

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

ALEMANIA

LEY SOBRE LA UNIDAD COLECTIVA

El Consejo de Ministros aprobó el 11 de diciembre de 2014 el proyecto de ley de la ministra de Trabajo, Andrea Nahles (SPD), sobre la unidad colectiva, que tiene como objetivo evitar la disgregación de los sindicatos, es decir, que diversos sindicatos del mismo grupo profesional negocien convenios colectivos diferentes en una misma empresa. En caso de conflicto entre sindicatos mayoritarios y minoritarios en una misma empresa prevalecerá el convenio de aquel sindicato que tenga el mayor número de afiliados.

Con la nueva regulación, que ya estaba prevista en el acuerdo de coalición firmado por SPD y Unión (CDU/CSU), el Gobierno pretende incentivar la unión sindical y evitar conflictos como el que ha tenido lugar en los últimos meses de 2014 entre la empresa ferroviaria Deutsche Bahn y el sindicato de los maquinistas GDL. Hasta 2010 regía el principio de “una empresa, un convenio colectivo”, pero este finalizó entonces debido a un fallo dictado por el Tribunal Federal de Trabajo. Desde entonces, sindicatos enfrentados pueden negociar convenios colectivos para el mismo grupo de trabajadores.

Los elementos más importantes de la Ley son los siguientes:

Unidad colectiva según el principio del sindicato mayoritario en una empresa

En caso de conflicto entre sindicatos mayoritarios y minoritarios en una misma empresa prevalecerá el convenio de aquel sindicato que tenga el mayor número de afiliados.

Protección de los derechos de sindicatos menores

Los sindicatos pequeños tendrán derecho a presentar sus reivindicaciones y demandas antes de que la patronal negocie con el sindicato mayoritario.

Regulación sobre los plazos

Para los convenios colectivos existentes desde una fecha concreta se prevé una normativa que proteja la autonomía colectiva ya vigente.

Ley sobre Tribunales laborales

Se adapta la Ley sobre Tribunales laborales a la normativa de la unidad colectiva. Estos decidirán a solicitud de una de las partes negociadoras sobre cuál será el convenio a aplicar en la empresa.

Derecho sobre conflictividad laboral

La nueva normativa sobre la unidad colectiva no altera el derecho sobre conflictividad laboral. No obstante, en caso de conflictos laborales dirigidos a evitar o imponer un determinado convenio colectivo se decidirá conforme al principio de la unidad colectiva.

Los sindicatos minoritarios califican el proyecto de ley de anticonstitucional, ya que los tribunales podrán prohibir la huelga del sindicato minoritario argumentando no ser válido el convenio colectivo que representan. Pero según la ministra Nahles, la Ley no afectará directamente al derecho de huelga. Además, también protege a los sindicatos pequeños, ya que tendrán derecho a presentar sus exigencias y demandas antes de que la patronal negocie con el sindicato mayoritario.

En su presentación, la ministra Nahles defendió la Ley y el principio de la mayoría al subrayar que una colaboración fuerte entre los agentes sociales necesita una fuerte

representación de los intereses de los empleados y que los convenios colectivos deben proteger a todos los grupos de empleados de la misma manera. El éxito en las negociaciones del convenio colectivo no debe ser medido por la posición y el poder de huelga que se tenga en la empresa, ya que esto ocasionaría una reducción de la solidaridad por parte del trabajador y, con ello, se debilitaría la colaboración entre los agentes sociales.

Por considerarse indispensable la aprobación del documento por parte de los sindicatos y la patronal, los agentes sociales tuvieron oportunidad de presentar hasta el 18 de noviembre su opinión ante el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales antes de que fuera aprobada por el Consejo de Ministros. Mientras que la Confederación de las Asociaciones Patronales Alemanas (DBA) aprobó el documento en todos sus puntos, la Confederación Alemana de Sindicatos (DGB), aunque también se pronunció a favor de la unidad colectiva, no pudo adoptar una posición conjunta y solicitó la introducción de modificaciones. Tres sindicatos se pronunciaron completamente en contra: los sindicatos del servicio público ver.di, del sector de alimentación y hostelería NGG y de educación y ciencia GEW, ya que temen que se produzca de facto una intrusión en el derecho de huelga en caso de conflicto al poder prohibir los tribunales la huelga a un sindicato minoritario. Frank Bsirske, presidente de ver.di, uno de los sindicatos más grandes de Alemania, subrayó que la aplicación del convenio colectivo de la mayoría sobre toda la plantilla en el caso de colisión implica sin duda una limitación del derecho a la huelga, y opina que la unidad colectiva, a la que también se aspira para evitar rivalidades entre los empleados, hay que conseguirla a través de medios sindicales.

La cuestión del número de afiliados a un sindicato en una empresa será difícil de implantar, ya que en Alemania los sindicatos no están obligados a dar a conocer ese dato ni los trabajadores a declarar que están sindicados. Alemania es uno de los países europeos con menos huelgas. Además de estar el derecho de huelga muy reglamentado, la huelga general está prohibida en el país, al contrario de lo que sucede en otros países de la UE.

La nueva Ley sobre la unidad colectiva no requiere la ratificación del Consejo Federal (*Bundesrat*). El Gobierno prevé que entre en vigor a principios de verano.