



# Los sindicatos de la DGB después de la crisis

## Desarrollo, desafíos, estrategias

HEINER DRIBBUSCH Y PETER BIRKE

Abril de 2014

- La crisis desencadenó nuevas dinámicas en la interacción entre el Estado, las empresas y sindicatos. En la campaña preelectoral al Parlamento federal de 2009 una serie de intereses que coincidieron en querer delimitar las consecuencias de la crisis, favorecieron el surgimiento de un nuevo «corporativismo de crisis». El tema prioritario de la agenda de los sindicatos fue entonces la garantía del empleo.
- En el primer trimestre del año 2014 se tiene la impresión que los trabajadores y sindicatos de Alemania salieron comparativamente bien librados de los años de la gran recesión, así como de la subsiguiente «crisis del euro».
- Al mismo tiempo se observa un incremento evidente del empleo precario. La discusión sobre la regulación del trabajo temporal da un ejemplo de cómo se reacciona ante este problema por parte de los sindicatos.
- En el año 2013, cinco de ocho sindicatos miembros de la Confederación de Sindicatos Alemanes (DGB) ganaron más afiliados. Desde mediados de los años 2000, los sindicatos de la DGB consideran el fortalecimiento y la ampliación de su arraigo en las empresas como su mayor desafío.
- La DGB juega un rol importante como coordinador de acciones mayores, llevadas a cabo por todos los sindicatos. Lo vemos en el ejemplo reciente de la campaña a favor del salario mínimo.



## Contenido

<b>Introduction</b> .....	<b>3</b>
<b>1 El marco político</b> .....	<b>3</b>
<b>2 Desarrollo actual de los sindicatos de la DGB</b> .....	<b>5</b>
2.1 Confederaciones sindicales en Alemania .....	5
2.2 La DGB y sus sindicatos miembros .....	6
2.3 Desarrollo del número miembros y grado de organización .....	6
<b>3 Desafíos de los sindicatos alemanes</b> .....	<b>7</b>
3.1 Afiliados perdidos y ganados .....	7
3.2 ¿Erosión de la cooperación entre patrones y sindicatos? .....	8
3.3 Desarrollo de los salarios y política salarial .....	9
3.4 Salarios fijados por convenios colectivos y representación de intereses al interior de la empresa .....	10
3.5 Crecimiento del sector de salarios bajos .....	12
3.6 Aumento de las luchas laborales .....	13
<b>4 Estrategias del movimiento sindical de la República Federal de Alemania</b> .....	<b>16</b>
4.1 Apuntes sobre los antecedentes de la política de manejo de crisis de los sindicatos de la DGB .....	16
4.2 Política sindical en la crisis después del año 2008 .....	18
4.3 La campaña de regulación del trabajo temporal .....	22
4.4 La campaña a favor de un salario mínimo legal .....	26
4.5 <i>Organizing</i> y otras estrategias para ganar nuevos afiliados .....	28
<b>5 Panorama</b> .....	<b>29</b>
<b>Bibliografía</b> .....	<b>31</b>
<b>Anexo</b> .....	<b>32</b>



## Introducción

Con el presente estudio queremos presentar en forma compacta alguna información y nuestras apreciaciones sobre el desarrollo, los desafíos y estrategias de los sindicatos de la DGB. El contenido presenta un seguimiento al panorama de los sindicatos de Alemania publicado en el primer trimestre del año 2012 (Birke/Dribbusch, 2012).

Comenzamos con una breve reseña del nuevo marco político de Alemania tal como se presenta en el contexto de las elecciones al Parlamento federal de septiembre de 2013. A continuación se presentará la situación actualizada de la organización y los miembros de los sindicatos. En la tercera parte se esbozan algunos desafíos actuales de los sindicatos de la DGB. En ese contexto se presenta también un breve resumen del desarrollo de los salarios y la situación en materia de conflictos laborales en Alemania.

Finalmente, el estudio da también prioridad a la descripción y apreciación de las estrategias y campañas sindicales (parte 4). Para ello hemos optado por tres campos de la política sindical, particularmente importantes desde nuestro punto de vista: primero, la política sindical de manejo de crisis, segundo, la lucha contra el sector de salarios bajos y tercero, la(s) política(s) de organización sindical.

### 1. El marco político

En el primer trimestre del año 2014 se tiene la impresión que los trabajadores y sindicatos de Alemania salieron comparativamente bien librados de la gran recesión, así como de la subsiguiente «crisis del euro». La tasa oficial de desempleo se ubicaba claramente por debajo del promedio de la UE – véase tabla A del anexo. En 2012 y 2013, los sindicatos lograron convenios colectivos con incrementos de sueldos y salarios superiores a la tasa de inflación. Desde el año 2010 se observa por primera vez un ligero aumento de los salarios reales, a diferencia del período de 2001 a 2009 cuando Alemania presentaba una caída del seis por ciento en este rubro, calificándose como último en la lista de los países europeos. Probablemente fue también por ello que la percepción pública del desarrollo económico fue en general positiva comparada con los países europeos más afectados por la crisis. Fue en este contexto que se desarrollaron las elecciones al Parlamento federal en septiembre de 2013. Con casi 42

por ciento de los votos, los partidos demócrata cristiano y socialcristiano CDU/CSU obtuvieron una victoria contundente. Los miembros de los sindicatos siguieron optando por el partido socialdemócrata SPD, pero su voto fue menos claro que en las elecciones anteriores. Mientras el 51 por ciento de los sindicalistas había votado por el SPD en las elecciones al Parlamento federal del año 2002, este porcentaje había caído al 36 por ciento en 2013. El CDU/CSU obtuvo casi el 33 por ciento de los votos de este grupo de electores en 2013, lo que corresponde a un incremento del 6 por ciento comparado con 2002. También el partido de izquierda DIE LINKE fue votado por un número de sindicalistas superior al promedio en las elecciones de 2013. Este partido nació en el año 2007 como resultado de la fusión de la WASG (Wahlalternative Arbeit und soziale Gerechtigkeit), un grupo de disidentes del SPD, y el partido de izquierda PDS – véase tabla 1.

Como el partido liberal FDP no logró los votos suficientes para tener presencia en el Parlamento federal y por lo tanto tampoco pudo formar una coalición como aliado favorito del CDU/CSU, rápidamente el CDU/CSU y SPD se pusieron de acuerdo sobre la formación de una nueva coalición, llamada gran coalición. Muy pronto se vio, sin embargo, que los miembros del SPD sólo aceptarían la propuesta bajo la condición que se aceptasen algunas de las exigencias clave del SPD. Una de estas exigencias era la introducción de un salario mínimo general de 8.50 euros por hora. Con ello, el SPD hizo suyo uno de los puntos centrales de los sindicatos de la DGB. A pesar de que no habían hecho recomendaciones explícitas para las elecciones, sí habían ubicado algunos de sus temas en la campaña electoral. Entre ellos vale mencionar, aparte del salario mínimo, la suspensión o por lo menos una clara corrección del incremento de la edad de jubilación a los 67 años, decidido por el CDU/CSU y SPD en el año 2007, así como la regulación del trabajo temporal.

#### Un nuevo acercamiento entre el SPD y los sindicatos de la DGB

Los sindicatos de la DGB se autoidentifican como sindicatos únicos. No dependen de un determinado partido político y tampoco son financiados por los partidos políticos. Sin embargo, existen, por razones históricas, relaciones particularmente estrechas con el Partido Socialdemócrata de Alemania (SPD). También en la actualidad, el presidente de la DGB y casi todos los presidentes de

Tabla 1: Resultado electoral elecciones al Parlamento federal 2013 y 2002 total y comportamiento electoral de los sindicalistas

	CDU/CSU	SPD	LINKE	Grüne	FDP
<b>Resultado electoral 2013</b>	41,5	25,7	8,6	8,4	4,8
<i>Sindicalistas 2013</i>	33	36	11	8	3
<b>Resultado electoral 2002</b>	38,5	38,5	4,0 (PDS)	8,6	7,4
<i>Sindicalistas 2002</i>	27	51	5	9	5

Nota: Resultado de los segundos votos de las elecciones al Parlamento federal 2013; sindicalistas (todos los sindicatos) con base en los *exit-polls*. Fuente: *einblick* 17/2013; Manual de datos del Parlamento federal (Datenhandbuch des Bundestages).

los sindicatos afiliados son miembros del SPD. Hay una excepción en la persona de Frank Bsirske, presidente del sindicato ver.di., y miembro del partido verde Bündnis 90/Die Grünen.

Desde el año 2003, la relación entre los sindicatos y el SPD ha pasado por considerables altos y bajos. La política social de la coalición entre SPD y el partido verde bajo el Canciller Gerhard Schröder introdujo a partir de 2003, ignorando la oposición de la DGB, cortes masivos en el seguro de desempleo y promovió activamente la ampliación del sector de salarios bajos, generando de este modo un cierto distanciamiento entre los sindicatos de la DGB y el SPD. Como resultado, muchos miembros se desafilieron del SPD y terminaron por crear otro partido político que – mediante una fusión con el partido socialista PDS, hasta esa fecha sobre todo arraigado en Alemania del este – dio origen al partido DIE LINKE que agrupó un número bastante elevado de ex miembros del SPD activos en el sindicalismo. Especialmente en los sindicatos ver.di e IG Metall el partido político DIE LINKE cuenta con el apoyo de una minoría relevante de sindicalistas. La relación entre la DGB y el SPD sufrió otro revés con el incremento de la edad de jubilación a 67 años decidido en el año 2007 conjuntamente por el SPD y CDU/CSU. Después de un gran fracaso electoral sufrido en el año 2009, el SPD formó la oposición en el Parlamento federal hasta el año 2013 y volvió a acercarse más a los sindicatos. Esto se expresó sobre todo en la adopción por parte del SPD de la demanda de la DGB por un salario mínimo general.

Durante las negociaciones sobre la conformación del nuevo gobierno, los representantes de los sindicatos de la DGB participaron activamente de lado del SPD en la concepción de los compromisos negociados con el CDU/CSU. El hecho de que el CDU/CSU, ganador de las elec-

ciones, se vio obligado de buscar la cooperación del SPD para conformar un gobierno mayoritario, y que el SPD, no por último debido a la competencia del partido DIE LINKE, volvió a acercarse a los sindicatos, dio origen a una constelación política favorable para los sindicatos de la DGB. Eran nuevamente solicitados. Por consiguiente, los sindicatos de la DGB estaban bastante contentos con el contrato de coalición del nuevo gobierno. El punto considerado como particularmente positivo fue la introducción planificada del salario mínimo. La DGB saludó también por principio la simplificación de la explicación de los contratos colectivos y su declaración de eficacia general, es decir su aplicabilidad a todos los trabajadores del mismo ramo, prevista por la coalición. Igualmente estuvo a favor de la limitación del trabajo temporal a un tiempo máximo de 18 meses, pero no considera suficiente la equiparación de los sueldos del personal temporal y de los trabajadores regulares recién después de nueve meses. La DGB elogió también el plan de la coalición de facilitar la jubilación para personas mayores con un mínimo de 45 años de cotización. Sin embargo, no se pudo discutir la reducción general del incremento de la edad de jubilación tal como lo había exigido la DGB.

En general, los sindicatos de la DGB esperan que se les vuelva a facilitar el acceso al gobierno y que se preste más atención a sus temas. También el ala sindical del CDU/CSU, casi sin influencia en la anterior coalición con el partido liberal FDP, logró mayor peso en la formación del nuevo gobierno. Ahora habrá que esperar cómo se desarrollará la relación de los sindicatos de la DGB con el gobierno en los próximos años. La política europea prácticamente no fue tema de la campaña electoral. La política de ahorro iniciada por la anterior coalición de los dos partidos grandes SPD y CDU/CSU había sido continuada por la coalición conservadora-liberal del CDU/CSU y FDP.

Esta última había logrado imponer sus aspectos principales en la UE en el marco de la llamada crisis del euro. La política de ahorro de la UE, decidida bajo la fuerte influencia del gobierno alemán, siempre había contado con el apoyo del SPD, partido de oposición (y también de los Verdes) en todos los aspectos fundamentales. Especialmente el congelamiento del endeudamiento nuevo, el llamado «freno al endeudamiento», decidido ya en el año 2009 por el CDU/CSU y SPD y que luego iba a servir de guía de la política europea de endeudamiento, siempre había sido criticado por la DGB. Sin embargo, hasta la fecha la DGB no ha criticado mayormente la continuación de la política de austeridad. Lo mismo se puede decir a propósito de la política social donde no se prevé una corrección fundamental de los cortes introducidos en 2004. En lo referente a la política financiera y también social, la DGB habla de la necesidad de realizar «enmiendas», y dice a propósito de otras exigencias que no pueden ser realizadas «en vista de las actuales mayorías en el Parlamento federal». En su globalidad esto indica que maneja una estrategia que – a pesar de las dudas fundamentales con respecto a la política de austeridad – no quiere por lo pronto cuestionar la coalición actual. Es una estrategia que opta por no exigir un cambio fundamental del rumbo de la política económica. Tanto en la DGB misma como en la mayoría de las juntas directivas de los diferentes sindicatos se considera más provechoso incidir pragmáticamente en los respectivos proyectos de ley cuyos detalles se están discutiendo y cuestionando con gran efecto público en el seno del gobierno mismo.

## 2. Desarrollo actual de los sindicatos de la DGB

### 2.1 Confederaciones sindicales en Alemania

A fines del año 2013 casi 8 millones de personas estaban afiliadas a un sindicato en Alemania. Estos miembros se distribuyen entre tres confederaciones sindicales competidores de diferente tamaño, así como en una serie de sindicatos individuales no afiliados a una confederación. La Confederación Alemana de Sindicatos – *Deutscher Gewerkschaftsbund* (DGB) – fundada en 1949, es de lejos la mayor confederación sindical de la República Federal de Alemania. Sus ocho sindicatos miembros representaron a fines de 2013 aproximadamente 6.1 millones de afiliados – es decir más de tres cuartas partes de los sindicalistas de Alemania. La DGB representa los intereses globales

de sus sindicatos afiliados ante los decisores políticos y federaciones y organizaciones a nivel nacional, regional y municipal. Más allá de ello, es el ente competente formal de arbitraje en conflictos surgidos entre sus sindicatos individuales. Como confederación, la DGB es financiada por sus sindicatos miembros. Los trabajadores no se afilian a la DGB sino directamente a su sindicato propio. Sus cuotas son pagados exclusivamente al sindicato propio.

La posición de la confederación frente a sus sindicatos afiliados es relativamente débil y se limita en gran medida a funciones de representación. Las principales decisiones políticas son tomadas por los sindicatos individuales. Por lo general, la DGB tampoco participa directamente en las negociaciones con las federaciones patronales y empresas, la negociación de la política salarial y el manejo de conflictos laborales.

En los últimos años se pudo observar que el papel de la DGB podría modificarse debido a la constelación política cambiada, arriba esbozada: Desempeñó, por ejemplo, un papel importante de coordinadora en acciones mayores, sostenidas por todos los sindicatos, últimamente y de manera especial en la campaña por el salario mínimo.

La segunda confederación es la Confederación de Funcionarios Públicos – *dbb Beamtenbund und Tarifunion* (dbb) – con casi 1.3 millones de miembros a fines de 2013. La tercera y de lejos la más pequeña es la Confederación Sindical Cristiana de Alemania – *Christlicher Gewerkschaftsbund Deutschlands* (CGB) – con 273.000 miembros. Existen conflictos entre esta última confederación y la DGB porque en varias ocasiones los sindicatos de la CGB concluyeron contratos colectivos con condiciones inferiores a los contratos firmados por los sindicatos de la DGB en lo que se refiere a jornada y remuneración. Finalmente hay una serie de sindicatos no afiliados a ninguna confederación. El número total actual de miembros fue estimado en aproximadamente 240.000 por el Instituto WSI. El más grande es la Federación de Médicos y Médicas empleados/as y funcionarios/as de Alemania – *Marburger Bund – Verband der angestellten und beamteten Ärztinnen und Ärzte Deutschlands* (MB). En los últimos años las federaciones menores no afiliadas a la DGB han logrado captar una considerable atención pública por haber llevado sus propias luchas laborales con exigencias comparativamente altas creando de esta manera un desafío también para la política salarial de los sindicatos afiliados a la DGB.



Tabla 2: Sindicatos afiliados a la DGB

Sindicato	Ramos importantes
<b>Industriegewerkschaft Metall (IG Metall)</b> <i>Sindicato industrial de metalúrgica</i>	Industria metalúrgica y eléctrica, industria del acero, textiles y vestimenta, limpieza de textiles, procesamiento de madera, talleres automotrices, talleres eléctricos, talleres de carpintería, talleres sanitarios etc.
<b>Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di)</b> <i>Sindicato unido de servicios</i>	Servicio público, comercio, banca y seguros, sector salud, transporte, puertos, medios de comunicación, servicios sociales y educativos, industria de imprenta, servicios privados, bomberos etc.
<b>Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE)</b> <i>Sindicato industrial de minería, química, energía</i>	Industria química, industria farmacéutica, minería, empresas de suministro de energía etc.
<b>Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU)</b> <i>Sindicato industrial de construcción, agricultura, medio ambiente</i>	Industria de la construcción, limpieza de edificios, sector agrario
<b>Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW)</b> <i>Sindicato de educación y ciencia</i>	Docentes, educadores y educadoras, universidades
<b>Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG)</b> <i>Sindicato de ferroviarios y transporte</i>	Ferrocarriles, transporte por vía férrea
<b>Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG)</b> <i>Sindicato de hotelería, alimentación e industrias afines</i>	Industria de alimentos, molinos, restaurantes
<b>Gewerkschaft der Polizei (GdP)</b> <i>Sindicato de la policía</i>	Policía

## 2.2 La DGB y sus sindicatos miembros

Al interior de la DGB rige el principio: una empresa – un sindicato. Los ocho sindicatos individuales se autodefinen como sindicatos industriales que organizan a todos los trabajadores de los ramos y empresas y/o entidades de su sector. Mediante fusiones y uniones se han creado, a través del tiempo, grandes sindicatos multisectoriales.

Con la reestructuración de los ramos, la doble competencia (por ejemplo en el sector educativo) o el surgimiento de nuevas industrias (industria informática, energía solar y eólica) aumentaron, en los últimos años, los problemas de delimitación y conflictos entre los sindicatos individuales afiliados a la DGB. A pesar de ello, el principio de federación industrial sigue siendo el principio dominante.

Aproximadamente el 20 por ciento de los miembros de los sindicatos de la DGB son personas jubiladas, un siete por ciento está en el desempleo y 463.000 son funcionarios públicos. Este último grupo goza de un estatus particular

en la República Federal de Alemania aunque éste se vea mermado tanto a nivel cuantitativo como en relación a las garantías existentes. Por principio, los funcionarios no pueden ser despedidos. Gozan de libertad de coalición, pero su remuneración y tiempo de trabajo son fijados por ley por el Parlamento federal. Para ellos no se negocian los salarios colectivos. Por ello tampoco tienen derecho de huelga según la interpretación jurídica alemana.

## 2.3 Desarrollo del número miembros y grado de organización

Los sindicatos de la DGB se financian exclusivamente con las cuotas de sus afiliados y los ingresos de su patrimonio. No reciben dinero del Estado y no gozan de subvenciones públicas. Todo su aparato, el personal administrativo y todos/as sus representantes titulares deben ser remunerados por los sindicatos mismos. A diferencia de algunos otros países europeos como, por ejemplo, los Países Bajos o Suiza, los sindicatos no perciben ingre-



Tabla 3: Sindicatos de la DGB: número de afiliados 2009–2013, en miles

Sindicato	2013	2012	2011	2010	2009	Cuota de mujeres 2013 en %
<b>IG Metall</b>	2.266	2.264	2.246	2.240	2.263	17,7
<b>Ver.di</b>	2.065	2.061	2.071	2.094	2.138	51,3
<b>IG BCE</b>	664	669	672	676	687	20,5
<b>IG BAU</b>	288	298	306	315	325	23,3
<b>GEW</b>	270	267	263	260	258	70,7
<b>EVG</b>	209	214	221	232	219	21,4
<b>NGG</b>	207	206	206	206	205	41,7
<b>GdP</b>	174	173	172	171	169	23,2
<b>DGB</b>	6.143	6.151	6.156	6.193	6.265	33

Nota: El número de afiliados incluye a personas desempleadas y jubiladas. Fuente: DGB; cálculo propio.

Los sindicatos adicionales de las empresas, fijados en los contratos colectivos. En la mayoría de los sindicatos afiliados a la DGB, la cuota mensual asciende al uno por ciento del salario mensual bruto. Cuando cae el número de afiliados, los sindicatos se enfrentan a un problema financiero.

Los sindicatos individuales más grandes dentro de la DGB son el sindicato industrial *Industriegewerkschaft Metall* (IG Metall) y el sindicato de servicios *Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft* (ver.di), que en su conjunto representan aproximadamente el 70 por ciento de los miembros de todos los sindicatos de la DGB. Ver.di y sobre todo el sindicato de educación y ciencia *Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft* (GEW) son los dos sindicatos de la DGB con mayoría de mujeres. Desde el año 2004, los sindicatos de la DGB han perdido a casi 900.000 afiliados, es decir el 12 por ciento. Esta evolución puede ser calificada de dramática, pero hay grandes diferencias de un sindicato a otro. Mientras que el sindicato GEW logró incrementar el número de sus afiliados, el IG BAU perdió casi un tercio de sus miembros. Desde 2009 el ritmo de pérdida de miembros se ha desacelerado claramente. En el año 2013, cinco de ocho sindicatos de la DGB tuvieron una evolución positiva del número de sus afiliados (véase tabla 3).

Entre ellos, los sindicatos GdP y GEW crecieron constantemente desde el año 2009. Algo similar se puede decir del sindicato NGG. Desde 2010, el IG Metall también registra un aumento de miembros que superan en 2013

el número registrado en 2009. Desde su creación en el año 2001, ver.di terminó el año 2013 con su primer balance neto positivo. Los sindicatos que más preocupan a la DGB son el IG BAU así como el EVG, ambos en este momento muy lejos de invertir la tendencia negativa del desarrollo del número de afiliados. También el sindicato IG BCE tiene que enfrentar una disminución de afiliados.

El grado de organización, es decir el porcentaje de trabajadores afiliados a un sindicato (DGB, dbb, CGB y sindicatos no afiliados a ninguna confederación) correspondía en 2013 a casi 18 por ciento, muy similar al nivel constatado en el año 2009 (19 por ciento). Comparado con los demás países europeos, Alemania se encuentra en el medio a pesar de contar con grandes sindicatos individuales.

### 3. Desafíos de los sindicatos alemanes

#### 3.1 Afiliados perdidos y ganados

Después del intento frustrado de los años 1990 de enfrentar el problema de la pérdida de afiliados con la fusión de sindicatos, el mayor desafío práctico actual enfrentado por los sindicatos de la DGB es el fortalecimiento de la sindicalización.

Como en el pasado se puede seguir afirmando que en Alemania los trabajadores de la industria metalúrgica e industria eléctrica son los mejor organizados. El por-

centaje de sindicalistas es particularmente alto en la industria automotriz donde nueve sobre diez trabajadores son miembros del sindicato IG Metall. Un grado similar de organización se encuentra en la industria del acero, por cierto muy reducida, en las empresas de suministro de energía, así como en sectores individuales del sector público y el núcleo de las empresas surgidas con la privatización de los correos y del ferrocarril de Alemania. En la industria química, la sindicalización varía mucho. Lo mismo se puede decir del sector de la construcción donde ha disminuido el número de grandes empresas. Entre 1995 y 2005, el número de obreros de la construcción se redujo por la mitad, cayendo de 1.4 millones a 700.000. Paralelamente, el IG BAU perdió muchos afiliados y tuvo problemas con la organización de las pequeñas empresas que estaban surgiendo en el mercado. La representación de los sindicatos en las nuevas empresas de energía solar y eólica sigue ubicándose por debajo del promedio. Sin embargo, en los últimos años se observa una mejora a nivel de la sindicalización gracias a la creación de estructuras sindicales. Mediante campañas de organización a largo plazo, el sindicato IG Metall consiguió resultados importantes en los últimos años.

Los baluartes del sindicalismo en el sector público fueron el transporte público urbano y el servicio de recogida de basura. Lo mismo aplicó a los ferrocarriles y el correo. Como resultado de la privatización y liberalización del sector público han surgido nuevos oferentes privados, terreno difícil para los sindicatos. En el sector privado de servicios, un número particularmente alto de miembros proviene del comercio al por menor. Sin embargo, debido a su distribución muy dispersa, el porcentaje de sindicalistas en este ramo sigue siendo bastante bajo en general. Algo similar ocurre con los bancos y seguros. Igualmente hay un bajo grado de organización sindical en el sector de la hotelería y gastronomía. En la industria manufacturera la situación es muy variable y otros ramos problemáticos son la logística, así como el gran número de empresas de vigilancia y seguridad.

De modo general se puede decir que resulta más fácil ganar miembros en las empresas grandes. En las empresas pequeñas, los sindicatos se establecen sólo con gran dificultad, porque resulta particularmente difícil crear comités de empresa. Y donde no hay comités de empresa, suele haber muy pocos sindicalistas. Es también un hecho que la creciente precarización del empleo presenta un problema a los sindicatos: Muchas personas

son ahora contratadas como trabajadores/as temporales. Además, muchas empresas, especialmente las recién creadas, aplican una estrategia clara que apunta a no dejar entrar a los sindicatos.

### 3.2 ¿Erosión de la cooperación entre patrones y sindicatos?

Alemania cuenta con un sistema dual de representación de intereses. Las negociaciones colectivas son de dominio exclusivo de los sindicatos y federaciones de patrones y/o empresas («autonomía de negociar contratos colectivos»). Para la representación de los trabajadores a nivel de la empresa, la institución más importante es el comité de empresas. Las relaciones industriales en Alemania se manejan a través de la cooperación entre patrones y sindicatos. Se parte de la idea que las diferencias de intereses entre los trabajadores y el capital no son insuperables por existir un interés común en mantener la competitividad de las empresas y de la economía.

Gracias a los logros económicos alcanzados en la época de posguerra y el mejoramiento palpable del bienestar de amplios sectores de la población, los sindicatos y un gran grupo de la población económicamente activa aceptaron cada vez más esta idea arriba mencionada. Con la ampliación tangible del Estado social se perfeccionó este compromiso entre clases en tiempos de posguerra. La cogestión a través de los comités de empresa al igual que la cogestión empresarial de las empresas favorecieron de múltiple manera esta cultura de relaciones industriales basada en las negociaciones y la cooperación. Muchos conflictos empresariales son negociados entre el comité de empresa y la gerencia o se van por la vía jurídica. Un derecho de huelga restrictivo dificulta los conflictos laborales que no toman estas vías.

Los sindicatos de la DGB manejan, ya sea como competencia o como complemento de cooperación con el sector patronal, el concepto del «sindicato como contrapoder». Con ello se pone más énfasis en los intereses que por principio son diferentes entre el capital y los trabajadores. La orientación de los sindicatos hacia la cooperación o más bien hacia el conflicto depende de las circunstancias del momento. Ambas concepciones se implementan en la realidad empresarial y también en la política salarial, de modo que nunca existen en su estado «puro» sino que

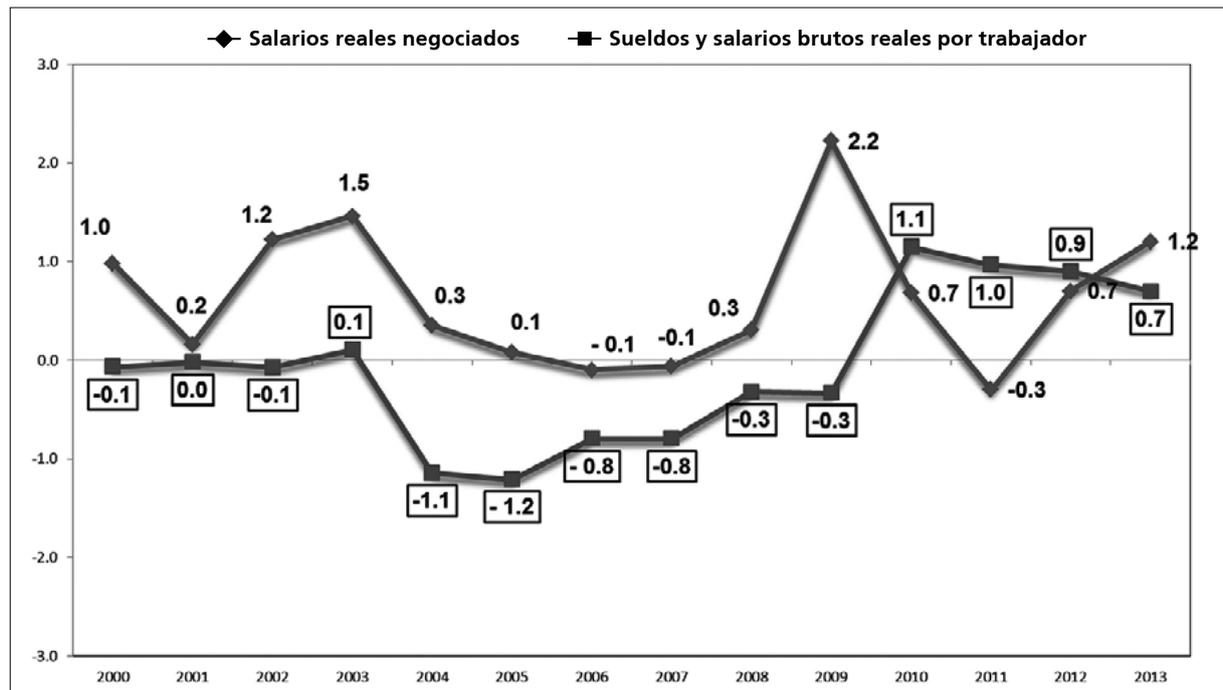
se negocian siempre en el marco de un conflicto interno del sindicato. Para la práctica de las relaciones industriales el factor decisivo es la capacidad de los trabajadores y sindicatos de imponer sus reivindicaciones. Donde los trabajadores y el sindicato están en capacidad de defender sus intereses eficazmente en un conflicto, mejoran las opciones de lograr compromisos que exigen concesiones sustanciales, también por parte del capital.

En la medida en que, desde los años 1990, cambiaron las condiciones generales en los mercados mundiales y también la situación de la economía mundial, se modificaron también las relaciones entre los trabajadores y sindicatos en su relación con las empresas y federaciones patronales. Un alto nivel de desempleo, pero también las nuevas opciones de trabajo temporal y traslado de la producción cambiaron la relación de fuerzas a favor de las empresas. En el sector público fueron las numerosas privatizaciones que modificaron las relaciones laborales tradicionalmente estables de este sector. Especialmente en el sistema salarial se observan, desde mediados de los años 1990, claras tendencias de erosión que posteriormente llevaron a un número creciente de conflictos salariales y laborales.

### 3.3 Desarrollo de los salarios y política salarial

En Alemania, el derecho de negociación de contratos colectivos, ya sea con las federaciones patronales o las empresas individuales, es exclusivo de los sindicatos. La gran mayoría de contratos colectivos es concluida por los sindicatos de la DGB. El sistema salarial alemán sigue siendo caracterizado por una fuerte predominancia de contratos colectivos globales que se concluyen para ramos enteros o parciales y tienen vigencia a nivel regional o nacional en todas las empresas que pertenecen a las federaciones patronales que forman parte de la negociación. En este contexto el término *Tarifautonomie* (el derecho constitucional de las partes de concluir acuerdos sin intervención del Estado – obs.trad.) es de gran importancia. Implica que los contratos colectivos son negociados y firmados sin intervención del gobierno o Estado. Comparado con Europa, la intervención del Estado en las condiciones laborales y salarios, también más allá de la política salarial, es relativamente reducida en la República Federal de Alemania. Existe un límite máximo legal de diez horas de trabajo diarias (puede haber excepciones) y vacaciones legales mínimas de cuatro semanas. Por lo demás, el tiempo de

Gráfico 1: Desarrollo de los salarios reales negociados y efectivos 2000–2013  
(Variaciones con respecto al año anterior en %)



Fuente: Destatis (VGR), WSI-Tarifarchiv, Fecha: enero 2014

Tabla 4: Sueldos fijados por contratos colectivos en Alemania occidental y oriental 2012  
(participación de empresas y trabajadores en por ciento)

	Contrato colectivo global		Contrato colectivo empresarial		Sin contrato colectivo (orientado en un contrato colectivo)	
	Oeste	Este	Oeste	Este	Oeste	Este
<b>Empresas</b>	32	18	2	3	66 (41)	79 (41)
<b>Empleados</b>	53	36	7	12	40 (51)	51 (48)

Fuente: IAB Betriebspanel 2012

trabajo semanal, las vacaciones anuales, así como la remuneración no están sometidos a ninguna regulación estatal, sino que son objeto de las negociaciones colectivas.

En los últimos 14 años los sindicatos alemanes apenas lograron como promedio incrementos salariales moderados. En total, entre el año 2000 u 2013, los salarios negociados subieron nominalmente un poco menos que el 27 por ciento. En la industria química y la industria metalúrgica e industria eléctrica el crecimiento nominal alcanzó un 40 por ciento, mientras en el comercio al por menor se lograron apenas 21 por ciento y en el sector público (a nivel nacional y municipal) un 23 por ciento. Si se considera el alza de los precios, los salarios negociados de 2013 superaron en términos reales los salarios del año 2000 en un 8.2 por ciento.

Sin embargo, tomando en cuenta el desarrollo total de los salarios y considerando los «salarios efectivos» que incluyen también los ingresos obtenidos por los trabajadores no cubiertos por los contratos colectivos, se registra una tendencia negativa en este mismo período. El incremento salarial efectivo se ubicó en general por debajo del alza salarial negociado por los sindicatos. Si adicionalmente se considera el alza de los precios, se constata que entre 2004 y 2009 ya no se compensó la tasa de inflación sino que se produjo una reducción real de los ingresos efectivos en estos años (véase gráfico 1). Entre 2000 y 2013 los salarios efectivos brutos se redujeron de un 0.7 por ciento.

Desde el año 2010, los salarios volvieron a subir, también depurados por el factor de inflación. Sin embargo, hasta la fecha no se ha logrado compensar las pérdidas registradas en los años 2000. Sin embargo, la cifra se redujo. En 2010 el nivel de los salarios brutos reales estuvo un 3.5 por ciento por debajo del nivel del año 2000.

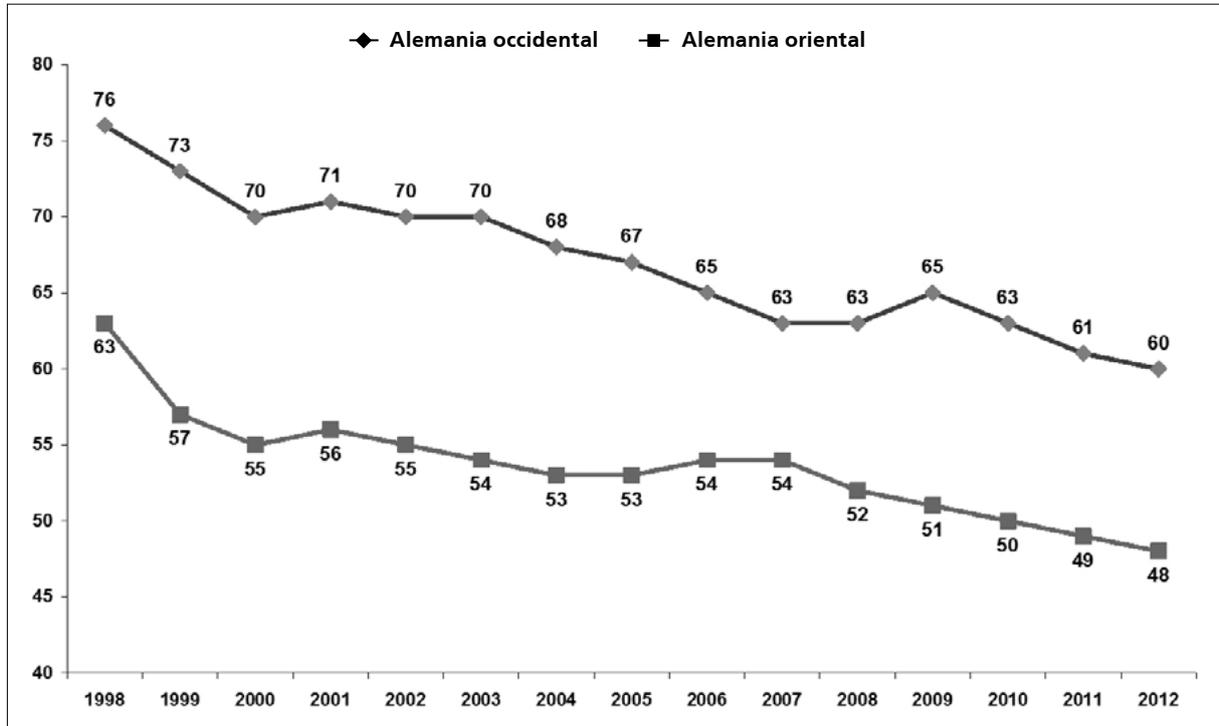
En el año 2009 fue especialmente el muy fuerte incremento del trabajo a jornada reducida que afectó negativamente los ingresos efectivos. En este tiempo, los trabajadores reciben, en vez de su sueldo o salario por el tiempo de trabajo suspendido, el llamado subsidio por jornada reducida, equivalente al subsidio de desempleo. Es importante que conserven durante este tiempo su empleo y los derechos correspondientes. Durante la crisis, el gobierno creó la opción de extender el trabajo a jornada reducida hasta de por 24 meses. Los sindicatos apoyaron esta ampliación del trabajo a jornada reducida para evitar despidos masivos como consecuencia de la crisis económica.

### 3.4 Salarios fijados por convenios colectivos y representación de intereses al interior de la empresa

Hay múltiples razones que explican el desarrollo negativo de los salarios efectivos. En primer lugar hay que mencionar que un número importante de los 28 millones de trabajadores obligados de cotizar en el seguro social no trabaja en empresas con contratos colectivos (véase Tabla 4).

Tal como lo demuestran los datos del Instituto de investigación del mercado laboral (*Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* (IAB)) de la Agencia alemana de empleo (*Bundesagentur für Arbeit*), los contratos colectivos varían considerablemente de ramo en ramo. De acuerdo a estos datos, en el sector de la administración pública todo el personal estaba bajo un contrato colectivo. Casi el 90 por ciento de los trabajadores del sector banca y seguros y más del 85 por ciento del sector servicios financieros trabajaban en empresas con contrato

Gráfico 2: Desarrollo de los salarios fijados por contratos colectivos 1998–2012, Alemania occidental y oriental (en %)



Fuente: IAB Betriebspanel

colectivo. En la industria manufacturera, este porcentaje alcanzó un 50 por ciento, mientras en ramos del sector servicios como el comercio al por menor (40 por ciento) y la gastronomía (36 por ciento) sólo la minoría está cubierta por un contrato colectivo. Además se observa, desde mediados de los años 1990, una clara disminución de salarios fijados mediante contratos colectivos (véase gráfico 2).

La erosión de los salarios negociados mediante contrato colectivo varía considerablemente según las regiones. De acuerdo a un estudio realizado por el ya mencionado *Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung* (IAB) en 2012, casi el 80 por ciento de las empresas ubicadas en los Estados Federados orientales de Alemania y más o menos la mitad de los trabajadores no tenían contratos colectivos. A eso se agrega que sobre todo desde mediados de los años 2000, un número creciente de empresas está recurriendo cada vez más a las llamadas cláusulas de apertura que les permiten aprovechar por un tiempo limitado la posibilidad de modificar, por ejemplo, ciertos aspectos de los contratos colectivos.

Además, las desigualdades regionales y entre ramos son más pronunciadas en la República Federal de Alemania porque también el segundo pilar del «sistema dual» de representación de intereses varía de un lugar a otro (sobre la función fundamental de los comités de empresas y comités de personal, así como la cogestión empresarial, véase [Birke, Peter/Dribbusch, Heiner, 2012](#)). Como regla global se puede decir: En las empresas pequeñas y recientemente fundadas, la representación de intereses de los trabajadores se enfrenta a condiciones muchos más desfavorables. La creación de nuevos comités de empresas frecuentemente lleva a conflictos con las empresas. En algunas, especialmente aquellas dirigidas por el dueño mismo, son combatidos activamente. Hay comités de empresas en apenas un nueve por ciento de todas las empresas con cinco o más trabajadores y esto considerando que el 42 por ciento de la fuerza laboral de Alemania trabaja en este tipo de empresas. Por otro lado, el 85 por ciento de todas las empresas grandes con 501 y más trabajadores cuenta con un comité de empresa o un comité de personal. Según la estructura empresarial dominante existen también grandes diferencias entre un ramo y otro. En



Tabla 5: Comités de empresa según ramo 2012: porcentaje de empresas y trabajadores en por ciento

Ramo	Empresas con comité de empresa	No. de trabajadores laborando en empresas con comité de empresa
Minería/energía	40	78
Industria manufacturera	15	64
Construcción	3	15
Comercio	9	29
Transporte/transporte de bienes	14	51
Información/comunicación	14	44
Servicios financieros	23	66
Gastronomía, otros servicios	3	13
Salud, educación, enseñanza	13	47
Servicios económicos, científicos	7	31
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>42</b>

Nota: Empresas del sector privado con un mínimo de 5 empleados, sin agricultura y organizaciones sin fines de lucro  
Fuente: IAB Betriebspanel 2012

aquellos ramos donde existe un problema con salarios bajos, hay también un porcentaje menor de comités de empresa (véase tabla 5).

También para el tema de la organización, estas tendencias no están sin importancia. Un análisis de las últimas elecciones de los comités de empresa, encargado por la Fundación Hans-Böckler en el año 2010, demostró que aproximadamente el 77 por ciento de todos los miembros de un comité de empresa está organizado en un sindicato de la DGB. La mayoría de los demás miembros del comité de empresa no pertenecía a ningún sindicato. Los miembros de un comité de empresa gozan de una amplia protección contra el despido, de modo que en los hechos, el comité de empresa también se ha convertido en la base institucional de la presencia sindical en las empresas. Por lo general, los sindicatos sólo tienen una fuerte representación en las empresas donde los comités de empresa están mayoritariamente dominados por los sindicatos.

### 3.5 Crecimiento del sector de salarios bajos

Aparte de la reducción del número de trabajadores cubiertos por contratos colectivos y la cobertura insuficiente de una representación de intereses dentro de la empresa existe otro factor que contribuye a la erosión de los sa-

larios efectivos reales en Alemania: el creciente empleo a tiempo parcial en vez de tiempo completo. Tomando nuevamente los datos elaborados por el IAB, el número de trabajadores a tiempo completo bajó de 25.5 millones en el año 2001 a 23.6 millones en el año 2010. En el mismo período, el número de trabajadores/as a tiempo parcial subió a 12.5 millones. Este cambio estructural en Alemania responde a una voluntad política y fue fomentado con varias medidas tributarias y sociopolíticas. En este contexto se amplió el llamado empleo mínimo con salarios máximos de 450 euros por mes. En junio de 2013, 7.4 millones de personas, dos tercios de ellas mujeres, tenían únicamente un mini empleo, mientras 2.6 millones tenían un mini empleo como empleo complementario.

Otras 260.000 personas trabajaban en 2010 en los llamados empleos de un euro que permiten a personas registradas como desempleadas ganar entre un euro y 2.50 euros por hora como ingreso adicional a su subsidio social mínimo. Formalmente, estos empleos no son considerados como empleos regulares por lo que no dan derecho al seguro social y contemplan derechos laborales muy limitados. Sin embargo, en los últimos tres años el número de estos empleos se ha reducido ante la crítica permanente de que estos empleos están sustituyendo los empleos con derecho al seguro social. Un factor decisivo que explica el incremento de los empleos con

salarios bajos es además el trabajo temporal, casi totalmente desregulado desde el año 2003. Como promedio del año 2012, el número de trabajadores/as temporales se elevó a 878.000, comparado con el año 2003 cuando eran apenas 330.000.

Como resultado de todas estas tendencias, el grupo de empleos con salarios bajos, es decir el número de trabajadores/as que ganan menos de dos tercios del salario medio (mediano), se amplió de 15 por ciento de la fuerza laboral en 1995 a 24 por ciento o 8.4 millones de personas en 2012. Con estos antecedentes, la demanda de introducir un salario mínimo legal en Alemania, fuertemente defendida por parte de los sindicatos, tuvo cada vez más apoyo entre la población.

### 3.6 Aumento de las luchas laborales

El derecho de lucha laboral de Alemania es comparativamente restrictivo. A diferencia de otros países de Europa occidental no figura como tal en la Constitución, sino que existe en forma de jurisprudencia dictada por el Tribunal Federal Laboral (BAG) en fallos subsiguientes, deducidos de la libertad de coalición constitucional. Las restricciones definidas en esta jurisprudencia se refieren no sólo a la huelga, sino también al lock-out, una medida legal dentro de estos límites y aplicable como forma de lucha tanto por las diferentes empresas como por las federaciones patronales.

No existe el derecho de huelga individual. Son legalmente admisibles sólo las huelgas llamadas por los sindicatos. Está explícitamente prohibido que los comités de empresa llamen a huelga. Más allá de ello, sólo se puede realizar una huelga cuando se pretende concluir un contrato colectivo. En ciertas condiciones se permiten también las huelgas de solidaridad y apoyo. Por el tiempo de vigencia de los contratos colectivos la paz es obligatoria, es decir que no se pueden hacer huelgas por asuntos regulados en estos contratos colectivos. De acuerdo a la opinión jurídica, los funcionarios civiles no tienen derecho a la huelga. Esta prohibición aplica en Alemania a la mayor parte de los docentes, la policía y partes esenciales de la administración pública.

De acuerdo a la interpretación jurídica dominante, las huelgas generales o huelgas políticas realizadas, por ejemplo, en numerosos países (España, Grecia, Portu-

gal, Italia) en el marco de las protestas contra la política anti-crisis de los gobiernos europeos, no son legales en Alemania. Esto incluye por principio a todas las huelgas dirigidas contra las medidas del gobierno o una legislación existente o prevista. Los sindicatos que hacen un llamado a una huelga jurídicamente no admisible, deben pagar daños y perjuicios. Desde hace algunos años se discute con mucha controversia en el seno de los sindicatos de la DGB si se debe luchar por un derecho a las huelgas políticas.

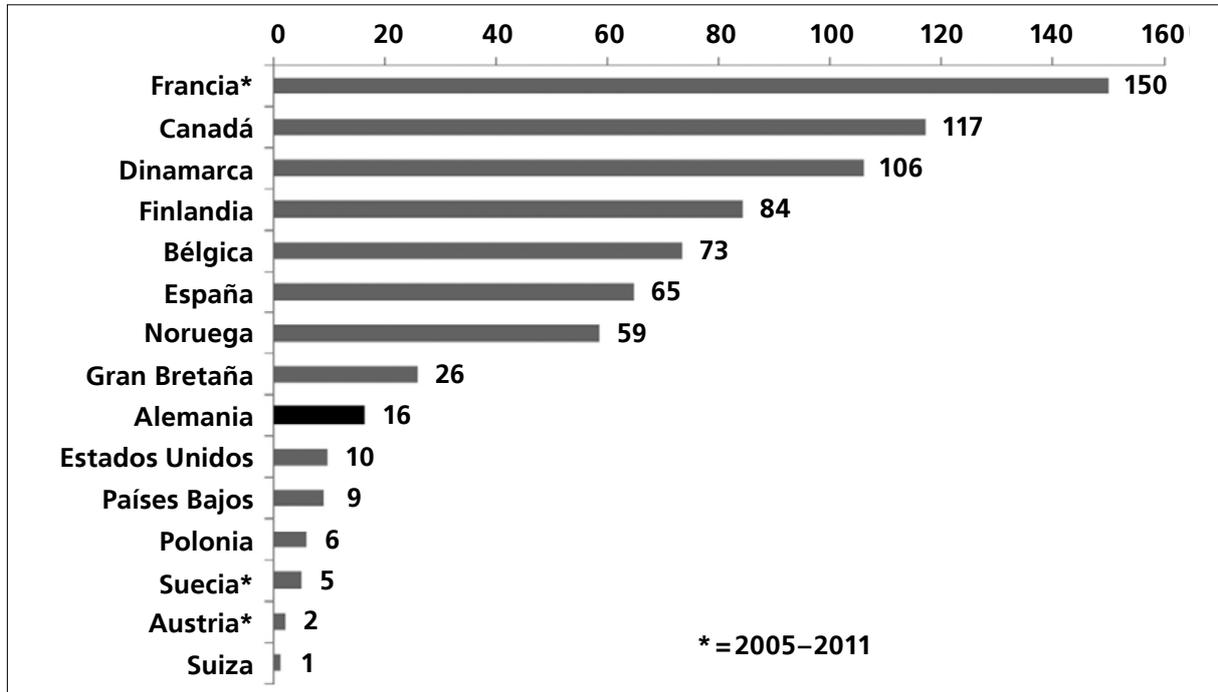
Es costumbre en Alemania que los sindicalistas en huelga o afectados por un lock-out reciben un apoyo financiero sustancial de sus sindicatos. Este pago es una parte importante de las prestaciones del sindicato y un derecho adquirido por sus miembros. A manera de ejemplo, el sindicato de servicios ver.di paga por día de huelga, considerando una jornada de ocho horas, 2.5 veces el valor del aporte mensual como apoyo por huelga. Este apoyo sólo es pagado en caso de que la huelga haya sido organizada por el sindicato.

El movimiento sindical alemán se caracteriza especialmente por su fuerte legalismo. Los sindicatos de la DGB se autodefinen como garantes de la paz social. Las huelgas suelen limitarse al estrecho marco de lo legal. Además se toman en cuenta las experiencias con los tribunales alemanes que sentenciaron ya en los años 50 a os sindicatos por huelgas ilegales, obligándoles en parte a pagar altos montos por daños y perjuicios. La mayoría de sindicatos rechaza toda forma de violación de reglas. Es inclusive raro ver calles bloqueadas. Sólo en casos individuales, las manifestaciones sindicales y huelgas llevan a enfrentamientos con la policía.

A pesar de que se constata en Alemania un incremento de huelgas en los últimos diez años, su frecuencia es más bien baja comparada con otros países (véase gráfico 3). Según las estimaciones del instituto WSI se perdieron como promedio de los años 2005–2012 unos 16 días laborables por 1000 trabajadores/as. De acuerdo a las estadísticas oficiales de la Agencia Federal de Trabajo, por cierto extremadamente incompletas, no fueron más de cuatro días. Por mucho tiempo, la incidencia tradicionalmente baja de huelgas en Alemania se debía a cinco factores: El primero es un derecho de huelga restrictivo. En segundo lugar, la mayoría de los sindicatos alemanes nunca se había inclinado especialmente por las huelgas, prefiriendo llegar a acuerdos con el lado patronal basado



Gráfico 3: Comparación internacional de días laborables perdidos por conflictos laborales por mil trabajadores/as (promedio anual 2005–2012)



Fuente: Estadísticas nacionales; OCDE; Alemania: estimación del WSI; cálculo propio

en el reconocimiento mutuo. Esto es también el caso de los sindicatos profesionales. En tercer lugar, el principio hasta ahora predominante de los sindicatos industriales y unitarios prácticamente no permitió la organización de huelgas debido a los conflictos de delimitación con los sindicatos competidores. Hasta la fecha se han dado muy pocas huelgas de los sindicatos profesionales. En cuarto lugar, la instancia del comité de empresa ayuda a evitar las huelgas porque lleva muchos conflictos internos de la empresa hacia una solución institucional a diferencia de otros países donde generarían luchas laborales en la empresa. Como quinto factor hay que mencionar el sistema aún predominante de los contratos colectivos globales que limitó en gran medida el número de conflictos colectivos.

En la medida en que se diferenció el sistema de contratos colectivos, descrito en el párrafo anterior, subió también el número de conflictos colectivos potenciales. Esto se observa con claridad en el sector público. Mientras que en los años 1990 solía darse una sola gran ronda de negociaciones colectivas en la cual se definían las condiciones laborales y salariales, la situación se diversificó enormemente como consecuencia de la privatización del correo, ferrocarril, transporte público urbano, suministro

urbano de agua y energía, y finalmente el servicio público de salud. Además hay siempre algunas empresas, especialmente en el sector de servicios, que tratan de evadir los salarios colectivamente negociados o simplemente no firman un contrato colectivo.

Al mismo tiempo el endurecimiento de la actitud patronal provoca conflictos nuevos. En la medida en que las empresas y empleadores públicos exigían en los últimos años recortes de logros ya arraigados en los contratos colectivos, los sindicatos alcanzaron menos resultados positivos en las mesas de negociación que antes. Especialmente los activistas sindicales esperan una resistencia organizada de sus sindicatos. Como consecuencia de esta evolución se observa, desde mediados de los años 2000, un auge de conflictos. Un ejemplo claro es el ámbito de organización del sindicato de servicios ver.di. En vez de 36 luchas laborales realizadas en el año 2004, el número se había cuadruplicado en 2008 (véase gráfico 4), de modo que ver.di estuvo involucrado en más de 200 luchas laborales. El sindicato que sigue a nivel de la frecuencia de conflictos laborales es el NGG. Aquí se cuentan entre 25 y 35 huelgas por año, la mayoría más bien pequeñas, en el área de la industria de bebidas y alimentos

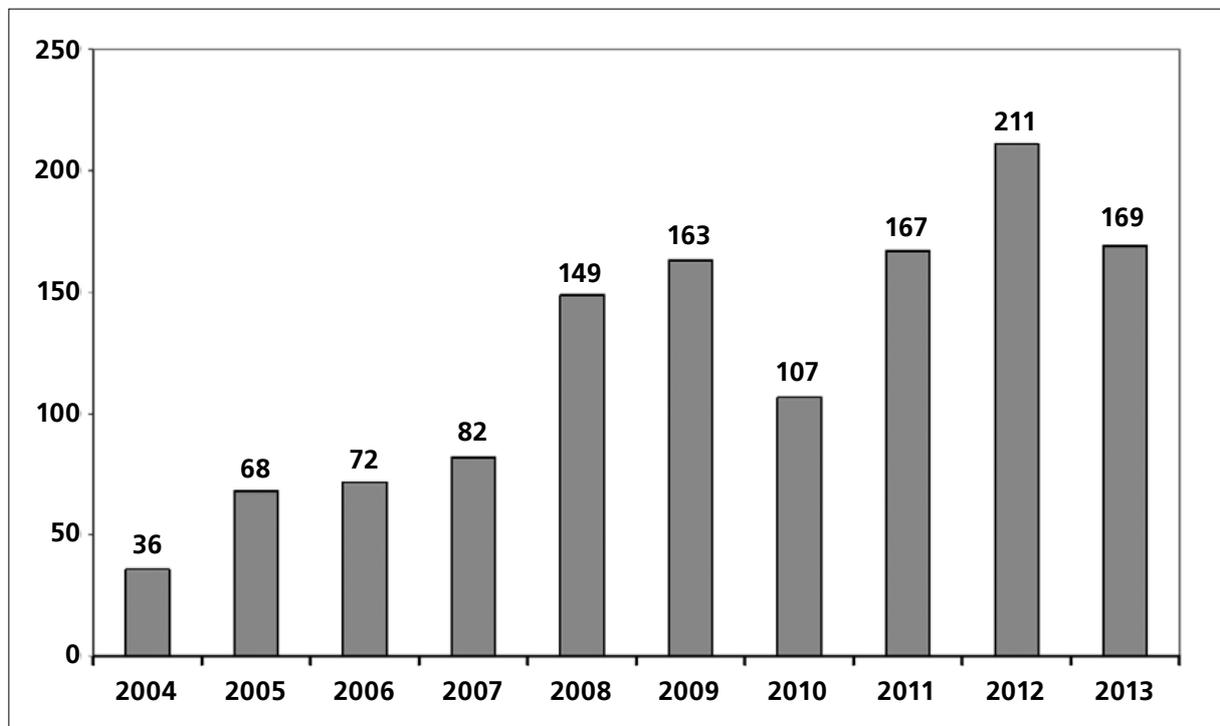
La mayoría de estas huelgas es más bien de escala pequeña si consideramos el número de huelguistas. Se trata sobre todo de conflictos menores sobre contratos colectivos de empresas individuales, pero a veces su duración es muy larga.

El incremento de las huelgas en el ámbito de organización del sindicato ver.di refleja una tendencia general: Las huelgas ya no se dan tanto en la industria como en el área de servicios. A pesar de que la mayoría de huelguistas de los años de las grandes huelgas de advertencia sigue proveniente de la industria metalúrgica, ya no se puede decir lo mismo del número de días de huelga. Entre el año 2005 y 2013 el sector público y privado de servicios reúne entre sí entre dos tercios y el 90 por ciento de los días de huelga en Alemania. Los cambios en las huelgas se observan con mayor evidencia en las dos primeras huelgas nacionales de los empleados de las guarderías y empresas de limpieza de edificios, pero también en los conflictos laborales iniciados por diferentes grupos profesionales como conductores/as de locomotoras, pilotos y particularmente el cuerpo médico que antes casi nunca habían entrado en huelga en Ale-

mania. Las huelgas del personal médico contribuyeron a levantar el tabú que pesaba sobre las huelgas del sector hospitalero. Mientras que a diferencia de muchos otros países de Europa una huelga en el sector de salud era casi inimaginable, también ha crecido la disposición del personal paramédico de entrar en huelga para defender sus intereses si fuera necesario. Otro fenómeno nuevo son las primeras huelgas en el sector de servicios de seguridad. En el año 2013, el personal de seguridad de los aeropuertos entró por primera vez en una huelga masiva para protestar contra los bajos salarios de su ramo, alcanzando en parte resultados importantes.

A comparación de ver.di, el sindicato IG Metall se involucra anualmente en muy pocos conflictos laborales. Los conflictos a nivel de empresas individuales son escasos y los conflictos mayores en la industria metalúrgica y eléctrica suelen limitarse a olas, eso sí grandes, de huelgas de advertencia que se realizan paralelamente a las negociaciones colectivas sin votación previa de los militantes. La estructura diferente de cada ramo se refleja también en las diferentes formas de huelgas de los sindicatos respectivos. El IG Metall organiza, por ejemplo, un número

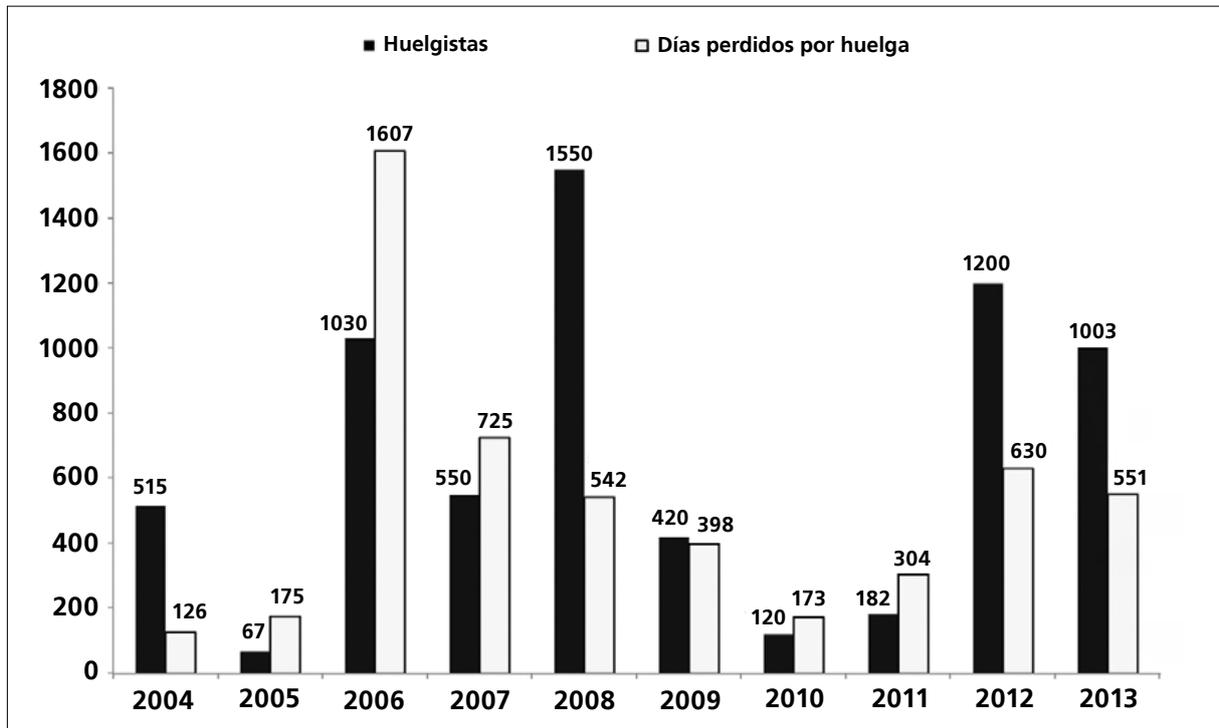
Gráfico 4: ver.di: Huelgas anuales por contratos colectivos 2004–2013



Fuente: ver.di, WSI Tarifarchiv



Gráfico 5: Alemania: Días de huelga y huelguistas 2004–2013 (en 1.000)



Fuente: WSI Tarifarchiv

mucho más reducido de ramos que ver.di. Las grandes huelgas de advertencia, no sólo en el sector metalúrgico, sino también en el sector de servicios públicos con movilización de cientos de miles de sindicalistas determinan en gran medida la evolución del volumen de la huelga. El número de huelguistas es particularmente alto en los años en los cuales las negociaciones de los contratos colectivos del sector público coinciden con las de la industria metalúrgica – véase gráfico 5.

#### 4. Estrategias del movimiento sindical de la República Federal de Alemania

##### 4.1 Apuntes sobre los antecedentes de la política de manejo de crisis de los sindicatos de la DGB

Si uno quiere entender las estrategias del movimiento sindical alemán durante la crisis financiera y económica, es importante recordar algunos cambios fundamentales que datan de los años 1990. A comienzos de esa década se produjo un cambio esencial en las condiciones generales de las relaciones industriales. Paralelamente con el profundo cambio económico experimentado por

Alemania del este, la economía de Alemania occidental experimentó su recesión más aguda al fin del auge de la reunificación en 1992. La caída de la economía se agudizó con la internacionalización acelerada de la economía una vez terminada la confrontación de los bloques. El desempleo que se había reducido ligeramente en la segunda mitad de los años 1980, alcanzó nuevas cifras récord hasta el año 2005. Fue una amenaza latente que debilitó cada vez más la resistencia de los trabajadores ante los planes de cierre y traslado de sus puestos de trabajo. El debilitamiento estructural de la posición de negociación de los sindicatos se agravó aún más por la pérdida de afiliados. A la vez que se perdían empleos industriales, los sindicatos de la DGB no lograron establecerse de manera suficiente en los diferentes ramos del creciente sector de servicios.

Haciendo referencia a las nuevas condiciones de competencia, las empresas de muchos ramos exigieron revisiones drásticas de los contratos colectivos existentes, especialmente en el tema de la prolongación del tiempo laboral semanal, todas las formas de flexibilización, así como recortes en los pagos especiales e ingresos. Esta política fue acompañada a nivel de las empresas indi-

viduales por permanentes programas de reducción de costos, tercerizaciones, cierres y traslados y/o amenazas respectivas.

La respuesta de los sindicatos a la ofensiva de las empresas en materia de reducción de costos se centró en asegurar los lugares de producción en el campo de tensión entre conservar el empleo, los ingresos y la competitividad. En materia de contratos colectivos, esto generó un fuerte incremento de las llamadas cláusulas de apertura que permiten cambiar lo acordado en el contrato colectivo general a nivel de la empresa, si este cambio sirve para garantizar el empleo o la competitividad de la empresa. Esto se dio y se sigue dando en parte mediante contratos colectivos y en parte mediante acuerdos empresariales concluidos entre el comité de empresa y la empresa. En la mayoría de los casos, estos acuerdos requieren de la aprobación adicional de las partes del contrato colectivo, hecho que permite a los sindicatos asegurarse cierto control.

Especialmente en las industrias clave como la metalúrgica y eléctrica las empresas se encontraron con un personal fuertemente organizado y un sindicato listo a defender su poder de organización. Además, las empresas tenían que considerar el poder institucional de los comités de empresa, sus derechos de cogestión e información, y el potencial perturbador de los mismos. A manera de ejemplo se puede mencionar que el intento de renovar el personal para fines de intensificación del trabajo no se pudo lograr vía despidos sino únicamente mediante ofertas favorables para los trabajadores mayores mejor protegidos. A pesar de estar a la defensiva en lo estructural, el personal estaba en una posición de negociación que favorecía, sobre todo en los años 1990, los procesos de reestructuración ante la opción de la huelga. Sin embargo, se dieron también, especialmente a comienzos de los años 2000, protestas espectaculares del personal alrededor de los conflictos sobre la ubicación de las empresas. Por ejemplo, en julio de 2004, las exigencias de Daimler de ahorrar costos desencadenaron protestas masivas entre el personal. El sindicato IG Metall reaccionó con un día de protesta en el que participaron 60.000 empleados de Daimler. En octubre de 2004 se realizó una huelga no oficial de varios días en la fábrica de Opel en Bochum como reacción al anunciado corte de empleos. En ambos casos, las huelgas fueron una advertencia fuerte para la gerencia y el comité de empresa y señalaron que la disposición del personal a aceptar concesiones tenía sus límites.

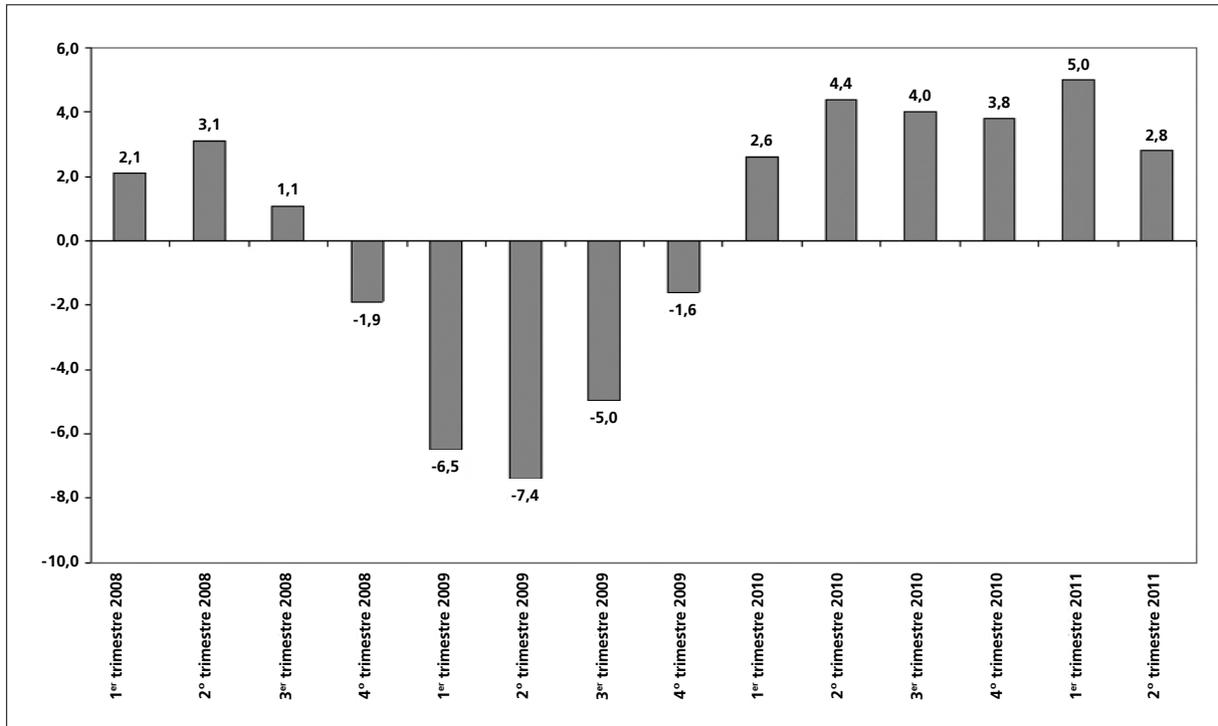
Hasta la crisis de 2008 se vieron varias olas de negociación sobre el emplazamiento de los puestos de trabajo. Como concesión principal las empresas aceptaron no despedir al personal por un tiempo limitado, beneficiándose por lo general el personal con contrato fijo. Esto iba frecuentemente de la mano de concesiones de la fuerza laboral en materia de remuneración, incrementos salariales ya negociados pero aplazados o también sueldos y salarios reducidos para trabajadores nuevos. Finalmente se trató también de recortar el personal, pero no sólo a través de despidos del personal activo, sino también mediante la jubilación anticipada de asalariados mayores o el pago de bonos de compensación, como medida de amortiguación. Uno de los instrumentos importantes para garantizar el empleo resultó ser la flexibilización del tiempo de trabajo en dependencia de las exigencias de la producción. Mientras en un inicio se priorizó una reducción del tiempo de trabajo, tal como se dio en 1993 con la semana laboral de cuatro días introducida en las fábricas de Volkswagen, se trató más tarde de la prolongación de la misma. Se crearon amplias bandas de tiempo de trabajo con una gama de 800 horas en el caso de Volkswagen en el año 2004. Estos instrumentos llegaron a jugar un papel importante durante la crisis a partir del año 2008.

Lo problemático de muchos acuerdos colectivos sobre el emplazamiento de la empresa está en que la reducción de costos en una empresa ejerce presión sobre los comités de empresa de los competidores y especialmente los suministradores.

A partir de 2005, el sindicato IG Metall combinó en mayor grado los conflictos sobre el incumplimiento de los contratos colectivos y acuerdos de emplazamiento con la movilización de sus afiliados y la organización. El objetivo planteado decía que antes de firmar cualquier acuerdo que implica concesiones, había que hacer participar a los afiliados del IG Metall de la empresa y someter los resultados a votación. Paralelamente el IG Metall inició una campaña bajo el lema «mejor en vez de más barato» para que los comités de empresa puedan a su vez responder con propuestas propias a los programas de reducción de costos que implican un deterioro de las condiciones laborales. También en este concepto la participación de los sindicalistas juega un papel importante al igual que una base sindical fuerte y la capacidad de manejo de conflictos, que otorga a los comités de empresa el poder suficiente para ser tomados en serio como contrapartes de negociación de la gerencia.



Gráfico 6: Producto Interno Bruto de la República Federal de Alemania, 2007–2011, deflactado, interconectado (variación con respecto al año anterior)



Fuente: Statistisches Bundesamt, Wiesbaden, Destatis, Deutsche Wirtschaft, 2. trimestre 2011

#### 4.2 Política sindical en la crisis después del año 2008

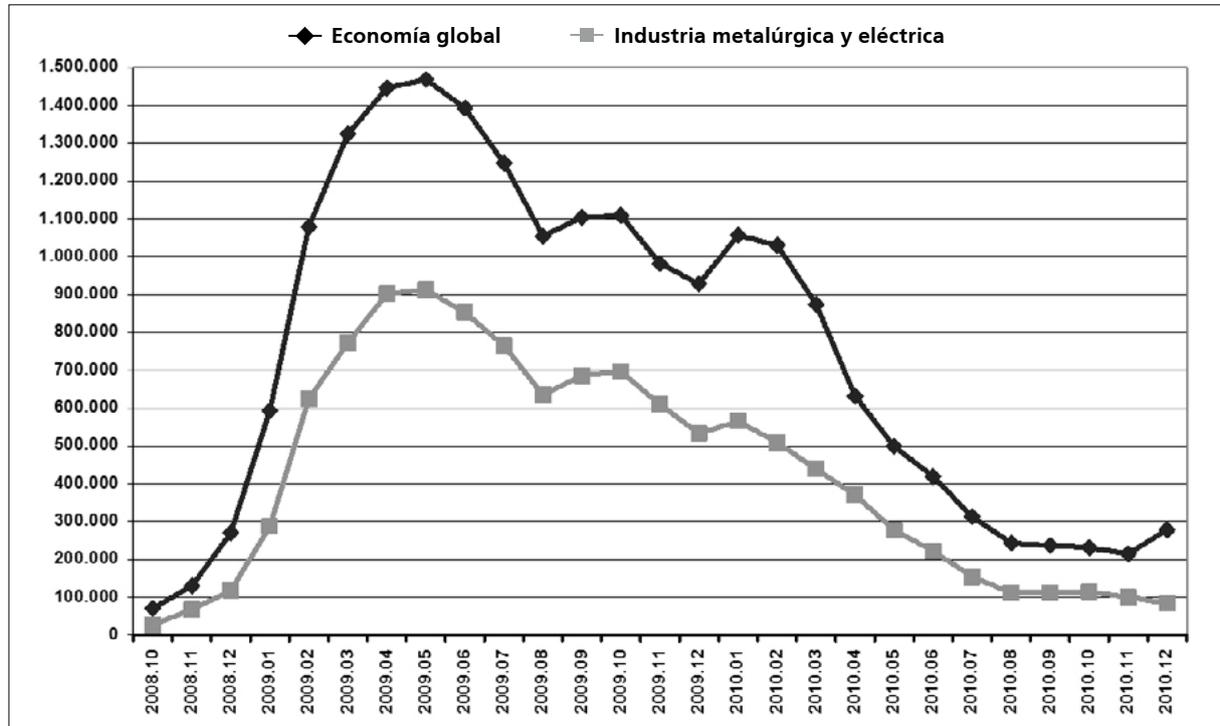
Desde el último trimestre del año 2008, la crisis financiera y económica mundial tuvo el mismo impacto fuerte en las cuentas nacionales de la República Federal de Alemania que en muchos otros países europeos (véase gráfico 6). Los contratos y la producción sufrieron una caída dramática. La crisis desencadenó nuevas dinámicas en la interacción entre el Estado, las empresas y los sindicatos. Por un lado, las empresas en dificultades financieras que necesitaban créditos puente estatales pedían el apoyo de los sindicatos, por otro lado, exigían que los sindicatos renuncien al incremento de salarios y acepten otras concesiones. Para los sindicatos, la garantía del empleo fue la prioridad número uno de la agenda. Hubo consenso en pedir al gobierno ampliar el tiempo de pago de la compensación por trabajo a jornada reducida. Además se pidieron medidas estatales de apoyo a la coyuntura económica. Ante la crisis, los sindicatos IG BCE e IG Metall optaron, aunque de diferentes maneras, por una acción estatal a favor de los ramos industriales organizados por ellos. El sindicato del sector de servicios ver.di exigió

que se amplíen los servicios públicos mediante amplios paquetes de medidas procoyunturales. Estos enfoques tan diferentes reflejaron también el diferente impacto experimentado por los diversos sindicatos. Mientras que el sector de servicios públicos y privados estuvo poco afectado por la crisis en el año 2009, la coincidencia de la crisis financiera con el derrumbe de la coyuntura en la industria del automóvil implicó una reducción masiva de la producción con efecto sobre amplios sectores de la industria metalúrgica, eléctrica y también química.

La constelación política fundamental del otoño de 2008 favoreció la integración de los sindicatos a la gestión de la crisis manejada por el Estado y la política industrial; se puede hablar de un corporativismo de crisis. En un inicio la crisis golpeó los pilares de la economía alemana de exportación así como la industria metalúrgica y eléctrica, baluartes del sindicato IG Metall. A fines del año 2008, la gran coalición de los partidos políticos SPD y CDU/CSU que formaba el gobierno, ya se encontraba en su campaña preelectoral para las elecciones al Parlamento federal de septiembre de 2009 y no podía portarse indiferente ante un incremento masivo del des-



Gráfico 7: Desarrollo mensual del trabajo a jornada reducida, octubre 2008–diciembre 2010, economía total e industria metalúrgica y eléctrica



Fuente: Bundesagentur für Arbeit

empleo. Además, a fines del otoño de 2008 se tenía a veces la sensación que la crisis se estaba escapando de todo control y que se iban a dar conflictos sociales incalculables. Las empresas y el gobierno llegaron entonces a valorar a los sindicatos como fuerza de orden tanto en las empresas como en las negociaciones colectivas. A eso se agregaron ciertos intereses comunes en la delimitación de las consecuencias de la crisis. Las empresas favorecieron una terminación rápida de la recesión económica y tuvieron mucho interés en conservar el personal experimentado a un costo aceptable ante la falta de personal especializado, reclamada por ellas antes de la crisis.

Hasta enero de 2009 el gobierno lanzó dos paquetes de medidas para fortalecer la coyuntura. El elemento más conocido fue el llamado «bono de chatarrización», creado con base en una propuesta conjunta del sindicato IG Metall y la federación de la industria automotriz. La medida consistía en un subsidio del Estado para la compra de un auto nuevo después de haber chatarrizado el auto viejo. Debido a la gran demanda los recursos financieros previstos para la acción se habían agotado ya en marzo

de 2009. El sindicato IG Metall luchó entonces por un incremento de los recursos que fue aprobado por el gabinete a fines de marzo de 2009. De acuerdo a los economistas, el bono impulsó el crecimiento. Estimuló en 2009 la demanda interna sobre todo donde los grandes productores como Volkswagen y Opel y amortiguó, por lo tanto, también el efecto de la crisis en la industria suministradora. Sin embargo, se criticaron sus efectos sobre el medio ambiente.

Otra medida más importante aún por su amplio efecto sobre la estabilización del personal fue la ampliación estatal del trabajo a jornada reducida (véase gráfico 7). Bajo los aplausos de las federaciones patronales y sindicatos, el derecho al subsidio por este concepto fue extendido primero a 18 meses y finalmente, en mayo de 2009, a 24 meses. El hecho de que los aportes sociales fueron asumidos por la Agencia Federal de Trabajo en caso de trabajos prolongados de jornada reducida alivió la situación de las empresas aún más. El consenso de las partes sociales en este tema se hizo nuevamente manifiesto en otoño de 2009 cuando la asociación federal de federaciones patronales alemanes (*Bundesvereinigung*

der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA)) al igual que el sindicato IG Metall abogaron por una prolongación de estas reglas especiales más allá del año 2009. De acuerdo a los análisis de los investigadores del mercado laboral, el amplio uso de la modalidad del trabajo a jornada reducida ayudó a asegurar aproximadamente un millón de empleos.

La lógica detrás del trabajo a jornada reducida que implica una reducción radical, aunque limitada en el tiempo, de las horas de trabajo para superar la falta temporal de demanda, minimizando tanto las pérdidas de ingreso de los trabajadores como los costos de las empresas, fue también el hilo conductor de la gestión de crisis manejada por el sindicato IG Metall en su política empresarial y de contratación colectiva.

Los intereses comunes de las empresas y sindicatos sirvieron también de marco para la gestión de crisis al interior de las empresas. Se constató que la opción de flexibilización de la jornada de trabajo, acordada mediante contratos colectivos y a nivel de la empresa en años anteriores a la crisis, resultó ser un instrumento temporal importante para superar la crisis porque permitió a las empresas reducir las jornadas sin incurrir en gastos adicionales. Las horas extras acumuladas en tiempos de auge eran reducidas poco a poco a la vez que se recurrió a todas las posibilidades que permitieron cargar las cuentas de tiempo trabajado. La introducción de las llamadas bandas de tiempo generó críticas fundadas entre los sindicatos porque impidieron la creación de nuevos empleos y permitieron cubrir los primeros déficits de empleo a un costo relativamente bajo. También los pactos existentes sobre el emplazamiento y la competitividad se volvieron a negociar con condiciones cambiadas. En más de una ocasión los trabajadores tuvieron que hacer nuevas concesiones para evitar despidos por motivo de la crítica situación de la empresa. Es así que se aplazaron incrementos salariales ya acordados y se redujo la jornada laboral sin compensar la pérdida de ingresos para los trabajadores no afectados por el trabajo a jornada reducida. El papel desempeñado por el sindicato IG Metall en la gestión de la crisis se basó no sólo en la importancia económica de las industrias organizadas por él, sino también en su propio potencial de contrapoder y el consiguiente poder de negociación. Un aspecto importante en este contexto es la capacidad del sindicato de comprometer a sus afiliados y trabajadores a cumplir con los compromisos negociados. Esto es tam-

bién así porque en tiempos de crisis la función principal de la política tarifaria consiste en acompañar la política de manejo de crisis acordada entre las tres partes con concesiones en materia de salarios y medidas laborales como se puede ver en la estrategia del IG Metall en la ronda de negociaciones colectivas de la industria metalmélica y eléctrica del año 2009, aceptada por la mayoría de los trabajadores.

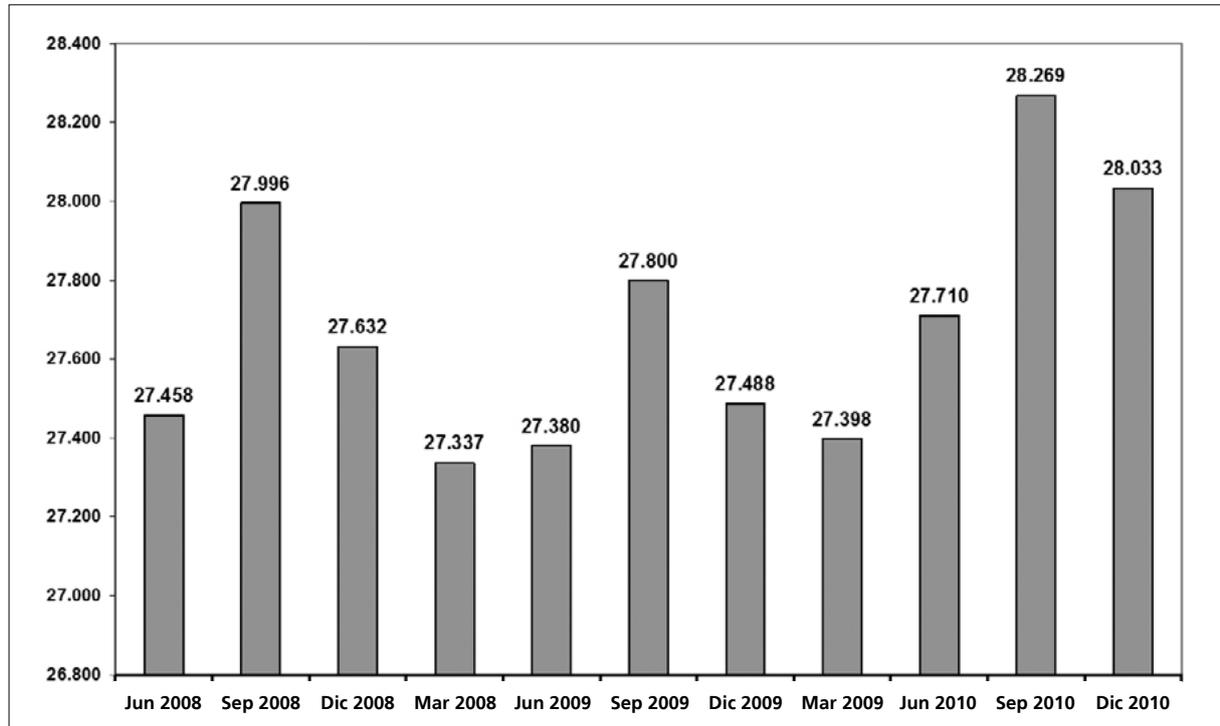
Sin embargo, esto no significa que el »corporativismo de crisis« haya absorbido todos los conflictos laborales en las empresas. En más de una ocasión no fue suficiente introducir la jornada reducida y entregar recursos financieros adicionales, sino que se tuvo que recurrir a conflictos para enfrentar a gerentes que en vez de optar por la jornada reducida querían rápidamente reducir el personal. Igualmente siguieron los conflictos por el traslado de las líneas de producción. El conflicto más espectacular de este tipo se desencadenó con el anuncio de Daimler en diciembre de 2009 de trasladar la producción de los modelos de su clase C de la ciudad de Sindelfingen a la ciudad de Bremen y/o a los Estados Unidos. El personal reaccionó con protestas y huelgas de varios días y el personal de otras fábricas de Daimler de la región se solidarizó. La amenaza de trasladar la fábrica fue percibida como una amenaza existencial que sobrepasaba el límite crítico. La fuerza con la cual estallaron las protestas demostró nuevamente que se podía movilizar una gran resistencia al interior de la empresa en caso de que se pasaran determinadas líneas cruciales.

Como otro hecho remarcable se puede mencionar una huelga de hambre de varios días iniciada por trabajadores temporales a punto de ser despedidos en marzo de 2009 en la fábrica de vehículos pesados de Volkswagen en Hannover. Lucharon por la permanencia en su empleo con esta acción de protesta. Sin embargo, esta acción fue un caso único espectacular a pesar de que uno de los puntos esenciales de la mitigación de la crisis había sido precisamente el intento de garantizar los empleos del personal de planta a costa de los trabajadores con relaciones laborales más precarias.

Considerando los temores al inicio de la crisis, la gran mayoría de los trabajadores así como los sindicatos más afectados salieron comparativamente bien librados. Tan pronto como en el mes de septiembre, las tasas de empleo con seguridad social obligatoria ya habían su-



Gráfico 8: Desarrollo del empleo obligado a cotizar a la seguridad social, junio 2008–diciembre 2010 (en 1.000)



Fuente: Bundesagentur für Arbeit, cálculo propio

perado las cifras previas a la crisis (véase gráfico 8). A fin de cuentas, tanto el gobierno como las empresas y sindicatos simplemente tuvieron suerte. La coyuntura en el sector automotriz se recuperó más pronto de lo esperado, sobre todo gracias a la demanda de Asia. En 2010, la producción alemana de automóviles, de aproximadamente 5.6 millones de unidades anuales, nuevamente había superado el nivel de 2008.

Por más aliviado que se sintió parte del personal de planta ante el desarrollo de la crisis, se constataron también los límites y dilemas de la gestión de crisis. A pesar de todas las intervenciones, muchos trabajadores perdieron su empleo. Los trabajadores con contratos limitados no obtuvieron contratos nuevos y muchos trabajadores/as temporales no pudieron conservar sus empleos. Jurídicamente poco protegidos, constituyeron no sólo para la gerencia sino también para muchos comités de empresa y trabajadores fijos el tampón que permitió externalizar parte de la crisis y evitar el despido del personal de planta. Y fue justamente por ello que los departamentos de recursos humanos optaron primero por crear empleos precarios cuando la econo-

mía volvió a recuperarse. Lo vemos en el rápido incremento del trabajo temporal después de la crisis – véase gráfico 9.

Pero también los que por lo pronto lograron «salvarse» pagan un precio por la garantía del empleo. Los «aportes de los trabajadores» a la garantía de sus empleos no sólo implican una pérdida financiera, sino una reducción continua del personal y el subsiguiente incremento de la presión del trabajo para el personal restante. En el sector público se está desarrollando paralelamente una problemática a largo plazo. Menos afectado en Alemania por los efectos de la crisis que los sectores clave de la industria, este sector va a sufrir consecuencias considerables hasta el año 2020 debido a la limitación de los gastos públicos de los municipios, Estados federados y el Estado federal. La ronda actual de negociación de los contratos colectivos (abril 2014) en el sector público nacional y municipal, con un incremento fijo de 100 euros, así como un aumento porcentual relativamente moderado de los salarios, exigidos por los sindicatos GEW y ver.di, indica el creciente potencial de conflictos ante una «lógica de austeridad» del Estado referente a las

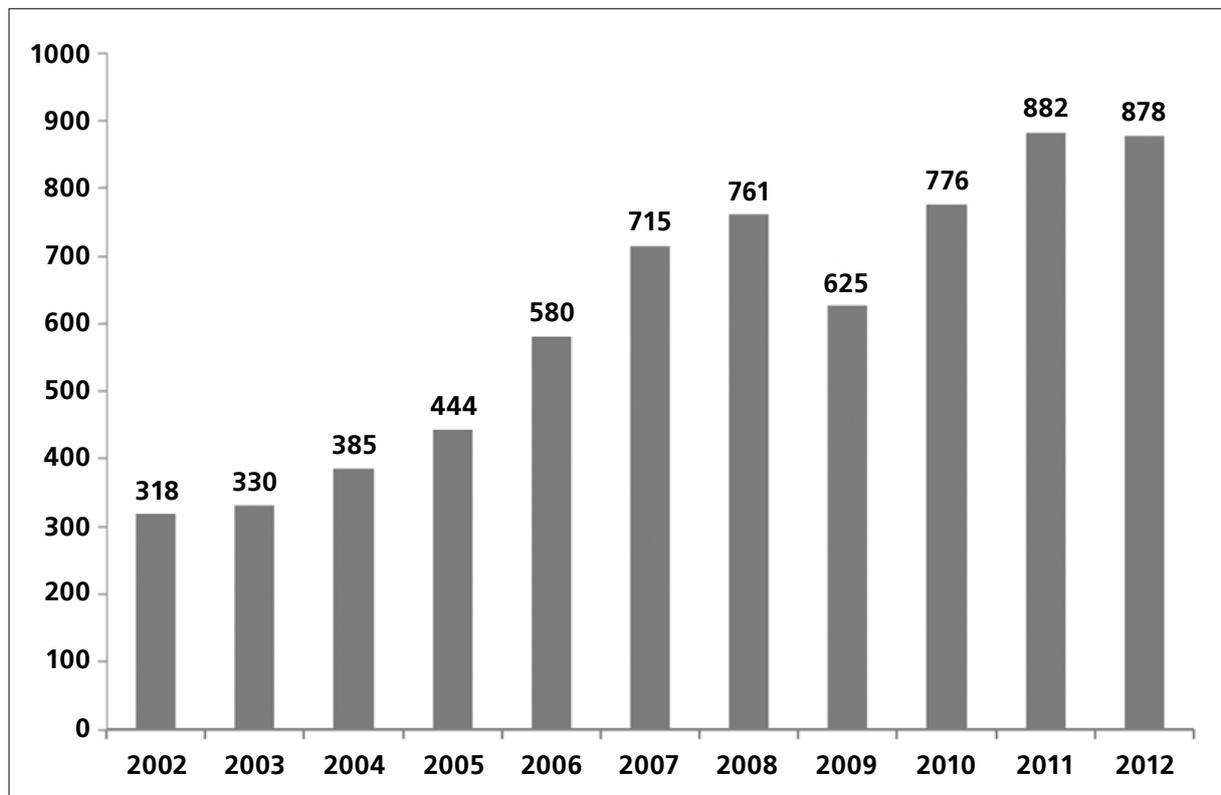
demandas salariales sindicales, y el afán de los sindicatos de mejorar la situación de los trabajadores sobre todo en el sector de salarios bajos. A la fecha en que se concluyó este texto, este conflicto no está aún resuelto. Sin embargo, el hecho de que haya surgido demuestra que hay que tomar en cuenta las diferencias entre sectores para reconocer plenamente las consecuencias de la crisis financiera y económica.

En general, la fase de las consultas tripartitas, así como la intervención del Estado se limitaron estrictamente al manejo inmediato de la crisis. Las medidas principales tuvieron una vigencia muy limitada. El gobierno no hizo concesiones permanentes de política social y laboral a favor de los sindicatos. Mirando de cerca, el corporativismo de crisis fue una alianza relativamente corta, concluida para un fin determinado. La fase de intensa cooperación tripartita se mantuvo en lo técnico y se limitó en el tiempo y ya era cosa del pasado cuando la coalición entre el CDU/CSU y el FDP formó el nuevo gobierno en el otoño de 2009.

### 4.3 La campaña de regulación del trabajo temporal

Durante la crisis, la influencia de los sindicatos de la DGB en las condiciones estructurales de la política laboral y económica del gobierno federal estuvo en general limitada. Fueron excepción dos temas de «justicia» – la regulación del trabajo temporal y la introducción del salario mínimo. En los últimos años la creciente polarización de los ingresos y sobre todo el número cada vez mayor de los *working poor* fueron temas frecuentes de debate en la República Federal de Alemania. Como ejemplo se pueden mencionar las campañas contra las condiciones laborales en las grandes cadenas del comercio al por menor (Schlecker y Lidl), la crítica contra los salarios bajos pagados en la agricultura y los camales a ciudadanas y ciudadanos provenientes especialmente de los países orientales de Europa o el debate controversial sobre un ingreso básico general. Todos estos temas fueron ampliamente discutidos en los medios de comunicación, de modo que las campañas de los sindicatos de la DGB contaron con una amplia resonancia social.

Gráfico 9: Desarrollo del trabajo temporal. 2002–2012 (promedio anual en 1.000)



Fuente: Bundesagentur für Arbeit

La crítica contra el trabajo temporal fue un tema destacado en los medios de comunicación. Dentro de la DGB, la posición al respecto había cambiado en el transcurso de las décadas. Originalmente, la DGB rechazó el trabajo temporal por principio. En su programa fundamental de 1981 se exigía la prohibición del trabajo temporal. En la práctica, se rechazó por mucho tiempo inclusive la conclusión de contratos colectivos para el trabajo temporal para no legitimar esta forma de empleo. En los años 1990, se produjo un cambio de posición también por haber entendido que era imposible lograr la prohibición del trabajo temporal a nivel político. En 1996, la demanda de prohibición del trabajo temporal dejó de formar parte del programa de la DGB.

Parcialmente desregularizada desde mediados de los años 1980, casi todas las restricciones de esta forma de empleo se eliminaron a fines del año 2002 en el transcurso de las reformas del mercado laboral. Fuertemente criticadas por los sindicatos, las medidas fueron impuestas por el gobierno de coalición rojo-verde bajo el Canciller Schroeder. Para cumplir con las exigencias de la UE, el principio del *equal pay* (= pago idéntico por el mismo trabajo) fue integrado a la ley sobre el trabajo temporal, pero enseguida se introdujeron restricciones. Se permitió el incumplimiento de este principio de trato igual tan pronto se contara con un contrato colectivo. A pesar de ello, los sindicatos de la DGB no protestaron porque esperaban poder regular, sobre esta base, el ramo de los trabajadores temporales mediante contratos colectivos. De hecho se vio rápidamente que los sindicatos de la CGB no tardaron en acordar salarios particularmente bajos, infringiendo el principio del *equal pay*. Por otro lado, los sindicatos de la DGB, con poca organización entre los/las trabajadores/as temporales, tampoco estuvieron en capacidad de defender una política salarial eficaz, de modo que también acordaron salarios bajos. Como consecuencia, el trabajo temporal se disparó – véase gráfico 9 arriba. En muchísimos casos, la remuneración del personal temporal se ubicó muy por debajo de los salarios colectivos acordados con las agencias de trabajo temporal.

#### La campaña sobre el trabajo temporal del sindicato IG Metall

En un inicio, también el IG Metall había apoyado la política de los sindicatos de la DGB, seguramente también porque pensaba que el tema del trabajo temporal no les iría a

afectar realmente. Esto resultó ser un gran error. Tan sólo entre el año 2005 y 2008, el trabajo temporal subió de casi 150 por ciento en la industria metalúrgica y eléctrica.

En 2007 el sindicato IG Metall había comprendido que tenía que revisar su actitud con respecto al trabajo temporal, no por último, para evitar que se infrinjan los contratos colectivos globales de la industria metalúrgica y eléctrica vía el trabajo temporal. En un documento-guía se hizo un balance crítico de la política propia: »Los intentos anteriores de la DGB de mejorar las condiciones laborales materiales de los trabajadores del ramo del trabajo temporal mediante contratos colectivos con las federaciones patronales de las agencias de trabajo temporal fracasaron. Sucedió todo lo contrario: En algunos casos se bajó el nivel de protección salarial y las diferencias de remuneración entre los trabajadores temporales y trabajadores de planta incrementaron cada vez más. Debido a la creciente brecha salarial aumentan también los incentivos de las empresas contratantes de emplear a personal temporal.«

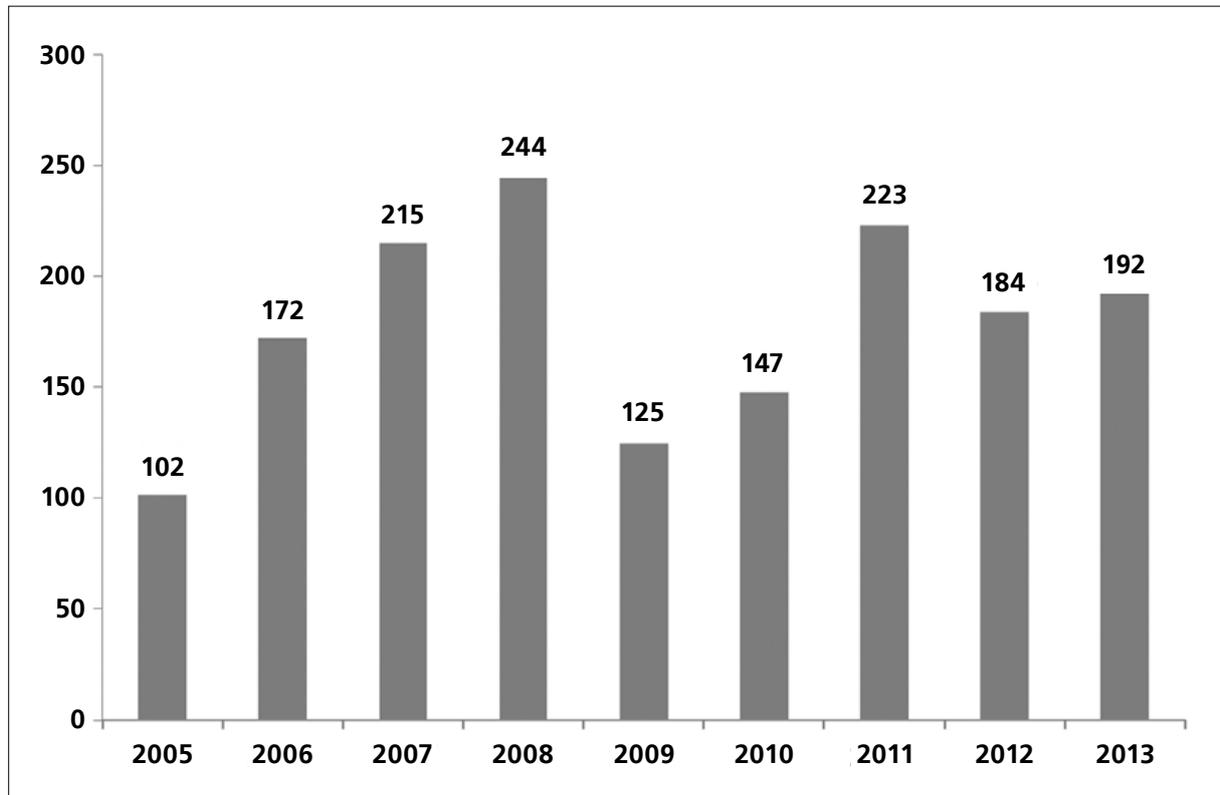
Como consecuencia se lanzó en abril de 2008 una campaña llamada »*Gleiche Arbeit – gleiches Geld*« (trabajo igual – pago igual). El elemento nuevo de esta campaña fue el cambio de la prioridad del sindicato. En vez de concentrarse en los contratos colectivos apuntó a las empresas. El objetivo fue lograr un contacto directo con el personal temporal para lograr su organización sindical. Paralelamente la campaña sirvió para dirigirse directamente a los comités de empresa competentes para que defiendan activamente los intereses del personal temporal y concluyan, donde sea posible, los llamados »acuerdos de mejora« para equiparar la remuneración al nivel de la empresa contratante. Según datos del sindicato IG Metall, a la fecha ya se han concluido más de 1200 acuerdos de este tipo. A veces su efecto se limita por ejemplo a bonos limitados o llega también al *equal pay*. La campaña resultó bastante exitosa también con respecto a la organización: Hasta fines de 2013, más de 45.000 trabajadores/as temporales se habían afiliado al sindicato IG Metall.

#### Mejoras en el trabajo temporal

Al mismo tiempo, la campaña contribuyó al mejoramiento de las condiciones del trabajo temporal. Como primer logro se puede mencionar el acuerdo sobre la equiparación de los salarios de los/las trabajadores/as temporales de la industria del acero en el año 2010. A



Gráfico 10: Trabajo temporal en la industria metalúrgica y eléctrica 2005–2013 (promedio anual en 1.000)



Fuente: IG Metall, con base en el IAB-Panel

partir de mediados de 2011, las federaciones patronales del ramo de trabajo temporal y los sindicatos de la DGB negociaron un salario mínimo de vigencia nacional. Desde el 1 de abril de 2014 se aplica en el «trabajo temporal» un salario mínimo obligatorio de actualmente 8,50 euros (Alemania del oeste) y 7,86 euros (Alemania del este y Berlín). Hasta el 1 de junio de 2016, esta tasa subirá gradualmente a 9 euros (Alemania del oeste) y 8.50 euros (Alemania del este y Berlín). Además se negociaron en el transcurso del año 2012 contratos colectivos en los que los sindicatos, a diferencia de la industria del acero, no lograron su propósito de establecer salarios iguales. En vez de ello se desarrolló un modelo en el cual los/las trabajadores/as temporales reciben, según el ramo en el que trabajan, diferentes suplementos de su salario básico.

Los pioneros fueron nuevamente la industria metalúrgica y eléctrica donde desde el 1 de noviembre de 2012 el personal temporal recibe, al cabo de seis semanas de trabajo en la empresa contratante, un suplemento del 15 por ciento sobre el salario bruto, suplemento que sube

gradualmente al 50 por ciento después del décimo mes. Hubo mucha controversia sobre este contrato al interior del sindicato. Los portavoces del sindicato ver.di argumentaron que el personal temporal del sector de servicios permanece en sus trabajos por mucho menos tiempo por lo que no llegarían a obtener los suplementos.

A pesar de ello otros sindicatos concluyeron nuevos contratos colectivos con las dos grandes federaciones patronales del ramo del trabajo temporal. Sucedió en el ramo de los ferrocarriles (EVG), en el ramo de textiles, madera, materiales sintéticos y finalmente también en sectores como la industria de imprenta, uno de los sectores representados por el sindicato ver.di.

Además, en algunos contratos colectivos válidos en las empresas contratantes de personal temporal, por ejemplo en la industria del acero y nuevamente en la industria metalúrgica y eléctrica, el sindicato IG Metall fortaleció los derechos de información y negociación de los comités de empresa en lo referente al empleo de personal temporal. El Gobierno federal actual no planifica adop-

tar nuevas regulaciones para el trabajo temporal y tampoco piensa fortalecer legalmente el principio del *equal pay*. Algunos partidos políticos de la oposición siguen trabajando en el Parlamento a favor de la abolición del trabajo temporal. Hay también muchos sindicalistas que rechazan esta modalidad por principio. La posición práctica-política predominante de los sindicatos de la DGB puede describirse de la siguiente manera: Nuevamente, el trabajo temporal debe ser fuertemente limitado y regulado por el Estado. Se acepta en casos excepcionales para atender períodos pico de producción, a la vez que se deben equiparar las condiciones de trabajo del personal temporal y del personal regular. Como más problemático se considera en la actualidad la creciente presencia de los contratos por obra.

#### Creciente presencia de los contratos por obra

La limitación en el tiempo del trabajo temporal, prevista en el contrato de coalición arriba mencionado, podría volver el empleo de trabajadores y trabajadoras temporales menos atractivo desde el punto de vista de las empresas. Al mismo tiempo, la prolongación de las relaciones laborales reguladas mediante un contrato por obra podría implicar un nuevo desafío para los sindicatos alemanes.

A fines de 2013 el sindicato IG Metall publicó los resultados de un estudio realizado en la industria metalúrgica y eléctrica que demuestra que en algunos ramos el trabajo temporal ha perdido importancia ante otras formas de empleo. De acuerdo a estos datos, la industria automotriz cuenta con unos 763.000 trabajadores/as regulares y aproximadamente 100.000 trabajadores/as temporales pero también con unos 250.000 trabajadores/as contratados/as mediante los llamados contratos por obra. Los contratos por obra son particularmente problemáticos porque hasta la fecha no forman parte de la cogestión de los comités de empresa. En el caso de un contrato por obra, la empresa concluye un contrato con una persona independiente o una empresa para que ésta ejecute determinados trabajos llamados obras. La parte contratada asume la responsabilidad de los trabajos acordados y suministra, si fuera necesario, el personal requerido. En el balance de la empresa contratante de las obras, estos contratos figuran en el rubro de gastos materiales y no en gastos de personal. Esto significa que los comités de empresa no tienen que ser informados y que no se tiene

que vigilar el cumplimiento de los contratos colectivos. Existen casos donde partes enteras de la producción se manejan vía contratos por obra con empresas especiales de logística. De acuerdo a la encuesta realizada por el sindicato IG Metall, aproximadamente un tercio del personal empleado en la industria metalúrgica y eléctrica era personal temporal o personal contratado por empresas con contrato por obra. Es una cifra que debe ser comparada con el porcentaje ligeramente superior al dos por ciento del volumen total de empleo en la República Federal de Alemania correspondiente al trabajo temporal.

#### Incremento de la regulación tripartita

La discusión sobre la regulación del trabajo temporal es uno de varios ejemplos que indican la creciente importancia de negociaciones tripartitas en las relaciones industriales. En el año 2012 nada menos que el 34 por ciento de la fuerza laboral de Alemania occidental trabajaba en empresas que no contaban con un contrato colectivo y tampoco un salario impuesto por un acuerdo colectivo. En 1998, este porcentaje se ubicaba aún en un 21 por ciento. En Alemania oriental, el porcentaje de trabajadores/as totalmente excluidos/as de la representación dual de intereses subió inclusive del 35 por ciento en 1998 al 45 por ciento en 2012. Como instrumentos de re-estabilización del sistema de contratos colectivos se pueden mencionar no sólo la introducción de un salario mínimo legal, sino y sobre todo la creciente aplicación de las llamadas declaraciones de eficacia general. La coalición del actual Gobierno federal quiere simplificar la declaración de eficacia general que se suscribe por el Ministro Federal de Trabajo una vez que las partes sociales hayan logrado un acuerdo.

No sólo en el trabajo temporal sino también en ciertos ramos como la construcción ya existen salarios mínimos acordados mediante los contratos colectivos y declaraciones de eficacia general de acuerdo a la Ley alemana de desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios [*Posted Workers Act*]. Si la coalición de gobierno logra imponer su propósito, esta forma de eficacia general debe a futuro ser aplicable en todos los ramos. En caso de que realmente se aplique y difunda ampliamente, la modalidad de la eficacia general podría estabilizar el sistema de los contratos colectivos de modo decisivo. Sin embargo, también a futuro todo dependerá de la capacidad de los sindicatos y tra-

bajadores/as de impedir por fuerza propia, aunque sea mediante huelga, la no consideración de estos contratos colectivos por parte de las empresas que ya los suscribieron. La pregunta sobre la utilidad o no de cerrar también las lagunas en materia de presencia de comités de empresa con una disposición legal ha sido poco discutida en los sindicatos y se ve más bien con escepticismo.

#### 4.4 La campaña a favor de un salario mínimo legal

La introducción del salario mínimo legal en Alemania es un hito y marca el fin de [la situación especial de Alemania](#) – hasta la fecha uno de los pocos países sin salario mínimo general – en Europa. El hecho de que esto haya cambiado es una gran victoria lograda por los sindicatos de la DGB y lo es sobre todo por dos razones: En primer lugar se ha logrado que una mayoría de la sociedad apoye la demanda sindical de establecer un límite inferior general para los salarios. En segundo lugar el debate sobre el salario mínimo permitió priorizar temas como los salarios bajos y el empleo precario. Esto tuvo efectos positivos sobre la política de contratos colectivos de los sindicatos. Los ramos donde se pagan salarios bajos se convirtieron en punto de atención de los sindicatos. Esta atención pública resultó ser útil en las luchas laborales del ramo de salarios bajos como, por ejemplo, en la huelga nacional del ramo de limpieza de edificios en el año 2009 o, últimamente, en la huelga del personal de seguridad de los aeropuertos de Renania del Norte Westfalia y Hamburgo.

##### La campaña de los sindicatos

Sin embargo, en un inicio no hubo consenso entre todos los sindicatos individuales sobre la campaña a favor del salario mínimo. Fue todo lo contrario, ya que los sindicatos de la DGB rechazaron la idea por mucho tiempo. Se oponían por principio a toda intervención del Estado en la autonomía de las negociaciones colectivas. Exigían la total no-intervención del Estado en la fijación de salarios. Sin embargo, ante el crecimiento del sector de salarios bajos y la dificultad cada vez mayor de concluir contratos colectivos en ciertos ramos, también los sindicatos comenzaron a entender la necesidad de un salario mínimo legal. No es un azar que el primer sindicato en plantear la demanda en 1999, mucho antes de los demás

sindicatos, haya sido el sindicato de alimentos y gastronomía (NGG). Algunos de los ramos representados por él son muy difíciles de organizar debido a sus estructuras empresariales y sus empleos fragmentados. Rara vez los trabajadores logran desarrollar la fuerza colectiva que les permite defender sus demandas. Ante la incapacidad de entrar en huelga, el sindicato muchas veces quedó relegado a la posición de un mendigo.

En un inicio, nadie siguió al NGG. Recién en 2004 se animó el debate sobre el salario mínimo. La discusión partió de las medidas adoptadas por la coalición de socialdemócratas y verdes en su programa de desregulación del mercado laboral diseñado en el contexto de su «Agenda 2010». Contenía disposiciones más severas para los desempleados, obligándoles a aceptar cualquier trabajo sin importar si el sueldo había sido negociado mediante contrato colectivo. A continuación creció el número de personas con salarios tan bajos que necesitaban adicionalmente los subsidios estatales. El Ministro Federal de Trabajo de entonces, miembro del SPD, introdujo el tema de un salario mínimo al debate sin mencionar el monto del mismo. La reacción fue de rechazo y escepticismo tanto en su partido político como en la mayoría de los sindicatos de la DGB. Aun así el debate al interior de los sindicatos adquirió una nueva dinámica.

Finalmente, la demanda del salario mínimo se impuso al interior de los sindicatos cuando en la primavera de 2006 ver.di se juntó con el sindicato NGG y ambos sindicatos decidieron lanzar una campaña conjunta. En mayo del mismo año, el congreso de la DGB adoptó la demanda de un salario mínimo por hora de entonces 7.50 euros. En un inicio, tanto el SPD como el CDU, que después de las elecciones de 2005 conformaron el gobierno, rechazaron esta demanda con vehemencia, mientras el partido DIE LINKE la adoptó, exigiendo sin embargo un rápido aumento de la tarifa por hora.

La resolución de la DGB fue el inicio de una amplia campaña a favor del salario mínimo. Se informó al público con múltiples acciones de impacto público, una página web destinada al tema, afiches de gran tamaño y un sinnúmero de folletos. A la vez se insistió mucho en escandalizar el avance de los salarios de miseria.

En el seno del SPD la demanda comenzó a tener apoyo mayoritario a partir de 2009. En las elecciones al Parlamento federal de ese año, el partido había obtenido

su peor resultado de la historia de posguerra. Paralelamente el partido DIE LINKE había alcanzado su mejor resultado electoral. Como consecuencia ganaron peso las voces al interior del SPD que estaban a favor de un acercamiento a los sindicatos. El distanciamiento entre sindicatos y el partido SPD había aumentado especialmente entre los militantes sindicales socialdemócratas después de la subida de la edad de jubilación a 67 años.

La reacción del público ante la campaña de los sindicatos fue cada vez más positiva. De acuerdo a una encuesta, el 57 por ciento de la población ya estuvo a favor en el año 2006. Justo antes de las elecciones al Parlamento federal en otoño de 2009 ya fue el 85 por ciento que se pronunció a favor en el contexto de la crisis, entre ellos también una mayoría de electores de los partidos CDU/CSU. Estas cifras se mantuvieron constantes en los años siguientes. En su congreso del año 2010, la DGB incrementó la demanda a 8.50 euros por hora. En junio de 2013 una encuesta representativa encargada por la DGB dio como resultado un 86 por ciento a favor. Los resultados ya mencionados de las elecciones al Parlamento federal, especialmente la salida del FDP del Parlamento, terminaron por despejar el camino hacia una regulación legal.

#### La introducción del salario mínimo legal

*Una nueva época en el mercado laboral* – con estas palabras el economista Rudolf Hickel calificó el 26 de marzo de 2014 la introducción de un salario mínimo legal de 8.50 euros. El proyecto de ley aprobado por el gabinete federal el 2 de abril contempla ciertas excepciones. El salario mínimo no aplica a jóvenes menores de 18 años y tampoco a estudiantes en sus pasantías realizadas durante su formación. También los desempleados por mucho tiempo, es decir personas sin trabajo por más de un año, recién tendrán derecho al salario mínimo a los seis meses de su inserción al mercado laboral. Esto afecta a aproximadamente un millón de personas desempleadas. Ahora falta saber si durante el proceso legislativo se introducirán otras excepciones a la ley, exigidas por las federaciones patronales y partes del CDU/CSU (para los que tienen mini empleos, personas jubiladas, adultos jóvenes mayores de 25 años etc.). Además se aplicará un plazo transitorio hasta el 1 de enero de 2017, plazo durante el cual permanecerán vigentes los contratos colectivos concluidos con salarios más bajos y se podrán concluir contratos colectivos nuevos con remuneraciones

inferiores al salario mínimo. Sin embargo, esta demanda contribuye a la vez a la promoción arriba mencionada de la declaración de eficacia general – vigente únicamente para contratos globales que contemplan estas declaraciones. Finalmente, una comisión conformada por tres representantes de los sindicatos y federaciones patronales, así como un presidente de posición neutral, negociará por primera vez hasta el 1 de enero de 2018 un incremento del salario mínimo legal. Hasta esa fecha, se mantendrá constante en 8.50 euros. Los sindicatos y la oposición parlamentaria de izquierda saludaron su introducción en principio, después de haberla exigido durante muchos años, pero se oponen a toda restricción para determinados grupos de personas o empleados.

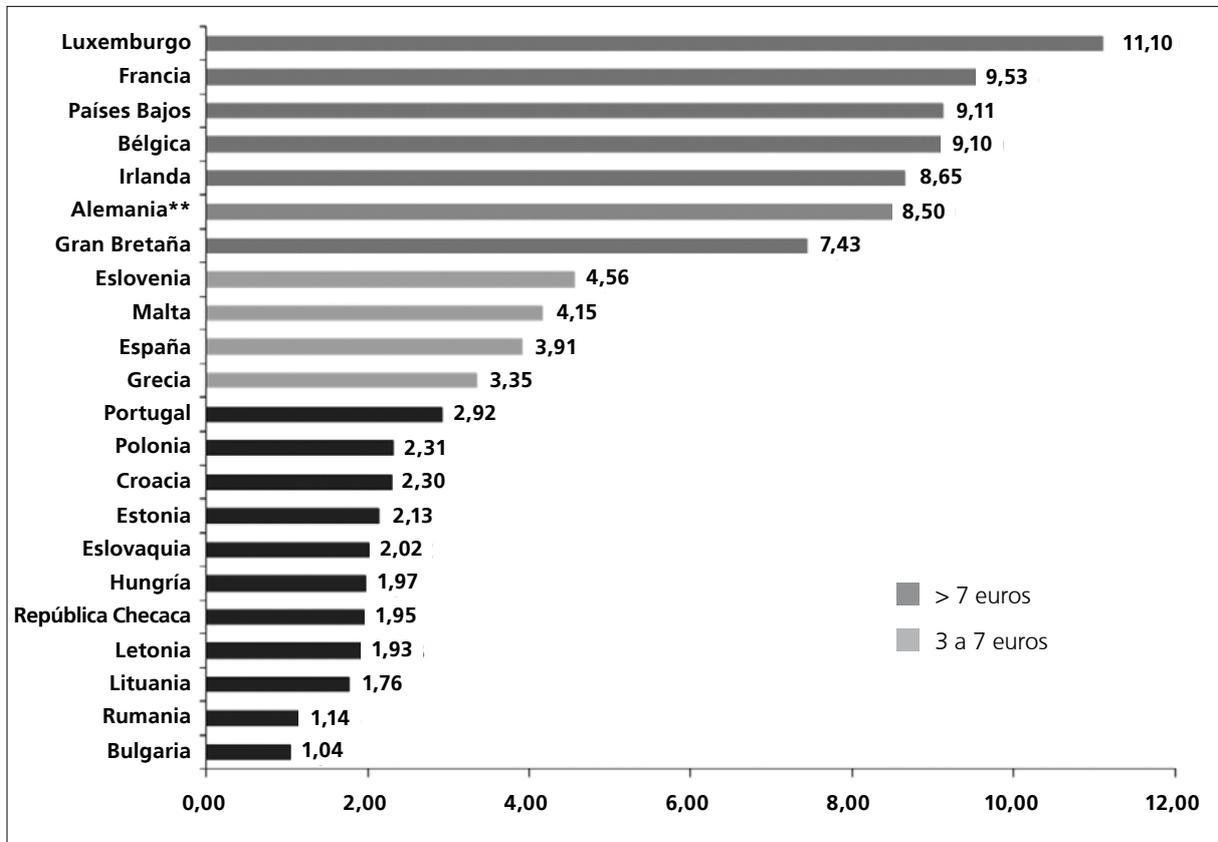
Considerando el monto, el nuevo salario mínimo legal alemán es relativamente modesto comparado con los demás países europeos. Los detalles se aprecian en el resumen elaborado por [Thorsten Schulten](#) del WSI – véase gráfico 11.

De acuerdo a un estudio elaborado por el *Institut für Arbeit und Qualifikation* (IAQ), el nuevo salario mínimo se ubica por debajo del valor límite de salarios bajos para toda Alemania. En el año 2012 el valor fue 9,30 euros (Kalina/Weinkopf 2014). Aproximadamente 8.4 millones de trabajadores y trabajadoras ganaron menos de 9.30 euros por hora en el año 2012.

Las estimaciones del número de personas que se beneficiarán de un salario mínimo de 8.50 euros oscilan entre 6.6 millones (IAQ) y 5.2 millones (WSI; véase Amlinger et al. 2014). A fin de cuentas dependerá también del número de trabajadores que quedará excluido del salario mínimo. El hecho de que el salario mínimo se mantendrá fijo en su valor inicial durante tres años después de su introducción significa que los trabajadores pagados sobre esta base quedarán excluidos de la evolución general de los salarios y al cabo de tres años sufrirán pérdidas de sus ingresos reales debido a la inflación. Y no hay la más mínima seguridad de que estas pérdidas serán compensadas por incrementos correspondientes. Thorsten Schulten del WSI calculó por cuenta propia que se necesitarán 12 euros por hora si el salario mínimo legal quiere realmente lograr una reducción considerable del riesgo (también a largo plazo) de que la masa de la fuerza laboral se convierta en pobres. Desde el punto de vista sindical, la introducción del salario mínimo es un logro, pero tiene que ser aumentado, ampliado y asegurado en los próximos años.



Gráfico 11: Salarios mínimos nacionales por hora 2014, en euros\*



Nota: \*Fecha enero 2014, cambio del euro a la tasa anual promedio de 2013;\*\*a partir del 1.1.2015  
Fuente: WSI Mindestlohn datenbank 2014

#### 4.5 *Organizing* y otras estrategias para ganar nuevos afiliados

La introducción del salario mínimo legal no significa que la organización al interior de las empresas y la evolución del número de afiliados hayan dejado de ser temas de interés para el trabajo sindical. Pasa todo lo contrario. Desde mediados de los años 2000, el debate sobre el *organizing*, que retoma nuevas experiencias de organización en la República Federal de Alemania (por ejemplo la campaña Schlecker de los años 1990), y también una discusión transnacional sobre estrategias sindicales son también llevados por los sindicatos individuales alemanes.

Entre otros se hizo referencia a las discusiones y las prácticas empleadas por los sindicatos de los países anglosajones, que tratan de lograr una estructura sindical organizacional orientada tanto hacia los conflictos cotidianos como hacia el contacto individual con los trabajadores y su activación. La interrelación entre afiliación a un sindi-

cato y los conflictos en el puesto de trabajo, comprobada en varios estudios, ofrece varios puntos de partida para lograr una mayor integración de los miembros. Hasta la fecha los intentos prácticos de aplicar este tipo de estrategias – por ejemplo en el ramo de los servicios de vigilancia y seguridad, limpieza de edificios, comercio al por menor, hospitales, así como en el ramo de la energía eólica – han dado resultados diversos. En campos individuales, por ejemplo en las cadenas del comercio al por menor (Schlecker), se han logrado resultados considerables y en otros (Lidl – otra cadena) se ha por lo menos logrado estigmatizar públicamente las condiciones laborales precarias. En otros casos el *organizing* acompañó conflictos sobre contratos colectivos internos y globales (limpieza de edificios) o luchas para terminar una situación sin contrato colectivo como sucedió recientemente en las filiales alemanas de la empresa distribuidora Amazon.

La experiencia demuestra que el *organizing* orientado hacia la participación ofrece toda una gama de herra-

mientas muy útiles especialmente en situaciones de conflicto siempre y cuando se tome en cuenta el contexto particular de estos conflictos. En vista de que los sindicatos ven los conflictos laborales cada vez más como una «oportunidad» de organización, también entra el tema del *organizing*. Esto es tanto más así cuando se trata de luchas laborales «atípicas» en ramos pocos organizados y fuertemente precarizados. Una de las tendencias apunta al empleo de métodos de *organizing* orientadas de manera pragmática hacia las situaciones locales de las empresas. En la campaña actual a favor del mejoramiento de las condiciones laborales en Amazon, se manejan, por ejemplo, elementos de una campaña de *organizing* sin que se puedan reducir a este aspecto las huelgas y protestas contra las malas condiciones de trabajo en esta empresa de distribución.

Aparte del concepto de *organizing*, el sindicato ver.di persigue con buen resultado el enfoque del «trabajo de contratos colectivos en dependencia de las condiciones». Este trabajo apunta a empresas individuales que no cuentan con contratos colectivos. La discusión sobre un posible contrato colectivo se condiciona en estos casos a la organización sindical de una parte suficiente del personal.

Sin embargo, en general se puede decir que la creciente descentralización de la política de negociación colectiva, así como los intentos de algunas empresas de evadir las obligaciones correspondientes o su rechazo de firmar estos contratos, han aumentado el número de conflictos laborales. Es interesante observar que varios sindicatos (especialmente ver.di, pero también NGG y GEW) han constatado que antes y durante las rondas conflictivas de negociación y huelgas, el número de nuevos afiliados sube por encima del promedio. En 2010, antes y al inicio de un conflicto laboral en el comercio al por menor que finalmente iba a durar ocho meses, más de 20.000 personas empleadas en el comercio al por menor se afiliaron al sindicato ver.di – mucho más que el doble de los que se afilian en años «tranquilos».

Tal como lo demuestran los estudios, esto se debe a que en tales situaciones los sindicatos se preocupan de tener una comunicación particularmente intensiva con el trabajador. A su vez, los trabajadores están más dispuestos a afiliarse al sindicato cuando ven que las empresas cuestionan ciertos logros alcanzados y que el sindicato en cuestión plantea demandas lógicas y está dispuesto a

defenderlas con fuerza. Otro aspecto adicional que aplica en Alemania es el apoyo financiero proporcionado por los sindicatos en caso de huelga, apoyo estrictamente reservado a los afiliados. También hay que destacar que en caso de conflicto sólo los sindicalistas tienen derecho a las prestaciones definidas en el contrato colectivo. Esto adquiere relevancia en el momento en que los empresarios amenazan con rescindir el contrato colectivo.

Resulta difícil saber con base en los datos disponibles qué formas de organización contribuirán a un cambio efectivo y sustentable de la evolución negativa del número de afiliados de los sindicatos alemanes observada durante las dos últimas décadas. Lo que sí se puede afirmar con seguridad es que una política más orientada hacia los conflictos contribuyó en los últimos años a incrementar el atractivo y la visibilidad de los sindicatos.

## Panorama

En 2014 los sindicatos de la DGB han logrado varios logros importantes. Pero aún persisten varios problemas no resueltos. A pesar de que la mayoría de los sindicatos de la DGB ha logrado por el momento parar la pérdida de afiliados, la DGB en su totalidad aún no ha logrado cambiar la tendencia. La organización del sector privado de servicios sigue siendo el mayor desafío. La campaña por el salario mínimo legal fue después de muchos años un éxito político importante de la DGB, NGG y ver.di. La campaña sobre el trabajo temporal, lanzada por el sindicato IG Metall, fue un impulso importante para tematizar las condiciones laborales precarias en Alemania. Al mismo tiempo fue de mucha importancia para el sindicato IG Metall que las áreas clave de la industria de exportación hayan salido relativamente ilesas de la crisis. Todas estas actividades han fortalecido el perfil de los sindicatos de la DGB y su visibilidad en la sociedad.

Al mismo tiempo hay que decir que la política actual de los sindicatos no está libre de ambivalencias y conflictos de orientación y que siempre surgen discusiones controvertidas. Los esfuerzos emprendidos por los sindicatos IG Metall e IG BCE para fortalecer la industria de exportación compiten en parte con los conceptos de ver.di que apunta hacia más inversiones públicas en el sector de servicios. La campaña alrededor del trabajo temporal generó discusiones internas con aquellos comités de empresa que consideran que el trabajo temporal es un



»tampón« necesario para amortiguar los altos y bajos de la coyuntura y que lo aceptan por principio como un instrumento de flexibilidad. También la campaña a favor del salario mínimo tuvo inicialmente que superar reparos y reservas considerables al interior de los sindicatos. Aunque el inminente salario mínimo por sí solo, con su mecanismo de incremento retardado, mitigará el problema de los salarios bajos en Alemania, no lo eliminará de ningún modo. Su implementación se observará atentamente e incidirá en las discusiones posteriores al interior de los sindicatos.

Desde el inicio del nuevo gobierno conformado por los partidos CDU/CSU/SPD, los sindicatos de la DGB han optado por el momento por una estrategia de cooperación activa y no por la oposición. Esto se ve también claramente en los campos aquí tratados del salario mínimo y trabajo temporal. Según la opinión predomi-

nante de la DGB, la relación actual de fuerzas sociales no basta para alcanzar un cambio fundamental de las relaciones sociales en el sentido de una redistribución social. Al mismo tiempo espera que el gobierno no pretenda agudizar la situación social y que se restrinja el sector de salarios bajos que había explotado en los años 2000. Hay que ver si estas expectativas se convierten en realidad. En todo caso, esta actitud podría – sin muchos aspavientos – llevar a un cambio en la división de trabajo al interior de los sindicatos de la DGB: En los próximos años se podría acentuar el rol de la DGB como confederación máxima. Sin embargo, nadie sabrá decir al momento si esto implicaría una politización de la política sindical. Los pilares de la política de austeridad parecen ser relativamente sólidos también en el nuevo gobierno. Sin embargo, es actualmente difícil pronosticar el desarrollo de los conflictos sociales en los próximos años.



## Bibliografía

- Amlinger, Marc / Bispinck, Reinhard / Schulten, Thorsten** (2014): *Niedriglohn: jeder Dritte ohne Mindestlohn?* Düsseldorf: *WSI Report*, Nr. 12, Januar, online: [http://www.boeckler.de/wsi\\_5356.htm?produkt=HBS-005764&chunk=1&jahr=](http://www.boeckler.de/wsi_5356.htm?produkt=HBS-005764&chunk=1&jahr=)
- Birke, Peter** (2008): *Wilde Streiks im Wirtschaftswunder, Gewerkschaften, Arbeitskämpfe und Soziale Bewegungen in der Bundesrepublik und Dänemark*, Fráncfort/Meno: Campus.
- Birke, Peter** (2010): *Die große Wut und die kleinen Schritte, Gewerkschaftliches Organizing zwischen Protest und Projekt*, Hamburgo/Berlin: Assoziation A.
- Birke, Peter** (2011): *Widersprüche des Korporatismus, Gewerkschaften und aktuelle Arbeitskämpfe in Alemania, ZÖSS discussion paper*, Universidad de Hamburgo; online: [http://www.wiso.uni-hamburg.de/fileadmin/sozialoekonomie/zoess/DP\\_25\\_Birke.pdf](http://www.wiso.uni-hamburg.de/fileadmin/sozialoekonomie/zoess/DP_25_Birke.pdf).
- Birke, Peter / Dribbusch, Heiner** (2012): *Die Gewerkschaften in der Bundesrepublik Deutschland. Organisation, Rahmenbedingungen, Herausforderungen, FES-Arbeitspapier*, <http://library.fes.de/pdf-files/id-moe/08986.pdf>
- Bispinck, Reinhard / Dribbusch, Heiner** (2008): *Tarifkonkurrenz der Gewerkschaften zwischen Über- und Unterbietung*, en: *Sozialer Fortschritt* Vol, 57 (6), p. 153–163.
- Bispinck, Reinhard / Schulten, Thorsten (Hrsg.)** (2009): *Zukunft der Tarifautonomie. 60 Jahre Tarifvertragsgesetz: Bilanz und Ausblick*, Hamburgo: VSA
- Bogedan, Claudia / Brehmer, Wolfram / Herzog-Stein, Alexander** (2009): *Betriebliche Beschäftigungssicherung in der Krise. Eine Kurzauswertung der WSI-Betriebsrätebefragung 2009*, en: *WSI Report* 01 (diciembre 2009).
- Deutscher Gewerkschaftsbund** (2013): *Bewertung der Koalitionsvereinbarung*, 27. November 2013; online: <http://www.dgb.de/btw2013/bewertung-koalitionsverhandlungen>.
- Dribbusch, Heiner** (2009): *60 Jahre Arbeitskampf in der Bundesrepublik – ein Überblick*, en: Bispinck, R./Schulten, Th. (edit.): *Zukunft der Tarifautonomie*, Hamburgo: VSA.
- Dribbusch, Heiner** (2009): *Konkurrierende Tarifpolitik: Herausforderung für DGB-Gewerkschaften*, en: *WSI-Mitteilungen*, Vol, 62 (4), p. 193–200.
- Dribbusch, Heiner** (2009): *Streik-Bewegungen*, en: *Forschungsjournal Neue Soziale Bewegungen*, Vol., 22, H. 4.
- Dribbusch, Heiner** (2011): *Organisieren am Konflikt: Zum Verhältnis von Streik und Mitgliederentwicklung*, en: Haipeter, Th./Dörre, K. (edit.): *Gewerkschaftliche Modernisierung*, Wiesbaden: VS-Verlag, p. 31–263.
- Dribbusch, Heiner** (2012): *Sozialpartnerschaft und Konflikt: Gewerkschaftliche Krisenpolitik am Beispiel der deutschen Automobilindustrie*, en: *Zeitschrift für Politik*, 2/2012, p. 123–143.
- Ellguth, Peter / Kohaut, Susanne** (2013): *Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Ergebnisse aus dem IAB Betriebspanel 2012*, en: *WSI-Mitteilungen*, Vol. 66 (4), p. 281–288.
- Feiger, Robert** (2014): *Gewerkschaft im Wandel, Das Beispiel der IG BAU*, en: *Gegenblende* 25, enero/febrero 2014.
- Haipeter, Thomas** (2012): *Sozialpartnerschaft in und nach der Krise. Entwicklungen und Perspektiven*, in: *Industrielle Beziehungen*, Vol. 19 (4), p. 387–411.
- Haipeter, Thomas / Brettschneider, Antonio / Bomberg, Tabea / Lehndoff, Steffen** (2011): *Rückenwind für Betriebsräte. Eine Analyse betrieblicher Modernisierungskampagnen in der Metall- und Elektroindustrie*, Berlin: edition sigma.
- Herzog-Stein, Alexander / Seifert, Hartmut** (2010): *Der Arbeitsmarkt in der Großen Rezession – Bewährte Strategien in neuen Formen*, en: *WSI-Mitteilungen* 11, p. 551–559.
- Kalina, Thorsten / Weinkopf, Claudia** (2014): *Niedriglohnbeschäftigung 2012 und was ein gesetzlicher Mindestlohn von 8,50 € verändern könnte*. Duisburg: Inst. Arbeit und Qualifikation. *IAQ-Report*, Nr. 2014-02; online: <http://www.iaq.uni-due.de/iaq-report/2014/report2014-02.pdf>.
- Schulten, Thorsten** (2014): *Mindestlohnregime in Europa ... und was Deutschland davon lernen könnte, FES-Arbeitspapier*, Bonn.
- Schulten, Thorsten** (2014): *WSI-Mindestlohnbericht 2014 – stagnierende Mindestlöhne*, en: *WSI-Mitteilungen* 2/2014; online: [http://www.boeckler.de/pdf/wsi\\_mindestlohnbericht\\_2014.pdf](http://www.boeckler.de/pdf/wsi_mindestlohnbericht_2014.pdf).
- Schwarz-Kocher, Martin** (2014): *Korporatismus oder betriebliche Konfliktfähigkeit*, en: *Gegenblende* 25, enero/febrero 2014.
- Streeck, Wolfgang / Hassel, Anke** (2003): *The Crumbling Pillars of Social Partnership*, in: *West European Politics*, Vol. 26 (4), p. 101–124.
- Wetzel, Detlef / Weigand, Jörg** (2012): *Schwarzbuch Leiharbeit* (IG Metall Hauptvorstand), Fráncfort/Meno.
- Wetzel, Detlef (Hrsg.)** (2014): *Organizing. Die Veränderung der gewerkschaftlichen Praxis durch das Prinzip Beteiligung*, Hamburgo.
- WSI-Tarifarchiv** (2011): *Statistisches Taschenbuch Tarifpolitik*, Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung; online: [http://www.boeckler.de/wsi-tarifarchiv\\_4828.htm](http://www.boeckler.de/wsi-tarifarchiv_4828.htm).

**Páginas web:**[www.boeckler.de](http://www.boeckler.de)[www.tarifarchiv.de](http://www.tarifarchiv.de)



Tasas de desempleo de la Unión Europea, 2008–2015, personas desempleadas como % de toda la población económicamente activa

	Total desempleados			Desempleados jóvenes < 25 años		
	2008	2012	2013	2008	2012	2013
Austria	3,8	4,3	5,1	8	8,7	9,0*
Alemania	7,5	5,5	5,3	10,6	8,1	7,9
Luxemburgo	4,9	5,1	5,9	17,3	18	19,9
Malta	6	6,4	6,5	12,2	14,2	13,9
Países Bajos	3,1	5,3	6,7	6,3	9,5	11
Dinamarca	3,4	7,5	7	8,1	14	12,9
República Checa	4,4	7	7	9,9	19,5	18,9
Rumania	5,8	7	7,2	18,6	22,7	23,6
Reino Unido	5,6	7,9	7,7	15	21	20,7*
Suecia	6,2	8	8	20,2	23,7	23,4
Finlandia	6,4	7,7	8,2	16,5	19	19,9
Bélgica	7	7,6	8,4	18	19,8	23,1
Estonia	5,5	10,2	9,3	12,1	20,9	18,0*
Eslovenia	4,4	8,9	10,2	10,4	20,6	22,7
Polonia	7,1	10,1	10,4	17,2	26,5	27,4
Francia	7,8	10,2	10,8	19,3	24,7	25,5
Hungría	7,8	10,9	11	19,9	28,1	27,2*
Latvia	8	15	11,7	13,6	28,5	23,9*
Lituania	5,3	13,4	11,8	13,3	26,7	22,3
Italia	6,7	10,7	12,2	21,3	35,3	40,0*
Bulgaria	5,6	12,3	12,9	11,9	28,1	28,6
Irlanda	6,4	14,7	13,1	13,3	30,4	26,6
Eslovaquia	9,6	14	14,2	19,3	34	33,6
Chipre	3,7	11,9	16	9	27,8	38,7
Portugal	8,5	15,9	16,5	20,2	37,7	38,1
Croacia	8,4	15,9	17,6	21,9	43	49,9
España	11,3	25	26,4	24,6	53,2	55,7
Grecia	7,7	24,3	27	22,1	55,3	59,0*
<b>UE</b>	<b>7,1</b>	<b>10,5</b>	<b>10,9</b>	<b>15,8</b>	<b>23</b>	<b>23,5*</b>

\*datos provisionales; \*\* pronóstico de la Comisión Europea, otoño 2013  
Fuente: Eurostat



### Acerca los autores

**Dr. Heiner Dribbusch**, Director de la sección política salarial y sindical del Instituto de ciencias económicas y sociales de la Fundación (WSI) Hans-Böckler.

**Dr. Peter Birke**, Instituto de Investigación Sociológica de la Universidad de Göttingen.

### Pie de imprenta

Friedrich-Ebert-Stiftung | Dep. de Europa Central y del Este  
Hiroshimastr. 28 | 10785 Berlin | Alemania

Responsable:  
Jörg Bergstermann, Coordinador del Programa de los sindicatos en Europa y América del Norte

Tel.: ++49-30-269-35-7744 | Fax: ++49-30-269-35-9250  
<http://www.fes.de/international/moe>

Para solicitar publicaciones:  
[info.moe@fes.de](mailto:info.moe@fes.de)

El uso comercial de todos los materiales editados y publicados por la Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) está prohibido sin previa autorización escrita de la FES.

### Diálogo internacional

El departamento «Diálogo internacional» de la Friedrich-Ebert-Stiftung promueve el debate entre sus contrapartes en Europa, Turquía, EE.UU., Canadá y Japón. Nuestros estudios y publicaciones tratan temas centrales de la política europea e internacional y del desarrollo económico y social. Por principio, nuestros análisis, escenarios y recomendaciones políticas son desarrollados bajo una perspectiva socialdemócrata.

### Informes nacionales sindicales

Los programas de cooperación sindical son parte integral de nuestro trabajo. Nuestro objetivo consiste en fortalecer la representación de los intereses de los trabajadores. Vemos en un sindicalismo representativo, fuerte y competente una condición central para la justicia social y la democracia social. Esta publicación forma parte de la serie «Informes nacionales sindicales». Todos los informes nacionales así como artículos respectivos pueden ser bajados de la página: <http://www.fes.de/gewerkschaften/publist-europa.php>

Director de proyecto: Jörg Bergstermann ([joerg.bergstermann@fes.de](mailto:joerg.bergstermann@fes.de)),  
Gestión de proyecto: Cindy Espig ([cindy.espig@fes.de](mailto:cindy.espig@fes.de))

Las opiniones expresadas en esta publicación no representan necesariamente las de la Friedrich-Ebert-Stiftung.

Esta publicación ha sido impresa en papel fabricado bajo los criterios de una gestión forestal sostenible.



ISBN  
978-3-86498-868-4