

## NEGOCIACIÓN COLECTIVA

### ALEMANIA

#### INFORME SOBRE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN 2016 y 2017 <sup>12</sup>

El instituto de investigaciones de la Fundación sindical Hans-Böckler (WSI) acaba de publicar la revisión anual sobre la negociación colectiva en 2016. En este informe resumimos los principales resultados de la negociación colectiva el año pasado, la previsión de la negociación para el 2017 y dos asuntos de actualidad en el debate alemán sobre la negociación colectiva: la propuesta de la Confederación Alemana de Sindicatos para ampliar el ámbito de aplicación de los convenios colectivos y la próxima sentencia del Tribunal Constitucional sobre la Ley de Unidad Tarifaria.

#### La negociación colectiva en 2016

La situación de la economía alemana en 2016 fue positiva tanto en lo que respecta al crecimiento del PIB, al crecimiento del número de trabajadores y a la caída de la cifra de desempleados. Con ello, y por segundo año consecutivo, la evolución general del mercado de trabajo volvió a rebatir los temores avanzados por la patronal y parte de los expertos que pronosticaron una fuerte destrucción de empleo debido a la introducción del salario mínimo interprofesional en 2015.

La parte sindical reclamó en 2016 incrementos salariales entre un 4,5% y un 6,0%, y con ello ligeramente inferiores a los del año anterior. El sindicato de servicios inició la negociación en 2016 reivindicando una subida del 6,0% para los empleados públicos de municipios y gobiernos regionales, le siguió el sindicato de la construcción con un 5,9% para los trabajadores del sector. Algunos ámbitos de la gastronomía, representados por el sindicato NGG, reclamaron incrementos del 5,5%. Para los trabajadores del metal, la industria gráfica y la industria maderera y de plásticos los sindicatos sectoriales pidieron aumentos del 5%.

En total, se cerraron acuerdos para unos 10,8 millones de trabajadores (9,3 millones en Alemania occidental y 1,5 millones en Alemania oriental), lo que representaría el 52% de los trabajadores sujetos a convenio. Para otros 8,4 millones fueron de aplicación subidas ya acordadas en años anteriores.

Los **empleados públicos de municipios y administraciones regionales** obtuvieron una subida salarial del 2,4% a partir de marzo de 2016 y otro 2,35% en febrero de 2017. El convenio será de aplicación hasta febrero de 2018.

Las negociaciones en el sector del **metal y la industria electrónica** fueron las más conflictivas en 2016 con huelgas en las que participaron aproximadamente 800.000

<sup>12</sup> Fuentes: WSI-Tarifarchiv (2017): Tarifpolitischer Jahresbericht 2016: Deutliche Reallohnsteigerungen und Anhebung der Mindestlöhne. WSI Mitteilungen 2/2017, 127 – 134  
DGB (2017). Positionen zur Stärkung der Tarifbindung  
<http://www.dgb.de/themen/++co++c79fa53a-ff21-11e6-bef5-525400e5a74a>

trabajadores en la región de Renania del Norte- Westfalia. En mayo se cerró un acuerdo para esa región, asumido por el resto de las regiones, que preveía un pago único de 150 euros, un incremento salarial del 2,8% a partir de julio de 2016 y otros del 2,0% a partir de abril de 2017. Este acuerdo vence en diciembre de 2017.

Sindicato y patronal llegaron a un acuerdo para la industria química con una vigencia de 13 meses, una subida del 3,0% y entrada en vigor entre agosto y octubre de 2016. Además, una vez pasados once meses se producirá una segunda subida del 2,3% siendo la duración total del acuerdo de 24 meses.

Las dos patronales del **sector de la cesión de trabajadores** acordaron con la Confederación Alemana de Sindicatos una subida del 2,5% y del 4,0% para Alemania occidental y oriental respectivamente a partir de marzo de 2017, otras tres subidas en 2018 y la equiparación de los salarios en las dos partes del país en 2021.

Los **trabajadores del ferrocarril** obtendrán un pago único de 500 euros, una subida del 2,5% en abril de 2017 y otra del 2,62% en enero de 2018. Los agentes sociales acordaron que esta última subida podrá ser sustituida por seis días de vacaciones o una reducción de la jornada en una hora, si el trabajador así lo desea.

Los salarios del conjunto de trabajadores sujetos a convenios colectivos experimentaron una subida del 2,4% en 2016, 0,3 puntos menos que un año anterior, y teniendo en cuenta el conjunto de las subidas, con independencia del año en que entren en vigor, fue del 4,7% (2015: 4,3%). Destacan sectores como la jardinería con el 3,5%, el comercio con el 2,9% y la construcción y los servicios privados y organizaciones sin ánimo de lucro con el 2,7%. En líneas generales, el WSI afirma que los sindicatos lograron cerrar acuerdos por encima de la franja de subidas que resultarían neutrales para las empresas que oscilaron entre el 1,4% y el 1,9% (IPC: 0,5% e incremento de la productividad por trabajador: 0,9% o incremento de la productividad por hora trabajada: 1,2%). Hay una tendencia generalizada a que los acuerdos colectivos tengan una duración de aproximadamente dos años (media en 2016: 22,8 meses).

La subida media de las retribuciones de los aprendices acordada en la negociación colectiva fue del 3,4% (Alemania occidental: 3,2%, Alemania oriental: 4,9%) y por lo tanto superior a la media del conjunto de los salarios, si bien las diferencias sectoriales son considerables, oscilando entre el 1,9% y el 6,9%.

## Previsiones para 2017

En 2017 vencen acuerdos colectivos que abarcan a un total de 11,4 millones de trabajadores. Los primeros acuerdos ya se han alcanzado, así por ejemplo el 17 de febrero, la patronal y los sindicatos (ver.di, GEW, IG BAU, GdP) acordaron para los 800.000 empleados públicos de los *länder* (excepto Hesse) un aumento salarial del 4,35% a aplicar en dos fases: 2% (mínimo 75€) a partir del 01/01/17 con carácter retroactivo y del 2,35% a partir del 01/01/18. El tiempo de validez del convenio colectivo será de 24 meses (31.12.18). Además del aumento porcentual, el acuerdo contempla una mejora para los empleados con bajos salarios y para los titulados universitarios. El aumento mínimo de 75€ en la primera fase implica realmente un aumento del 4,7% para los niveles salariales más bajos. Para los grupos salariales

del 9 al 15 (principalmente académicos) se introduce un sexto nivel de remuneración, lo que implica para los universitarios con mucha experiencia profesional un futuro aumento salarial adicional. Muchos *länder* van a trasladar los acuerdos adoptados en esta negociación a los funcionarios y pensionistas del Estado. Según la patronal, el acuerdo generará un gasto adicional total de 2.800 millones de euros en 2017 y 2018 (sin tener en cuenta el aumento de retribuciones y retribuciones de funcionarios y pensionistas).

### Actualidad en materia de negociación colectiva

Dos temas dominan el debate sobre la negociación colectiva: la propuesta de la Confederación Alemana de Sindicatos (DGB) para hacer vinculantes los acuerdos colectivos incluso para empresas que no pertenecen a la patronal y la próxima sentencia del Tribunal Constitucional sobre la Ley de Unidad Tarifaria aprobada en 2015.

#### La propuesta de la DGB

La Confederación Alemana de Sindicatos (DGB) acaba de presentar un paquete de propuestas legislativas para hacer vinculantes los acuerdos colectivos también para aquellas empresas que no pertenezcan a la patronal y por ello no están obligadas a aplicar lo acordado por los agentes sociales (DGB 2017).

La DGB quiere evitar que las empresas puedan abandonar la confederación y eliminar un tipo de afiliación que permite utilizar todos los servicios sin tener que respetar los acuerdos. La propuesta también contiene una regulación respecto a la retroactividad de los convenios en caso de que una empresa abandone la patronal después de su firma o decida segregar parte de la empresa para evitar tener que cumplir lo firmado.

En concreto, la propuesta de la DGB consta de los siguientes puntos:

- Evitar que los convenios acuerden niveles de protección o retribuciones inferiores a las reguladas por ley.
- Restringir considerablemente la posibilidad de que las empresas puedan pertenecer a una patronal pero no tengan que aplicar lo acordado en la negociación colectiva.
- Mantener la vigencia de los convenios para partes empresariales segregadas de la matriz o en caso de que una empresa abandone la patronal después de la firma de un convenio.
- Regular el derecho de sindicatos o patronal a personarse en aquellos casos en los que una empresa incumpla de forma sistemática lo regulado por un convenio.
- Eliminar el derecho a veto de la patronal en la Comisión que declara los convenios vinculantes para todo un sector.
- Introducir en los concursos públicos la obligatoriedad de que las empresas apliquen lo acordado por convenio.
- Facilitar el acceso de los sindicatos a las empresas.

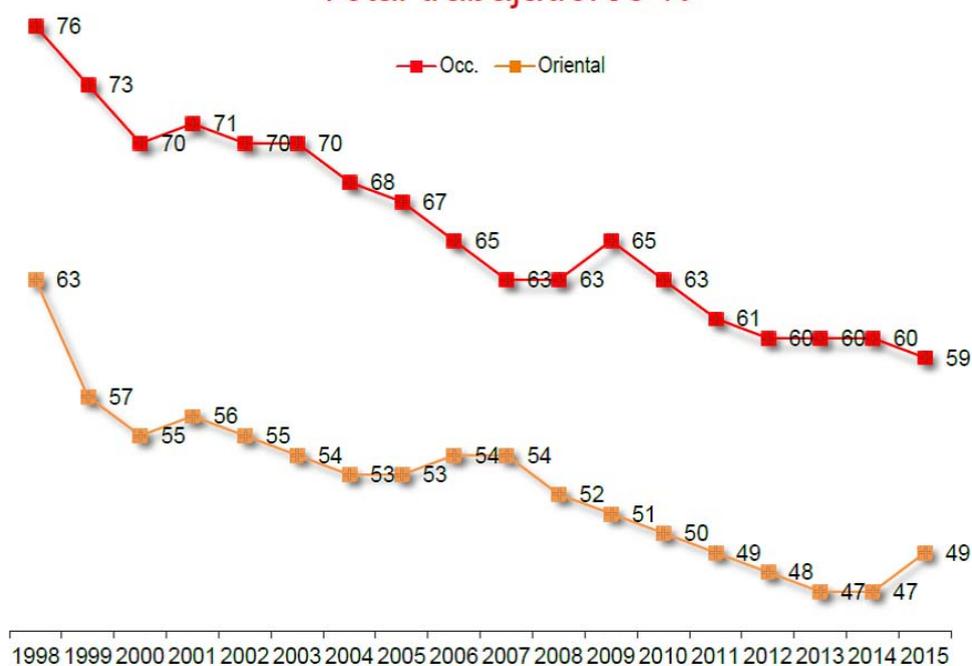
- Hacer posible que un convenio recoja normas que solamente sean de aplicación para los afiliados a un sindicato.
- Facilitar la creación de comités de empresa (solamente en el 9% de las empresas que reúnen las condiciones se ha creado un comité, el 50% de los trabajadores no cuenta con representación).
- Ampliar la aplicación de los convenios a trabajadores con un estatus asimilado al emprendedor.
- Sancionar a aquellas empresas que se nieguen a dar publicidad al convenio aplicable.
- Garantizar unas retribuciones mínimas en los convenios y mejorar los mecanismos de control de su cumplimiento.
- Evitar que normas específicas, como las que rigen las relaciones laborales en el ámbito de las iglesias, tengan el mismo rango que un convenio.

La Ministra de Trabajo y Asuntos Sociales (SPD) afirma que se trata de una propuesta interesante. Sin embargo, los demócratacristianos opinan que el Gobierno no debe inmiscuirse en el ámbito de la negociación colectiva, competencia exclusiva de los sindicatos y la patronal. El presidente de la patronal del metal ha rechazado esta iniciativa señalando que el legislador no debe inmiscuirse en la negociación colectiva.

De hecho, las cifras demuestran que la vinculación de los convenios ha caído espectacularmente entre 1998 y 2015. En 1998 los convenios colectivos eran de aplicación sobre el 76% de los trabajadores en Alemania occidental y 63% en Alemania oriental, mientras que en 2015 solo sobre el 59% y 49% respectivamente.

### Vinculación convenios 1998 - 2015

- Total trabajadores % -



Fuente: [http://www.boeckler.de/pdf/ta\\_tarifbindung\\_beschaefigte\\_1998\\_2015\\_cd.pdf](http://www.boeckler.de/pdf/ta_tarifbindung_beschaefigte_1998_2015_cd.pdf)

## La Ley sobre la unidad colectiva

El Parlamento aprobó en mayo de 2015 la Ley sobre la unidad colectiva sin atender a las fuertes críticas procedentes de la oposición. El objetivo de la Ley es garantizar el funcionamiento de la autonomía colectiva, que corre peligro cuando en una empresa varios sindicatos quieren imponer convenios colectivos para un mismo grupo profesional sin llegar a un acuerdo, y prevé regular la unidad colectiva en una empresa bajo el principio de la mayoría. La nueva normativa adaptará también la legislación sobre tribunales laborales a las normativas de la unidad colectiva. En caso de solicitarlo una de las partes de la negociación, los tribunales podrán decidir el convenio colectivo aplicable. Los partidos de la coalición insisten en que la ley no limitará el derecho a la huelga ni restringirá las facultades de los sindicatos minoritarios para representar a sus afiliados, sino que se trata de evitar la disgregación de los trabajadores.

El tema es actualidad por diversos conflictos laborales sectoriales, liderados por pequeños sindicatos gremiales, que han logrado paralizar el país. Destacan las repetidas huelgas realizadas por los maquinistas y los pilotos, convocados por sus organizaciones sindicales en algunos casos mayoritarios en los respectivos grupos profesionales pero minoritarios en las diferentes empresas.

El Tribunal Federal Constitucional dictaminó el 9 de octubre de 2015 que la controvertida Ley sobre la unidad colectiva seguirá estando en vigor, con ello desestima el escrito de solicitud de medidas cautelares interpuesto por tres sindicatos sectoriales que opinan que la mencionada ley viola el derecho de libertad sindical y demandan suspenderla temporalmente hasta que se examine su constitucionalidad, lo que sucederá a mediados de este año. Los jueces del tribunal subrayaron no obstante, que el resultado en el procedimiento principal sigue estando completamente abierto y que la decisión sobre esta solicitud debe ser valorada como una decisión preliminar. El tribunal no indicó, como es habitual, la dirección en la que seguirá el procedimiento pero sí consideró en principio justificadas las objeciones planteadas por los sindicatos.

En total, están pendientes demandas presentadas por once sindicatos, la mayoría de ellos pequeñas organizaciones gremiales que temen perder todo margen de negociación si finalmente se ven obligados a sumarse a los convenios firmados por los sindicatos mayoritarios. Sin embargo, también presentó una demanda ver.di, el mayor sindicato del sector servicios y perteneciente a la DGB. Ver.di afirma que en su opinión el disenso entre sindicatos debe solucionarse por la vía del diálogo, pero que ésta no puede venir impuesta por el legislador. Esta organización cree que es una ley innecesaria y remite al ámbito de las administraciones públicas en las que la colaboración entre ver.di y el sindicato de funcionarios DBB es una práctica consolidada. Además afirma que la ley restringe la autonomía de las organizaciones sindicales.

Los días 24 y 25 de enero tuvo lugar la vista del Tribunal Constitucional. Los jueces escucharon a la Ministra de Trabajo y Asuntos Sociales, Andrea Nahles (SPD) que se reafirmó en su convicción de que la principal finalidad de la ley es obligar a que lleguen a un acuerdo los sindicatos competidores. Nahles cree que la discordancia entre las organizaciones sindicales perjudica a los trabajadores. La Confederación

de las Asociaciones Patronales Alemanas (BDA), que también fue convocada por el tribunal, cree que la ley garantiza las dos funciones principales de la autonomía tarifaria de los agentes sociales: pacificar y regular las relaciones laborales.

Es probable que el Tribunal dicte sentencia en verano de 2017.

