental y del Este para intercambiar ideas y experiencias con respecto a modelos de ocupación y eventuales propuestas de solución provenientes de los sindicatos.

IN-Press

Links en Internet

Fehler! Verweisquelle konnte nicht gefunden werden.

En las páginas del servicio informativo bimensual "Einblick", los interesados encuentran, entre otros datos, cifras acerca del número de afiliados a los sindicatos, noticias y material de trasfondo.

Fehler! Verweisquelle konnte nicht gefunden werden.

La Fundación Hans Böckler es un instituto de investigaciones sindicales sobre áreas tales como economía política y política de convenios colectivos, transformación económica y proceso de globalización.

Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB): Fehler! Verweisquelle konnte nicht gefunden werden.

Organización cúpula de los sindicatos alemanes. Actualmente tiene 8 millones de afiliados.

IG Bauen-Agrar-Umwelt (IG Bau): Fehler! Verweisquelle konnte nicht gefunden werden.

Grupos profesionales/ ramas económicas: entre otros, construcción, cemento, agricultura y silvicultura. Afiliados: 585.359.

IG Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE): Fehler! Verweisquelle konnte nicht gefunden werden.

Grupos profesionales/ ramas económicas: entre otros, química, carbón, plásticos. Afiliados: 922.783.

Gewerkschaft der Eisenbahner Deutschlands (GdED): Fehler! Verweisquelle konnte nicht gefunden werden.

Grupos profesionales: personal de trenes y de talleres, conductores de ómnibuses. Afiliados: 338.106.

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW): Fehler! Verweisquelle konnte nicht gefunden werden.

Grupos profesionales/ ramas económicas: entre otros, maestros, sociopedagogos y educadores, empleados en las universidades y la investigación. Afiliados: 273.787.

Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen (HBV): Fehler! Verweisquelle konnte nicht gefunden werden.

Grupos profesionales/ ramas económicas: comercio minorista, bancos, aseguradoras. Afiliados: 457.720.

IG Medien: Fehler! Verweisquelle konnte nicht gefunden werden.

Grupos profesionales/ ramas económicas: entre otros, empleados en los medios de comunicación, transformación del papel y plástico, artistas, periodistas. Afiliados: 179.072.

IG Metall: Fehler! Verweisquelle konnte nicht gefunden werden.

Grupos profesionales/ ramas económicas: entre otros, industria metalúrgica y eléctrica, construcción de maquinaria, navegación aérea y del espacio, industria textil y de la vestimenta. Afiliados: 2,7 millones

Gewerkschaft Nahrung, Genuss, Gaststätten (NGG): Fehler! Verweisquelle konnte nicht gefunden werden.

Grupos profesionales/ ramas económicas: entre otras, industria de la bebida, de la leche, hoteles y restaurantes.
Afiliados: 270.016.

Gewerkschaft der Polizei (GdP): Fehler! Verweisquelle konnte nicht gefunden werden.

Grupos profesionales/ ramas económicas: entre otros, policías, empleados administrativos técnicos de la Policía.
Afiliados: 190.617.

Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr (ÖTV): Fehler! Verweisquelle konnte nicht gefunden werden.

Grupos profesionales/ ramas económicas: entre otros, servicios públicos, transporte, servicios sociales y de la salud. Afiliados: 1,5 millones.

Deutsche Postgewerkschaft (DPG): Fehler! Verweisquelle konnte nicht gefunden werden.

Grupos profesionales/ ramas económicas: entre otros, telecomunicaciones, correo, logística, Banco Postal.
Afiliados: 457.168.

Deutsche Angestellten-Gewerkschaft (DAG): Fehler! Verweisquelle konnte nicht gefunden werden.

El Sindicato Alemán de Empleados (*Deutsche Angestellten-Gewerkschaft*) pasa a formar parte de la *DGB* después de la fundación de "Ver.di". Grupos profesionales/ ramas económicas: entre otros, servicios públicos y privados, empleados comerciales y técnicos. Afiliados: aprox. 480.000.