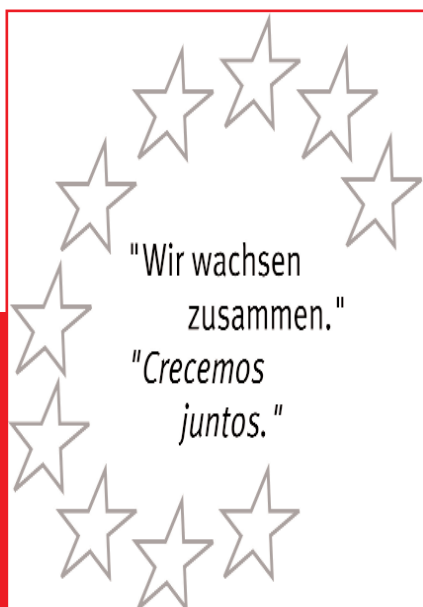




Materiales de preparación para participantes de los encuentros hispano-alemanes



El **ABC** sindical
de Alemania

Pie de imprenta

Edita: IG Metall Vorstand,
Funktionsbereich Internationales/Europa
Angélica Jiménez
D-60519 Frankfurt, Telefon: **49/69/6693-2667, Fax: **49/69/6693-80-2400,
E-Mail: vorstand@igmetall.de, Internet: www.igmetall.de

Frankfurt, Agosto 2006

El **ABC** sindical de Alemania



Materiales de preparación
para participantes de los encuentros hispano-alemanes

Prólogo

Desde hace más de 30 años existe, tanto a escala local como central, una estrecha colaboración entre los sindicatos españoles y el IG Metall. Los proyectos más concretos quedan reflejados principalmente en el marco de las cooperaciones hispano-alemanas con los encuentros de trabajo regulares de intercambios de informaciones y experiencias.

„El ABC sindical de Alemania“ fué configurado especialmente para la preparación de los/as participantes en vista a los contenidos de los encuentros de trabajo de las cooperaciones existentes y para las diferentes conversaciones internacionales con participación alemana.

Con esta documentación las compañeras y los compañeros perciben una impresión general sobre el sistema político, sindical y de negociación colectiva alemán. En base a estos conocimientos, pueden ampliarse con temas específicos e intensificarse la colaboración política sindical.

**Departamento
Internacionales/Europa**

Índice

2 Prólogo

4 Introducción

7 **A**

Datos y hechos sobre Alemania

- **Datos generales**
- **Sistema político alemán**

14 **B**

Empresa y sindicato en Alemania

- **Breve descripción de las organizaciones sindicales**
 - Estructura sindical
- **- Datos sobre los derechos de representación de los trabajadores**
- **Observaciones sobre los derechos de representación de los trabajadores**

25

C

Política de negociación colectiva en Alemania

- **El proceso de un movimiento reivindicativo en la industria del metal**
- **Observaciones sobre la base jurídica de la negociación colectiva**
- **Proyecto “reforma 2000” de la negociación colectiva**

Introducción

El Imperio Alemán surge del Reino de los Francos de Carlo Magno, rey de los francos desde el 768 y emperador romano desde el 800 hasta el 814. En 1871 se funda el Imperio Alemán como estado federal, y Otto von Bismarck es elegido canciller de Imperio. Hasta entonces, y desde la disolución del primer Imperio Alemán en el año 1815, Alemania estuvo dividida en muchos pequeños estados. Con el final de la Primera Guerra Mundial (1914-1918) sigue al Imperio la primera democracia alemana, la República de Weimar.



Además de las duras condiciones políticas y económicas, sobre todo la actitud antidemocrática de las élites en Alemania conduce al nombramiento de Adolf Hitler como canciller del Imperio el



30 de enero de 1933, y con ello al fin de la República de Weimar. La dictadura nacionalsocialista es responsable del genocidio, del holocausto, y de la Segunda Guerra Mundial (1939-1945). El 8 de mayo de 1945 capitula Alemania y es dividida en cuatro zonas de ocupación por las fuerzas aliadas: La Unión Soviética, Los Estados Unidos, Gran Bretaña y Francia.

El 23 de mayo de 1949, bajo la supervisión aliada, se funda en las tres zonas occidentales la República Federal de Alemania como democracia parlamentaria con la "Grundgesetz" (Ley Fundamental) como constitución. Konrad Adenauer, el primer canciller federal, jugó un papel esencial en los primeros años de fundación de la

República Federal de Alemania.

En la zona de ocupación soviética se funda el 7 de octubre de 1949 la República Democrática Alemana (RDA). La constitución

de la RDA está influida de manera formal por los principios de la democracia parlamentaria, pero en la práctica se impone rápidamente el Partido Unitario Socialista (SED) con el monopolio del poder.

El símbolo del conflicto este-oeste de los años 50 y 60 de la Guerra Fría es la edificación del Muro de Berlín en 1961. Sólo con la política de distensión del gobierno Brandt/Scheel en los años 70 hay un acercamiento de los dos estados alemanes. Con los cambios políticos bajo los lemas Glasnost y



Perestroika en la Unión Soviética también se desmantela el sistema político de la RDA a finales de los años 80.

Después de las oleadas de refugiados desde agosto de 1989 y las manifestaciones de los lunes por una renovación democrática de la RDA el 9 de noviembre de 1989 cae el muro que dividía Alemania. Las primeras elecciones libres en la RDA tienen lugar en marzo de 1990. El 2 de julio de 1990 entran en vigor los acuerdos sobre la unión monetaria, económica y social. El 3 de octubre tiene lugar la reunificación de Alemania. El canciller alemán Helmut Kohl jugó un papel importante en la reunificación de las dos Alemani- as y la integración europea.

La República Federal de Alemania es una de las naciones económicas más grandes del mundo. Casi un tercio del país está cubierto por bosques, sobre todo el sur. En los años 70 comenzaron a decrecer los bosques a causa de la contaminación del aire y del suelo

existente durante años. A este fenómeno se le llamó “la muerte de los bosques”. Desde entonces se intenta volver a fomentar los yacimientos de madera como recurso natural renovable. El orden económico de la República Federal de Alemania se describe como economía libre y social de mercado. El concepto “Soziale Marktwirtschaft” (economía social de mercado) caracteriza un modelo económico que, teniendo en cuenta el apoyo esencial de la libertad económica, acentúa la función de control y de regulación del estado para evitar injusticias sociales.

Arte y cultura

En Alemania el arte y la cultura están marcados por las herencias antigua, judía y cristiana, así como el desarrollo histórico de Europa. En la época moderna se notan sobre todo las influencias culturales de los Estados Uni-



dos, pero también de Asia y de África.

El medieval “Cantar de los Nibelungos” es tan alemán como las tragedias clásicas de Friedrich Schiller. Las lecturas de la poesía de la antigua Persia estimularon a Johann Wolfgang von Goethe a escribir el “Diván occidental-oriental”.

Las formas del gótico francés substituyeron las del románico en la arquitectura de Alemania.

En épocas pasadas Europa era un espacio cultural donde los diferentes países se influenciaban mutuamente.

Las artes plásticas y la literatura de la Alemania Occidental después de 1945 son

experimentales y toman inspiración de otros países, mientras que en la Alemania Oriental predominó el Realismo Socialista. El primer alemán que expuso en el Museo de Arte Moderno en Nueva York fue Joseph Beuys. El escritor alemán más conocido, además de Hermann Hesse, es Günter Grass; la versión cinematográfica de su novela “El tambor de hojalata” recibió un Oscar en Hollywood.

La arquitectura moderna y el diseño de los artículos de consumo diario se caracterizan por la influencia italiana y nórdica. En los cafés, además de tomarse café de filtro y té, también se toma expreso, capuchino y café con leche, y como guarnición, además de papas, se sirve pan de barra francés o pan turco.

La música popular alemana está fuertemente influida por la americana. Pero por el otro lado encontramos igualmente presentes la música clásica alemana de Ludwig van Beethoven, la música folklórica alemana, así como corrientes musicales con ritmos orientales y africanos.

El arte y la cultura alemana tienen muchas facetas, ya que tienen influencias tanto regionales, como europeas e internacionales.

Los Estados Federados

La República Federal de Alemania es un estado federal que está compuesto de 16 Estados Federados (“Bundesländer”). Tres de ellos son los llamados “Stadtstaaten” (ciudades-estado): Berlín, Bremen y Hamburgo. Todos los estados tienen un parlamento (“Landtag”) y un gobierno

(“Landesregierung”). Los jefes de gobierno se llaman “Ministerpräsidenten”; en las ciudades-estado se llaman también “Erster Bürgermeister” (primer alcalde) o “Regierender Bürgermeister” (alcalde gobernador). Las elecciones a los parlamentos de los Estados Federados se realizan independientemente de las elecciones generales. La duración del período legislativo varía en cada estado. En algunos estados se vota cada cuatro años, y en otros, cada cinco.



Alemania - Datos generales

Geografía, población

Superficie: 357 030 km².

Administración: 16 Estados federados.

Población: 82.501.000, de éstos el 91,2% alemanes, 2,1% turcos; minorías de sorbes, daneses, frisios, así como gitanos y romaníes.

Refugiados: 876.622.

Porcentaje de extranjeros: 8,8%, de éstos son turcos: 1.764.300; italianos: 548.200; serbios y montenegrinos: 507.300; griegos: 316.000; polacos: 292.100; croatas: 229.200; austriacos: 174.000; bosnios: 156.000.

En las ciudades vive el 88%, el 15% de la población son **menores de 15 años**.

Densidad de población: 231 habitantes por km².

Crecimiento de la población: 0,07% .

Índice de fertilidad: 1,3 nacimientos por mujer.

Lenguas del país: alemán, otras: a escala regional danés, sorbo y frisio.

Religiones: en su mayoría cristianos (31,7% católicos, 31,3% protestantes). 3,9% mahometana 0,1% judío.

Las ciudades más grandes: Berlín 3.388.477, Hamburgo 1.734.083, Munich 1.247.083, Colonia 965.954, Frankfurt am Main 643.432, Dortmund 589.661, Essen 589.499, Stuttgart 589.161, Düsseldorf 572.511, Bremen 544.853, Hannover 516.160, Duisburg 506.496, Leipzig 497.531, Nürnberg 493.553, Dresden 483.632 (31.12.2003).

Sistema político

Estado federal parlamentario democrático desde 1949. Constitución (Ley Fundamental)

del 23 de mayo de 1949, última modificación en 2002. La Ley Fundamental puede modificarse con una mayoría de dos tercios en el Parlamento y en la Cámara Alta de la República Federal; a excepción de los principios básicos como la estructura federativa, la República Federal como Estado de derecho democrático y social o la inviolabilidad de la dignidad humana de cada persona. Estructurada en 16 estados federados (desde 1990, antes en 10 estados federados y Berlín del Oeste).

El mayor poder estatal lo tiene la Federación, no obstante, los estados federados tienen su propio poder estatal como por ejemplo competencias en materia cultural. Las relaciones de asuntos exteriores y la defensa nacional son derechos reservados a la Federación.

El derecho electoral es a partir de los 18 años de edad. Sistema de dos cámaras. Parlamento de diputados con 588 escaños (603 con mandatos excedentarios), se eligen para 4 años.

El Senado Federal con 69 escaños nombrados por los gobiernos de los estados federados, que salvaguardan con su participación en la legislación los intereses de los estados federados, pudiendo entregar de 3 a 6 votos en bloque en el Senado Federal según el número de habitantes. Las elecciones para los parlamentos regionales se celebran en 4 estados federados cada 4 años y en los 12 restantes cada 5 años. El jefe del Estado (Presidente de la República Federal) con tareas principalmente representativas, se elige por la

Resultados de las elecciones al Parlamento Alemán 2005

Partidos	%	Escaños
SPD = Partido Socialdemócrata Alemán	34,3	222
CDU = Partido de la Unión Demócratacristiana CSU = Partido de la Unión Cristiano-Social	37,64	226
Die Grüne = Los Verdes	8,1	51
FDP = Partido Demócrata Liberal	9,8	61
Die Linke = La Izquierda - PDS = Partido Socialista	8,7	54



Asamblea Federal cada 5 años; está permitida la reelección. La Asamblea Federal esta compuesta por todos los miembros del Parlamento Federal e igualmente por muchos miembros de los parlamentos regionales elegidos según el sistema electoral proporcional.

El jefe de Estado: Horst Köhler (desde el 1º de julio de 2004).

El jefe de Gobierno: Angela Merkel (CDU, desde el 2 de noviembre de 2005).

Salud, asuntos sociales y formación

Gastos en la salud pública (según PIB): 8,6%.

Gastos públicos para formación y educación (según PIB): 4,6%.

Gastos públicos en pensiones (según PIB): 12,1% (1997) .

Asistencia médica: médicos 3,6/1000 habitantes.

Camas de hospitales: 9,1/1000 habitantes.

Mortalidad infantil: 4/1000 nacimientos.

Mortalidad maternal: 8/100.000 nacimientos.

Porcentaje de mujeres trabajadoras: 42,6%.

Acceso a agua potable limpia: 100% de los habitantes de municipios.

HIV-Índice de infección: 0,1%.

Expectativa de vida: Hombres 76 años, mujeres 81 años.

Enseñanza obligatoria: 6-15 (16) años.

Índice de escolarización: en el sector primario 86% , en el sector secundario 88% .

Universidades: 91, las mayores en Berlín, Hamburg, Colonia, Munich, Münster.

Economía

Moneda: 1 Euro (€) = 100 Centavos

PNB: 2.488.974 millones de dólares.

Índice de crecimiento del PIB: 1,1% .

Renta per cápita: 30.120 dólares.

Porcentaje del PIB: agricultura 1%, industria 29%, servicios 69%.

Gastos de investigación y desarrollo (según PIB): 2,53% .

Índice de desempleo: 9,5%.

Índice de inflación: 2,0% .

Ingresos presupuestarios: 957.030 millones €.

Ingresos fiscales (según PIB): 11,5%

Impuestos de la renta: 42%.

Impuestos de sociedades: 25%.

Déficit presupuestario (según PIB): 3,7%.

Gastos del Estado: 1.037.875 millones de €.

Endeudamiento del Estado (según PIB): 66,4%.

Saldo del balance: 54.866 millones de dólares.

Reservas de divisas: 96.835 millones de dólares.

Ayuda al desarrollo efectuada: 6.784 millones de dólares.

Inversiones directas extranjeras: 11.267 millones de dólares.

Bolsa (capitalización de mercado según PIB): 44,9%.

Energía: Producción 134,771 millones de toneladas petróleo ÖE, consumo 346,352 toneladas de petróleo ÖE.

Porcentaje en el consumo: energía nuclear 11,2%; gas natural 23,2%; carbón 26,2%; petróleo 37,7%; otras 1,7%.

Agricultura, materias primas, industria

Superficie útil: 34,4%, el 4% de la superficie de cultivo es tierra de regadío.

Productos: Trigo, centeno, maíz, cebada, vino, patatas, remolacha azucarera.

Bosques: 107.000 km².

Desmonte (anual): 0 km².

Materias primas: lignito, mineral de hierro, sal, petróleo, gas natural.

Trabajadores: Industria 44% hombres, 18% mujeres; agricultura 3% hombres, 2% mujeres; servicios 52% hombres, 80% mujeres.

Sectores industriales importantes: construcción de máquinas, técnica electrónica, electrónica, industria del automóvil, química, acero y carbón.

Economía exterior

Saldo de la balanza comercial: 156.081 millones de dólares.

Exportación: 876.097 millones de dólares, de éstos el 18,4% automóviles, 20,0% de industria eléctrica y electrónica, maquinaria 14,0%, química 12,9% (2004).

Países principales de exportación: Francia (10,3%), EE.UU. (8,8%), Gran Bretaña (8,3%), Italia (7,1%), Los Países Bajos (6,2%) (2004).

Exportación de alta tecnología: 102.869 millones de dólares.

Importación: 774.854 millones de dólares, de éstos industria eléctrica y electrónica 18,4%, química 11,0%, vehículos 10,3%, maquinarias 6,7%, petróleo y gas natural 6,8% (2004).

Países principales suministradores: Francia (9,0%), Países Bajos (8,3%), EE.UU. (7,0%), Italia (6,1%) Gran Bretaña (5,9%) (2004).

Tráfico

Red ferroviaria: 35.868 km.

Red de carreteras: 231.400 km., de éstos reforzada para motorización: 661 vehículos/1000 habitantes.

Aeropuertos internacionales: 19 (los más importantes Frankfurt am Main, Munich, Düsseldorf, Berlin-Tegel, Hamburg).

Navegación fluvial: 7.500 km. posibles en ríos y canales.

Medio ambiente, turismo

Zonas protegidas: 32,6% de la superficie del país.

Consumo de energía per cápita: 4198 Kg. de petróleo. **Emisión CO²:** 785,5 millones de toneladas. **Utilización del agua potable:** Agricultura 20%, industria 69%, hogares 11%.

Turismo: 18,399 millones de visitantes. **Ingresos:** 31.641 millones de dólares.

El sistema político alemán

La República Federal de Alemania es un Estado federal democrático y social (artículo 20 de la Ley Fundamental [Constitución]). El principio democrático dice que la formación de la voluntad política emana del pueblo. Esto sucede sobre todo en forma de elecciones de los diputados al Parlamento. Del principio de Estado Social se deriva la obligación del Estado de colaborar a un orden social justo. El principio federativo concede a los estados federados el derecho a configurar libremente su vida estatal dentro del marco del orden constitucional; asimismo, les compromete a respetar los intereses del conjunto del Estado y a colaborar con el cumplimiento de las tareas centrales. El principio de Estado de Derecho vincula la autoridad pública al derecho y a la ley y la somete a su revisión a través de tribunales independientes.

Según la Ley Fundamental, la práctica de la autoridad pública se encuentra repartida entre órganos públicos

diferentes e independientes entre sí. El máximo órgano legislativo es el Parlamento Federal, cuyos diputados son elegidos directamente por el pueblo mediante elecciones generales, libres, iguales y secretas.

A través del Consejo Federal, que representa el elemento federativo dentro de la estructura del Estado, los estados federados influyen en la legislación. Dentro del procedimiento legislativo, dependiendo del tipo ley, es necesaria su aprobación, o por lo menos, es posible su oposición.

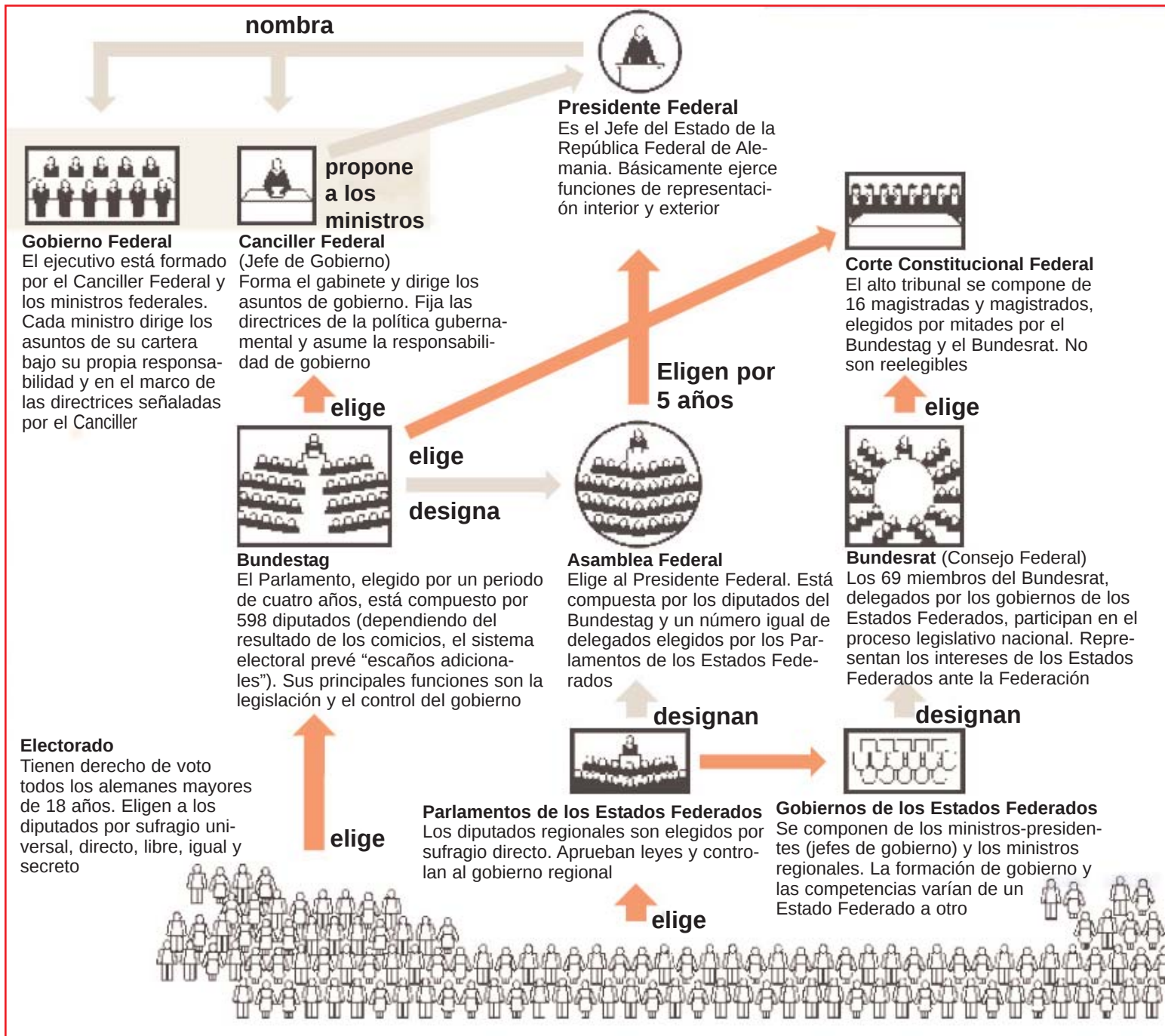
La representación internacional de la Federación es materia del Presidente Federal, que es elegido por la Asamblea Federal por mayoría absoluta para cinco años. La Asamblea Federal se compone de los diputados del Parlamento Federal y del mismo número de miembros elegidos en los parlamentos regionales.

A propuesta del Presidente Federal, el Parlamento elige

por mayoría al Canciller Federal. Los miembros del Gobierno Federal, elegidos por el Canciller, son nombrados y separados de sus cargos por el Presidente Federal a propuesta del Canciller. El Canciller determina las directrices a seguir en la política. Sólo puede ser relevado de su cargo mediante la llamada moción de censura constructiva. En este caso, el Parlamento elige a un nuevo Canciller mediante la mayoría pertinente.

El Tribunal Constitucional Federal, los tribunales federales y los tribunales de los estados federados son los encargados de ejercer el poder judicial. El Tribunal Constitucional Federal vela por el cumplimiento de la Ley Fundamental y está compuesto de dos senados con ocho jueces cada uno. La mitad de ellos es elegida por el Parlamento y la otra mitad por el Consejo Federal.

El sistema político alemán



Sala Plenaria del Bundestag Alemán

El sistema político alemán

La República Federal de Alemania es un Estado federal democrático y social (artículo 20 de la Ley Fundamental [Constitución]). El principio democrático dice que la formación de la voluntad política emana del pueblo. Esto sucede sobre todo en forma de elecciones de los diputados al Parlamento. Del principio de Estado Social se deriva la obligación del Estado de colaborar a un orden social justo. El principio federativo concede a los estados federados el derecho a configurar libremente su vida estatal dentro del marco del orden constitucional; asimismo, les compromete a respetar los intereses del conjunto del Estado y a colaborar con el cumplimiento de las tareas centrales. El principio de Estado de Derecho vincula la autoridad pública al derecho y a la ley y la somete a su revisión a través de tribunales independientes.

Según la Ley Fundamental, la práctica de la autoridad pública se encuentra repartida entre órganos públicos diferentes e independientes entre sí. El máximo órgano legislativo es el **Parlamento Federal**, cuyos diputados son elegidos directamente

por el pueblo mediante elecciones generales, libres, iguales y secretas.

A través del **Consejo Federal**, que representa el elemento federativo dentro de la estructura del Estado, los estados federados influyen en la legislación. Dentro del procedimiento legislativo, dependiendo del tipo ley, es necesaria su aprobación, o por lo menos, es posible su oposición.

La representación internacional de la Federación es materia del **Presidente Federal**, que es elegido por la **Asamblea Federal** por mayoría absoluta para cinco años. La Asamblea Federal se compone de los diputados del Parlamento Federal y del mismo número de miembros elegidos en los parlamentos regionales.

A propuesta del Presidente Federal, el Parlamento elige por mayoría al **Canciller Federal**. Los miembros del Gobierno Federal, elegidos por el Canciller, son nombrados y separados de sus cargos por el Presidente Federal a

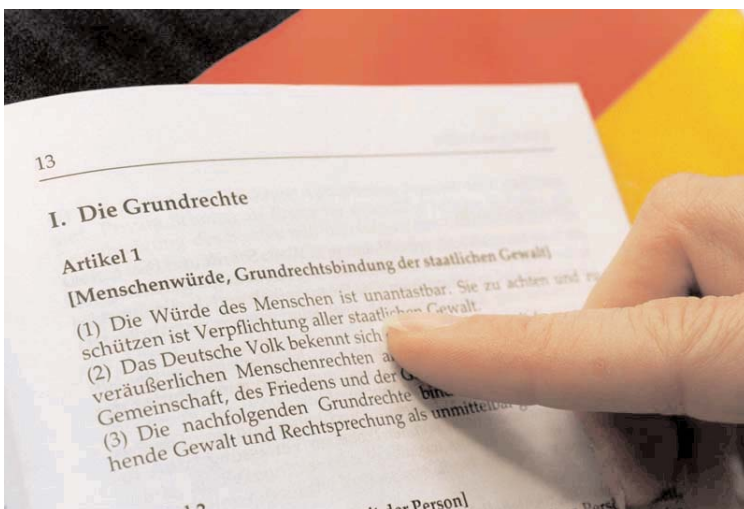
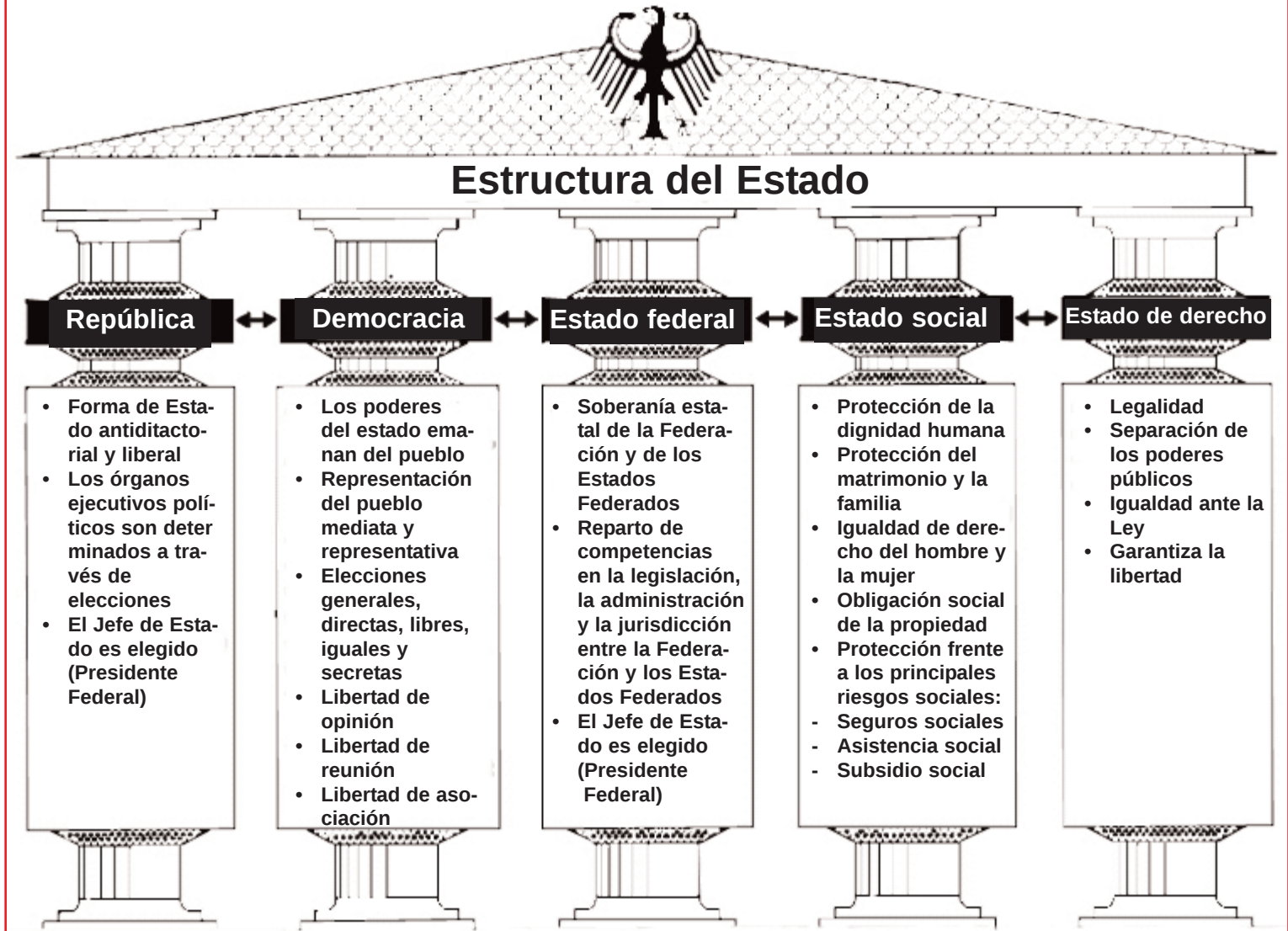
propuesta del Canciller. El Canciller determina las directrices a seguir en la política. Sólo puede ser relevado de su cargo mediante la llamada moción de censura constructiva. En este caso, el Parlamento elige a un nuevo Canciller mediante la mayoría pertinente.

El **Tribunal Constitucional Federal**, los tribunales federales y los tribunales de los estados federados son los encargados de ejercer el poder judicial. El Tribunal Constitucional Federal vela por el cumplimiento de la Ley Fundamental y está compuesto de dos senados con ocho jueces cada uno. La mitad de ellos es elegida por el Parlamento y la otra mitad por el Consejo Federal.



El sistema político alemán

Principios de la Constitución



Breve descripción de las organizaciones sindicales



Nombre y año de fundación del sindicato	El Sindicato de Industria del Metal, IGM, se formó después de la Segunda Guerra Mundial, siendo su predecesor la Asociación Alemana de Trabajadores del Metal que, a su vez, fue fundada en 1891.
Número de afiliados	2.400.000 aproximadamente
Órganos	El órgano máximo de decisión es el Congreso Sindical que tiene lugar cada 4 años. Los delegados son elegidos en distritos electorales, uno por cada 5.000 afiliados. El máximo órgano de decisión entre congresos es el Consejo (Comité Federal), que se reúne 3 veces al año como mínimo. La Comisión Ejecutiva Federal se compone de un o una Presidente, un o una Vicepresidente, un Cajero o Cajera, seis miembros ejecutivos más y veinticuatro miembros honoríficos.
Estructura organizativa	El IG Metall está organizado en distritos regionales y administraciones locales. En la actualidad hay 7 distritos regionales y 171 administraciones locales.
Cuotas	La cuota asciende al 1% del salario bruto. Los jubilados y jubiladas, prejubilados y prejubiladas y los trabajadores y trabajadoras que se encuentran de baja por enfermedad pagan 0,5% de la prestación que perciben mensualmente.

Breve descripción de las organizaciones sindicales



Labor de formación sindical	La labor de formación del IG Metall se divide en dos niveles: 1) la formación del personal de dedicación plena y 2) la formación de los delegados sindicales, de los miembros del comité de empresa, de los representantes de la juventud y de los aprendices, y de los afiliados. El objetivo de la formación es transmitir a las compañeras y compañeros los conocimientos y la capacidad necesarios para llevar a cabo una labor sindical cualificada. La oferta abarca toda una serie de diferentes tipos de seminarios que transmiten tanto los conocimientos básicos para el trabajo, como los conocimientos especializados (política reivindicativa, protección laboral, medioambiental y sanitaria). La duración de las medidas de formación que se llevan a cabo a nivel regional abarca desde una jornada de trabajo hasta un seminario de dos semanas. Gran parte de las actividades de formación que se desarrollan a nivel regional son realizadas por compañeras y compañeros de forma honorífica. Para la formación de estos/as monitores se ofrecen seminarios especiales. El trabajo de formación central se desarrolla en cinco centros de formación del IG Metall.
Otros sindicatos de la industria del metal	Dentro del IG Metall se encuentran organizados tanto obreros como empleados técnicos y administrativos, pero también existe un pequeño sindicato como es el Sindicato Cristiano, cuyo número de afiliados, sin embargo, carece prácticamente de importancia.
Partes sociales	Los convenios colectivos suelen ser firmados a nivel regional entre sindicatos y asociaciones patronales. Excepcionalmente se pueden firmar convenios colectivos a nivel de empresa y también a nivel regional
Número de habitantes del país	82,5 millones de habitantes
Población activa (dentro de la economía general, incluidos los servicios públicos).	38.700.000 (Fuente: Oficina Federal de Estadística, enero 2006)

Breve descripción de las organizaciones sindicales



Número de afiliados a la Confederación (DGB)	6.778.429 (Situación, diciembre 2005)
Nombre de la Confederación, año de fundación y número de organizaciones afiliadas	La Confederación Alemana de Sindicatos, DGB, fue fundada después de la guerra, en el año 1949. Las organizaciones predecesoras eran la Comisión General de Sindicatos de Alemania, fundada el año 1890, y la "Confederación General Alemana de Sindicatos", fundada en el año 1919. Esta última fue prohibida en 1933 por los nazis, su patrimonio fue confiscado y sus funcionarios fueron internados en campos de concentración. En la actualidad son 8 los Sindicatos organizados en la Confederación DGB.
Órganos de decisión de la Confederación (DGB)	El Congreso, que se celebra cada 4 años, es el órgano de decisión más importante, estando constituido por 400 delegados. El Comité Confederal es el órgano de decisión más importante entre congresos. Se compone de 70 miembros entre los representantes enviados por los diferentes sindicatos miembros, más la Comisión Federal y los presidentes de los distritos regionales. Hay que nombrar representantes permanentes para los presidentes de los distritos regionales. La Comisión Ejecutiva Confederal se compone del/la Presidente/a, del/la Vicepresidente/a, más los tres miembros que completan la Comisión Ejecutiva, así como de los presidentes/as de los diferentes sindicatos miembros.
Cuota a pagar a la Confederación	Consiste en el 12% de las cuotas ingresadas por cada uno de los sindicatos.



Estructura sindical de una administración local

Asamblea de Delegados

La Asamblea de Delegados es el órgano de decisión de la Administración Local. Las funciones de la Asamblea de Delegados y el modo de elección de sus representantes se fijan en unos Estatutos Locales que responderán a las directrices que elabore la Comisión ejecutiva Federal. La Asamblea de Delegados elige en votación secreta a la Comisión Ejecutiva Local, a los delegados para el Congreso Sindical, para la Conferencia Regional y otras conferencias para las que sea necesaria la elección. Examinará los informes de caja y de gestión y de los o las revisoras de cuentas y decidirán sobre la actuación del Secretario o Secretaria General. Se llevarán a cabo como mínimo 4 asambleas de delegados al año.

La Comisión Ejecutiva Local

El órgano de dirección de la Administración Local es la Comisión Ejecutiva Local. La compone el Secretario o la Secretaria General Local, el Vicesecretario o la Vicesecretaria General Local, del Cajero o de la Cajera y de al menos seis vocales de entre los cuales la Ejecutiva Local nombrará tres Revisores o Revisoras. Contrata a otros asesores técnicos sindicales y es responsable para la creación de los comités y círculos de trabajo. Ha de apoyar la labor sindical en las empresas, constituyendo las secciones sindicales según las directrices de la Comisión Ejecutiva Federal y como garantía del oportuno funcionamiento de los delegados sindicales

Secretario General

En cualquier caso, el Secretario o la Secretaria General será empleado a dedicación completa. El Vicesecretario o la Vicesecretaria General puede ejercer de forma honorífica.
Secretarios sindicales y personal técnico

Revisión

Las/os Revisoras/es examinarán las cuentas e informarán en la Asamblea de Delegados

Comisión Ejecutiva Local Ampliada

Para el asesoramiento y apoyo a la Comisión Ejecutiva Local se constituye una Comisión Ejecutiva Local Ampliada. Está compuesta de los miembros de la Comisión Ejecutiva Local, los secretario sindicales de la Comisión ejecutiva y otros miembros de acuerdo con los Estatutos Locales.

Comité de delegados sindicales

Secretario Generales de las secciones sindicales

Delegados sindicales

Comité de técnicos y administrativos, de extranjeros, de mujeres, de las PYMES, de las mujeres y de jóvenes

Círculos de trabajo

- Salud Laboral
- Discapacitados
- Racionalización
- Configuración salarial
- etc.

Afiliados de una Administración Local del Sindicato

Los/as afiliados/as eligen la Asamblea de Delegados, los comités de los colectivos, el comité de los PYMES y a través de sus delegados sindicales el comité de delegados sindicales. Los/as afiliados/as interesados/as pueden participar en los diferentes círculos de trabajo. Los principios básicos y la composición de todos los órganos son los Estatutos, las directrices para la labor de los delegados sindicales y el trabajo de los técnicos y administrativos, extranjeros, mujeres, las PYMES y los jóvenes.

La estructura democrática del IG Metall



Congreso Sindical

Los delegados elegidos en las asambleas de delegados se reúnen cada cuatro años en el Congreso Sindical. Eligen a la Comisión Ejecutiva Federal y al Comité de Control. Aprueban los Estatutos, deliberan las propuestas presentadas y fijan la política sindical para el futuro. Además como el órgano máximo del IG Metall examina el informe de gestión de la Comisión Ejecutiva Federal y el informe del Comité de Control. Decide sobre la aprobación de los mismos y ratifica las cuentas de la caja central.

Consejo

Los miembros del Consejo son elegidos por los delegados de las conferencias regionales. Como órgano máximo de decisión entre congresos puede proceder a cubrir las vacantes que se produzcan en la Comisión Ejecutiva Federal y en el Comité de Control. También puede acordar la celebración de un Congreso Extraordinario.

El Consejo se reúne como mínimo tres veces al año.

Comisión Ejecutiva Federal

La Comisión Ejecutiva Federal elegida por los delegados del Congreso Sindical pone en política práctica las decisiones del Congreso Sindical. Esta compuesta por el Presidente, el Vicepresidente el Cajero Principal, cuatro secretarios ejecutivos más y 29 miembros ejecutivos honoríficos. La Comisión Ejecutiva Federal vigila el cumplimiento de los Estatutos y decide, entre otras cosas, sobre las denuncias de convenios, referendums y huelgas.

Comité de Control

El Comité de Control elegido por el Congreso Sindical vigila que la Comisión Ejecutiva Federal cumpla y lleve a cabo los Estatutos y las resoluciones del Congreso Sindical y del Consejo. En este marco recibe las reclamaciones sobre la actividad de la Comisión Ejecutiva Federal y decide sobre ellas. Los siete miembros del Comité de Control no pueden ejercer ninguna otra función dentro del IG Metall.

Conferencia Regional

Los delegados de una Conferencia Regional son elegidos por los miembros de la Asamblea de Delegados. Se ocupa especialmente de cuestiones de acción reivindicativa, de organización y de política sindical de una región. Elige a los miembros del Consejo, de la Comisión Regional y ratifica a los miembros de la Comisión Negociadora.

Comisión Ejecutiva Regional

El/la Secretario/a General Regional, los/as secretarios/as regionales son contratados por la Comisión Ejecutiva del IG Metall. Juntos con la Comisión Regional elegida en la Conferencia Regional, constituyen la Comisión Ejecutiva Regional. La actividad más importante de la Comisión Ejecutiva Regional es la política reivindicativa. En la realización de ésta es apoyada especialmente a través de la Comisión Regional.

Asamblea de Delegados

La Asamblea de Delegados elegida por los afiliados es como un Parlamento de la Administración Local. Se reúne cuatro veces al año y toma las decisiones (por ej.: Acciones en la empresa), que son organizadas por la Comisión Ejecutiva Local. Los miembros de una Asamblea de Delegados eligen a la Comisión Regional, a los delegados para el Congreso Sindical y para la Conferencia Regional.

Comisión Ejecutiva Local

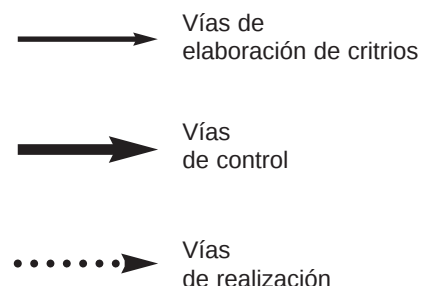
Está compuesta por cuadros sindicales de completa dedicación y honoríficos del IG Metall y es elegida por la Asamblea de Delegados. Dirige la Administración Local, lleva a cabo las decisiones tomadas en la Asamblea de Delegados y es responsable para la creación de los comités y círculos de trabajo

Revisión

Cuán democrática es una organización depende también de si se deja controlar. En el IG Metall existen instancias de control a todos los niveles. Los Estatutos del IG Metall determinan que de los vocales de la Comisión Ejecutiva Local hay que nombrar a tres revisores/as. Examinan la caja e informan a la Asamblea de Delegados. Además es posible revisores por encargo de la Comisiones Ejecutivas Regionales y de la Comisión Ejecutiva Federal. Las cajas regionales son examinadas por las comisiones regionales.

Afiliados de una Administración Local del Sindicato

El IG Metall es una organización democrática. Esto significa: La elaboración de criterios parte de los afiliados. Elecciones y el principio de Delegación aseguran su participación. En las asambleas de delegados de las administraciones locales del Sindicato hasta el Congreso Sindical, el máximo órgano del IG Metall, deciden los delegados elegidos por los afiliados. Además los afiliados pueden colaborar en los diferentes círculos de trabajo.



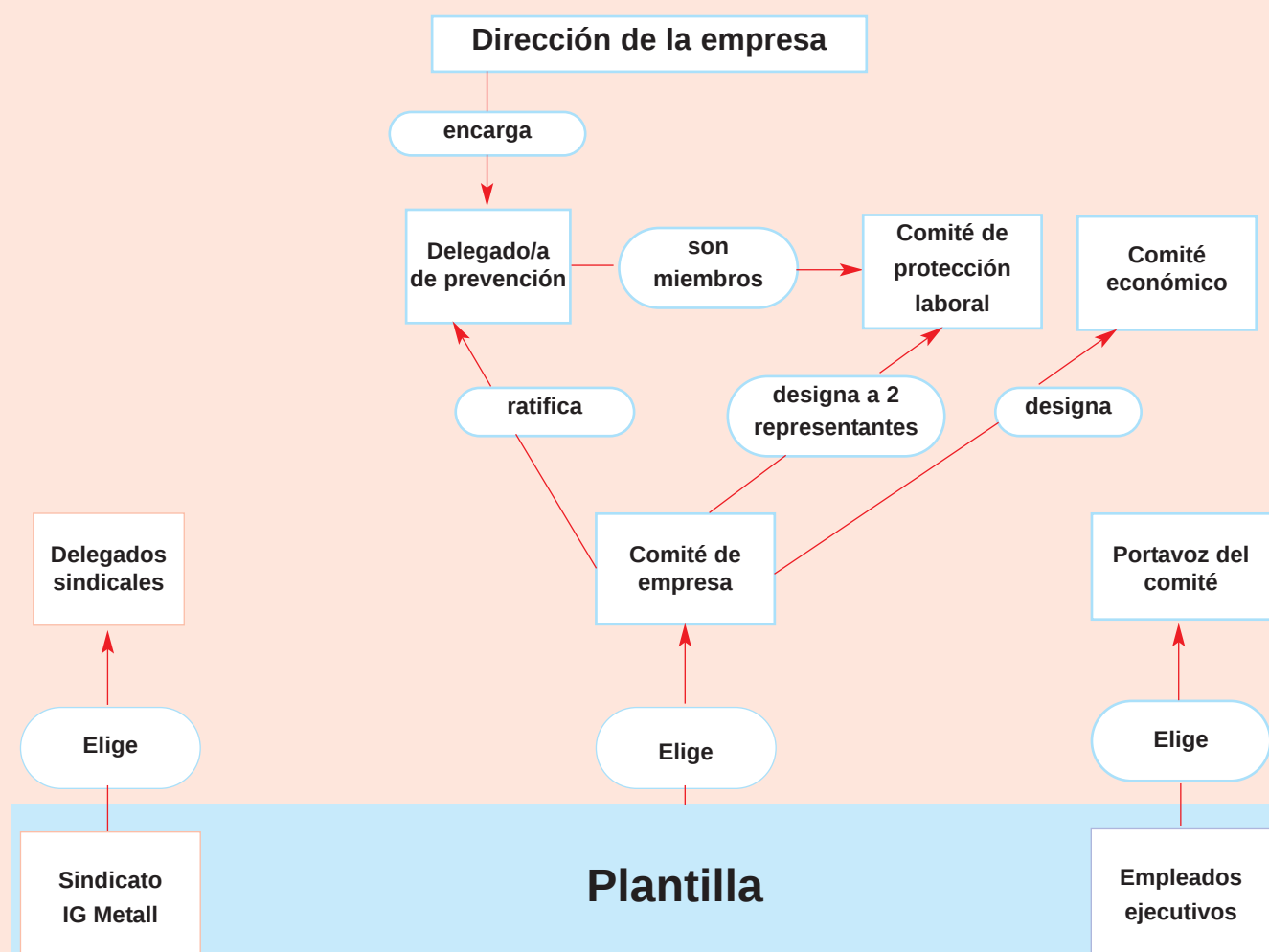
Datos sobre los derechos de representación de los trabajadores

Posición de los sindicatos y de las asociaciones de empresarios en la empresa

(1) Empresario y comité de empresa deberán colaborar con toda confianza, en observancia de los convenios colectivos vigentes y en cooperación con los sindicatos y las asociaciones de empresarios representados en la empresa, en bien de los trabajadores y de la empresa.

Artículo 2 de la Ley sobre los comités de empresa

Estructura de representación de los trabajadores en la empresa en Alemania



B Datos sobre los derechos de representación de los trabajadores

Política sindical en la empresa – Delegados sindicales

La política sindical en la empresa es la base del IG Metall. Los delegados sindicales son los portadores de esta política. Su trabajo se orienta según las directivas para los delegados sindicales del IG Metall.

Los/as delegados/as sindicales son representantes del IG Metall en la empresa. Son elegidos cada cuatro años por los afiliados del IG Metall. Un/a delegado/a sindical es responsable de un número determinado de trabajadores de un grupo o un departamento.

Los afiliados del IG Metall en el comité de empresa, en las representaciones de jóvenes y aprendices y de los discapacitados son a la vez delegados sindicales. Todos los delegados sindicales en conjunto integran la Sección Sindical en la empresa y eligen entre ellos una Ejecutiva.

Las directivas para la labor de los delegados sindicales del IG Metall establecen las siguientes actividades principales:

- Representación de los intereses de los afiliados en los órganos sindicales, p.ej. Asamblea de Delegados y Comisión Ejecutiva Local
- Información sobre decisiones y posiciones del IG Metall, formación de opiniones y sugerencias dentro de la empresa y del sindicato
- Preparación y apoyo en las negociaciones colectivas
- Captación de trabajadores para el IG Metall y asesoramiento de afiliados
- Los delegados sindicales asesoran y apoyan al comité de empresa, a los representantes de jóvenes, aprendices y discapacitados
- Presentación de la lista de candidatos del IG Metall para las elecciones del consejo de empresa y de las representaciones de jóvenes, aprendices y discapacitados

- A través de las comisiones locales regionales o federales influyen de forma decisiva en la política del IG Metall.

No faltan temas para la política sindical de la empresa:

- Garantía y creación de empleo
- Asuntos de jornada laboral y remuneración
- Cumplimiento e implantación de convenios colectivos
- Protección de la salud en el puesto de trabajo
- Configuración de nuevos conceptos tecnológicos y de producción
- Mejora de la cualificación y organización del trabajo
- Equiparación de mujeres y hombres en los centros de trabajo y en las empresas
- Influir en la configuración de las condiciones de trabajo con el objetivo de compaginar mejor la familia con la profesión
- Iniciativas para productos nuevos y
- Responsabilidad regional de los centros de trabajo y de las empresas

Observación

La **representación sindical en la empresa** (delegados sindicales) **no está contemplada** en la ley, y varía bastante según el sector. Son elegidos por los afiliados del sindicato representado en la empresa.



Datos sobre los derechos de representación de los trabajadores

El órgano de representación legal de las trabajadoras y de los trabajadores – El comité de empresa

El comité de empresa es el órgano de representación legal de los/as trabajadores/as en la empresa. La Ley sobre los comités de empresa regula su organización, sus derechos y sus deberes. Todo miembro del comité de empresa afiliado al

Trabajadores	Miembros del comité de empresa
--------------	--------------------------------

de 5 a 20	1
de 21 a 50	3
de 51 a 100	5
de 101 a 200	7
de 201 a 400	9
de 401 a 700	11
de 701 a 1 000	13
de 1001 a 1 500	15
de 1501 a 2 000	17
de 2001 a 2 500	19
de 2501 a 3 000	21
de 3001 a 3 500	23
de 3501 a 4 000	25
de 4001 a 4 500	27
de 4501 a 5 000	29
de 5001 a 6 000	31
de 6001 a 7 000	33
de 7001 a 9 000	35

En empresas con más de 9.000 trabajadores el número de miembros del comité de empresa aumenta en 2 miembros por cada 3.000 trabajadores más

IG Metall es también al mismo tiempo delegado/a sindical del IG Metall. El comité de empresa no es ningún sindicato de empresa, sino representa a todos los trabajadores y todas las trabajadoras en la empresa, independientemente si son afiliados al IG Metall o no lo son.

El comité de empresa es elegido por todos los trabajadores de la empresa por un mandato de cuatro años. El sexo que se encuentre en minoría en la plantilla tiene que estar representado en el comité de empresa de acuerdo con el porcentaje que representa entre los trabajadores.

Un determinado número de miembros son liberados totalmente del trabajo, según el tamaño del comité de empresa. Todos los miembros del comité de empresa están protegidos contra el despido hasta un año después de terminar su mandato (sea por no ser reelegido, sea por voluntad propia). Todos los candidatos para una elección de comité de empresa están protegidos contra el despido a partir de la presentación de su candidatura. Aun cuando no son elegidos, la protección contra el despido es



aplicable hasta seis meses después de la presentación de su candidatura.

Los miembros del comité de empresa solamente pueden ser despedidos por motivos extraordinarios si el comité de empresa o el tribunal laboral acceden a ello.

Los costes de las elecciones, del trabajo del comité de empresa y de los cursos de formación de sus miembros corren a cargo del empresario. Las reuniones del comité de empresa se celebran durante la jornada laboral. Por regla general, los representantes del empresario no asisten a dichas reuniones.

B Datos sobre los derechos de representación de los trabajadores

Derechos y deberes del comité de empresa

Entre las tareas generales de un comité de empresa figura el control sobre el cumplimiento de las leyes, ordenanzas, normas de prevención de accidentes, convenios colectivos y reglamentos de empresa. El comité de empresa es, al mismo tiempo, primera instancia para las reclamaciones de los trabajadores.

Por lo demás, la Ley sobre los comités de empresa contiene diferentes disposiciones que indican ciertas posibilidades de cómo el comité de empresa puede ejercer influencia en las decisiones del empresario, desde el derecho de información hasta derechos de cogestión concretos

Derechos de información y consulta:

- Las decisiones económicas con frecuencia tienen consecuencias negativas para los trabajadores. En este ámbito, el comité de empresa sólo tiene amplio derecho de información, vinculado con el derecho de deliberar con el empresario sobre los efectos para los trabajadores. No obstante, en asuntos económicos el comité de empresa no goza del derecho de cogestión.

- También en el ámbito de la introducción de nuevas tecnologías el comité de empresa no tiene posibilidades concretas de ejercer influencia.
- En el caso de medidas personales individuales (contratación, traslado, etc.), el comité de empresa puede presentar reclamaciones bajo determinadas condiciones.

Derechos de participación:

Sin duda alguna, el comité de empresa tiene mayores derechos de participación en los llamados asuntos sociales, que en caso de conflictos puede intervenir el Tribunal laboral o la comisión de Conciliación para tomar una decisión. Por ejemplo en los casos siguientes:

- Comienzo y fin de la jornada laboral
- Cuestiones de configuración salarial en la empresa, fijación/aplicación/modificación de nuevos métodos de remuneración, fijación del destajo y primas
- Forma y administración de servicios sociales de la empresa

- Otros ámbitos de trabajo son la equiparación de mujeres y hombres, la compatibilidad de familia y profesión, propuestas de planificación y fijación de personal

La Ley sobre los comités de empresa que es la base de trabajo para los comités de empresa fue mejorada y aprobada por el Parlamento el 2001.

Deberes del comité de empresa:

No puede tomar medidas

- que perturben la paz laboral,
- de lucha laboral en el ejercicio de sus funciones o
- medidas político-partidistas.

Previo aviso al empresario, un representante del sindicato tiene derecho de acceso a la empresa y puede asistir a las reuniones del comité de empresa con su consentimiento.

En grandes consorcios con más empresas se designarán comités de empresa intercentros o del consorcio, a los que los comités de empresa de cada empresa delegan a sus representantes.

Observaciones sobre los derechos de representación de los trabajadores

La **Ley sobre los comités de empresa** regula la liberación del trabajo de los miembros del consejo de empresa y los representantes de los jóvenes y los aprendices para poder desempeñar sus tareas y continuar con su formación.

Artículo 37 (2)

Se dispensará a los miembros del consejo de empresa de sus obligaciones profesionales, sin reducción de su retribución, cuando y en la medida en que la dimensión y la naturaleza de la empresa lo hagan indispensable para el desempeño regular de sus funciones.

Artículo 37 (6)

El párrafo 2 es aplicable por analogía a la participación en cursos de instrucción y de formación cuando éstos permitan a los interesados adquirir conocimientos necesarios para el trabajo del comité de empresa.

Artículo 37 (7)

Sin perjuicio de las disposiciones del párrafo 6 precedente, todo miembro del consejo de empresa tendrá derecho, mientras dure su mandato normal, a un periodo remunerado de tres semanas en total durante el cual se le dispensará del cumplimiento de sus obligaciones profesionales para asistir a cursos de instrucción y de formación reconocidos por la autoridad laboral superior competente del Land, mediante previa consulta con las organizaciones representativas de sindicatos y asociaciones de empresarios.

El periodo previsto por la frase 1 se aumentará a cuatro semanas cuando se trate de trabajadores que asuman por primera vez las funciones de miembros del consejo de empresa y también sin haber sido antes delegados de jóvenes y aprendices.

Artículo 40 (1)

Los gastos derivados de la actividad del comité de empresa correrán a cargo del empresario.

Artículo 106

En la empresas que ocupen a más de 100 trabajadores se constituirá un **comité económico**.

Los miembros del comité económico serán designado por el comité de empresa para la totalidad del mandato.

El empresario **deberá facilitar** al comité económico oportuna y completamente informaciones sobre los **asuntos económicos** concernientes a la empresa, sometiéndole los documentos requeridos. Dicho comité tiene la misión de examinar y deliberar los asuntos económicos junto con el empresario.

B Datos sobre los derechos de representación de los trabajadores

Representación sindical en la empresa – cogestión de los/as trabajadores/as y su sindicatos

El derecho empresarial y de cogestión alemán prescribe para las sociedades de capital

- a la junta directiva o gerencia como dirección operativa, órgano responsable de la dirección de la empresa (gestión de la empresa)
- la de un consejo de vigilancia, órgano responsable de vigilancia y control de la dirección de la empresa

Los accionistas eligen en la asamblea general/junta de socios a los representantes del capital en el consejo de vigilancia. En los consejos de vigilancia las trabajadoras y los trabajadores están representados de formas diferentes y, por eso, también cambian mucho las posibilidades de imponer los intereses de los trabajadores. Existen tres modelos de representación de los/as trabajadores/as:

- El consejo de vigilancia según el modelo Montan en la industria del carbón y del acero – CECA para empresas de más de 1000 trabajadores: representación paritaria de accionistas y trabajadores/as y “una persona imparcial” para evitar situaciones de empate y por la que se tienen que poner de acuerdo ambas partes
- El consejo de vigilancia según el modelo de la ley

de 1976 para sociedades de más de 2000 trabajadores: representación aparentemente paritaria, ya que el grupo de los representantes de los trabajadores está integrado por un ejecutivo que normalmente vota a favor del capital. Además, en el caso excepcional de un empate, el presidente del consejo de vigilancia (que siempre pertenece al grupo de los accionistas) tiene dos votos.

- El consejo de vigilancia según la ley de participación con un tercio para sociedades de 500 a 2000 trabajadores, en las cuales los miembros representantes de los/as trabajadores/as están sólo representados en un tercio.

Una de las principales tareas del consejo de vigilancia es el nombramiento de la junta directiva (gerencia) y su control. Según el tipo de reglamento en vigor, el consejo de vigilancia también decide sobre asuntos fundamentales de la política empresarial, así como sobre inversiones superiores a un determinado tope y sobre el plan de inversiones.

Sobre el modelo de la CECA hay que añadir un aspecto muy importante. El director de trabajo no puede ser miembro de la junta directiva si la mayoría de los representantes de los trabajadores se opone a su nombramiento. Esta posibilidad no existe en la Ley de Cogestión de 1976.

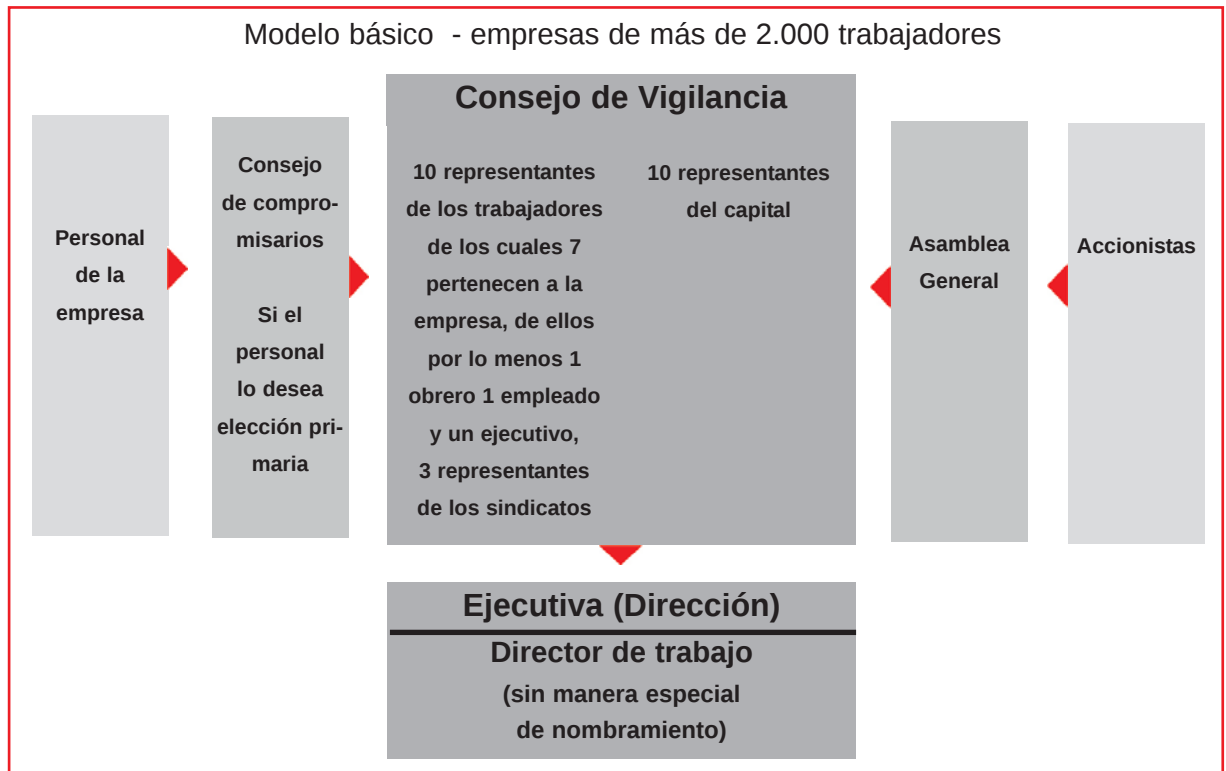
Opinión sindical sobre la cogestión

La democratización de la economía seguirá figurando entre las principales reivindicaciones sindicales. Es verdad que el sistema de delegados sindicales, de consejos de empresa jurídicamente protegidos y de representantes de los trabajadores en los consejos de vigilancia de las empresas ha mejorado la representación de los trabajadores, pero no permite la cogestión en la economía y la igualdad de oportunidades para la defensa de los intereses de los trabajadores. El modelo de cogestión de 1976 y el modelo de la participación de un tercio están lejos de este tipo de consideraciones.

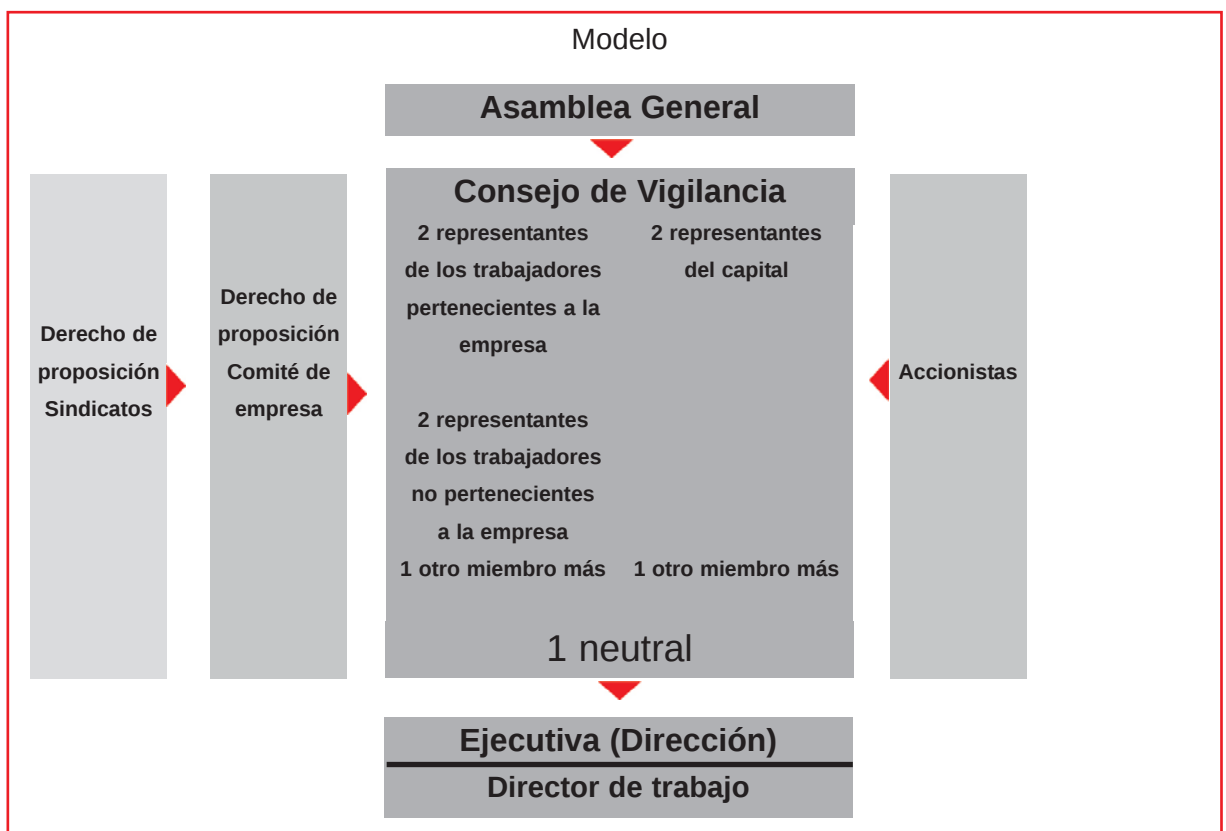
También a nivel internacional será menester mejorar la posición de los sindicatos y de los representantes de los trabajadores en las empresas multinacionales en cooperación con los sindicatos nacionales, las organizaciones sindicales internacionales y los representantes de las plantillas y, de ser posible, dotarla de garantías jurídicas.

Especialmente en el marco de la creación de Sociedades Anónimas Europeas serán necesarios los esfuerzos solidarios y tareas conjuntas para la garantía y ampliación de la cogestión.

*Cogestión
según la Ley
de Cogestión
de 1976*



*Cogestión
Montan según
el modelo
de la CECA*



	Modelo Montan CECA	Cogestión 1976	Ley con un tercio de participación
Rama industrial	Minería, industria del hierro y del acero	El resto de la industria	
Condiciones	Forma jurídica determinada. Más de 1000 trabajadores	Forma jurídica determinada. Más de 2000 trabajadores	Forma jurídica determinada. Más de 2000 trabajadores
Número de puestos en el C. de V.	10 14 20 +1N +1N +1N	12 16 20	3 6 9
De éstos son representantes de los trabajadores	5 7 10	5 7 9 +1 +1 +1E.e.	1 6 9 de éstos 2 tienen que ser del centro de trabajo
De éstos son representantes del sindicato	2 3 4	2 2 3	
Quién elige: - a los representantes de los trabajadores	Asamblea general confirma la propuesta del comité de empresa y de los sindicatos	La plantilla (directa o a través de compromisarios)	La plantilla
- a los representantes de los accionistas	Asamblea General	Asamblea General	Asamblea General
Quién propone al presidente del C. de V.	Varias formas	Siempre los representantes de los accionistas con derecho de voto doble en caso de empate	Siempre los representantes de los accionistas

*Comparación
de los
modelos
de cogestión*

C.V. = Consejo de Vigilancia; N = Neutral; E.e. = Empleado ejecutivo

Sistema de negociación colectiva en Alemania

Derecho, estructuras y praxis de la negociación colectiva en Alemania

A. Base legal de los convenios colectivos

1. La base legal de la autonomía colectiva en Alemania es el Art. 9 , párrafo 3 de la Ley Fundamental Alemana: "Se garantiza a toda persona y a todas las profesiones el derecho de fundar asociaciones para defender y mejorar las condiciones económicas y de trabajo. Los convenios que restrinjan o tiendan a obstaculizar este derecho serán nulos, e ilegales las medidas que se adopten con este fin. Las medidas que se adopten en virtud de los artículos 12a, 35 apartado 2 y 3, 87a apartado 4 y 91 no podrán dirigirse contra los conflictos laborales organizados por asociaciones en el sentido de la primera frase del presente apartado con fines de salvaguardia y promoción de las condiciones económicas y de trabajo.

El derecho de autonomía colectiva se concreta en la Ley de Convenios Colectivos.

2 Los elementos básicos de la Ley de Convenios Colectivos

La **Ley de Convenio Colectivo** ofrece un marco en el cual los sindicatos y las asociaciones patronales pueden acordar las condiciones de trabajo. Las normas principales son:

- Contenido y forma del Convenio Colectivo (Art. 1)
- Partes contratantes del Convenio Colectivo (Art. 2)
- Vinculación del Convenio Colectivo (Art. 3)
- Efectos de las normas de derecho (Art. 4)

2.1 La doble naturaleza jurídica del Convenio Colectivo

El Convenio Colectivo contiene dos clases de estipulaciones, la de **responsabilidad jurídica** y la **normativa**. Las estipulaciones de responsabilidad jurídica regulan los derechos y obligaciones mutuos de las partes contratantes y la parte normativa regula las condiciones de trabajo y de salario en el más amplio sentido.

2.2 Partes contratantes

Partes contratantes de los trabajadores pueden ser:

- Un sindicato
- Varios sindicatos
- Organizaciones centrales de los sindicatos

Partes contratantes de los empresarios pueden ser:

- Un empresario
- Una asociación patronal
- Varias asociaciones patronales
- Organizaciones centrales de las asociaciones patronales

2.3 Vinculación del Convenio

Están vinculadas al convenio las personas que puedan ser objeto de derechos y de obligaciones de las normas establecidas. Esto solamente es posible para los afiliados a las partes contratantes del convenio (*existe una excepción a través de la declaración de la obligatoriedad general, ver página 32*). Del lado de los empresarios están vinculados al convenio los afiliados de las partes contratantes de las asociaciones patronales o individualmente el empresario de una firme con un sindicato un convenio colectivo de empresa. Por parte de los trabajadores están vinculados al convenio los afiliados del sindicato que lo firma.

Las normas de contenido, comienzo y cese del convenio colectivo sólo pueden aplicarse

Sistema de negociación colectiva en Alemania

a las relaciones laborales en las que ambas partes, el empresario y el trabajador, están vinculadas por contrato. El empresario debe ser miembro afiliado a la asociación patronal firmante del convenio, a no ser que sea contratante del mismo (por ejemplo en caso de un convenio colectivo de empresa). El trabajador deberá estar afiliado al sindicato firmante del convenio.

2.4 Efectos de las normas de derecho

Los efectos de la normativa con que regulan las partes contratantes las condiciones de trabajo se diferencian de los efectos de los acuerdos con responsabilidad obligacional con los que las partes regulan sus propias relaciones.

Cuando dos partes convienen que el Convenio Colectivo pactado entre ellas, no puede ser denunciado antes de un año, llegan a un acuerdo con responsabilidad obligacional al que ambas partes están vinculadas. Ninguna de las partes puede denunciar el convenio antes del plazo convenido. Sin embargo, si las partes llegasen conjuntamente a la conclusión de que el Convenio debe ser anulado y confeccionado de nuevo, pueden hacerlo de acu-

erdo mútuo. Por el contrario, los empresarios y los trabajadores que están vinculados a la normativa del Convenio Colectivo no pueden modificar las normas. Las normas del Convenio Colectivo tienen efectos inmediatos y obligatorios independientes de la voluntad de quienes están vinculados al mismo.

B. Ámbito de aplicación

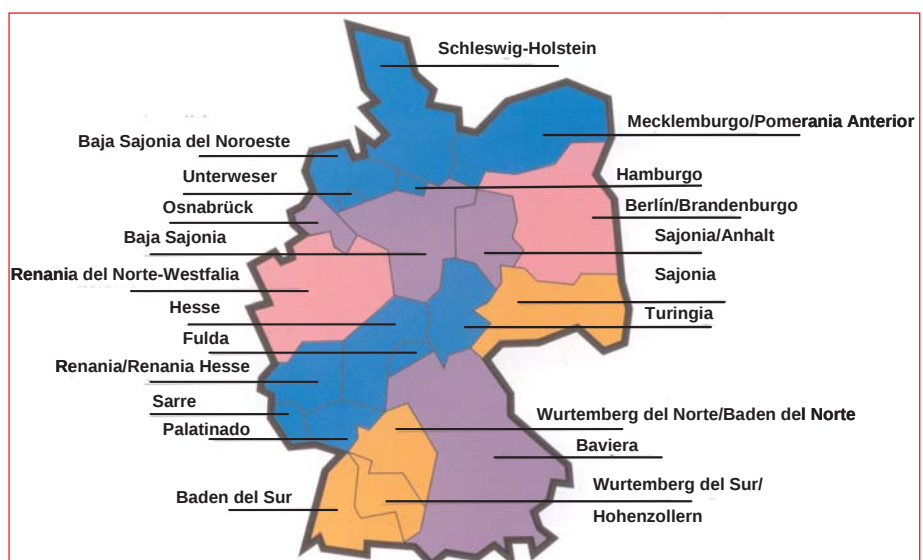
El convenio colectivo tiene un ámbito de aplicación territorial, funcional, de empresa, industrial, personal y temporal. Los convenios colectivos tienen distintos ámbitos de vigencia:

Espacial: Se entiende como ámbito de aplicación espacial los límites geográficos para los que se firma un convenio colectivo. Esto puede ser un centro de trabajo, varios centros de trabajo, una empresa, para una región (ver mapa) para toda la República Federal de Alemania.

Funcional: p.ej. para la industria metalúrgica y eléctrica, la industria siderúrgica, la industria textil y de confección, la industria maderera y los respectivos ramos artesanales;

Personal: para obreros/as, técnicos/as y administrativos/as, y/o aprendices/as. En total hay más de 2.344 "convenios colectivos territoriales" en vigor, es decir, convenios colectivos firmados para una determinada región. Cuando el empresario no pertenece a ninguna asociación patronal se firman convenios colectivos de empresa. La tendencia va en aumento. En la República Federal de Alemania existen sólo en el sector metalúrgico aprox. 1.336 empresas con convenios colectivos de este tipo. A éstos hay que añadir 167 empresas en el sector del textil y la confección y 241 empresas en el sector de la madera y plástico (en el año 2003). El ejemplo más destacado de este tipo de convenio colectivo es el de la Volkswagen AG.

Regiones de la aplicación del convenio - El ejemplo de la industria del metal



Sistema de negociación colectiva en Alemania

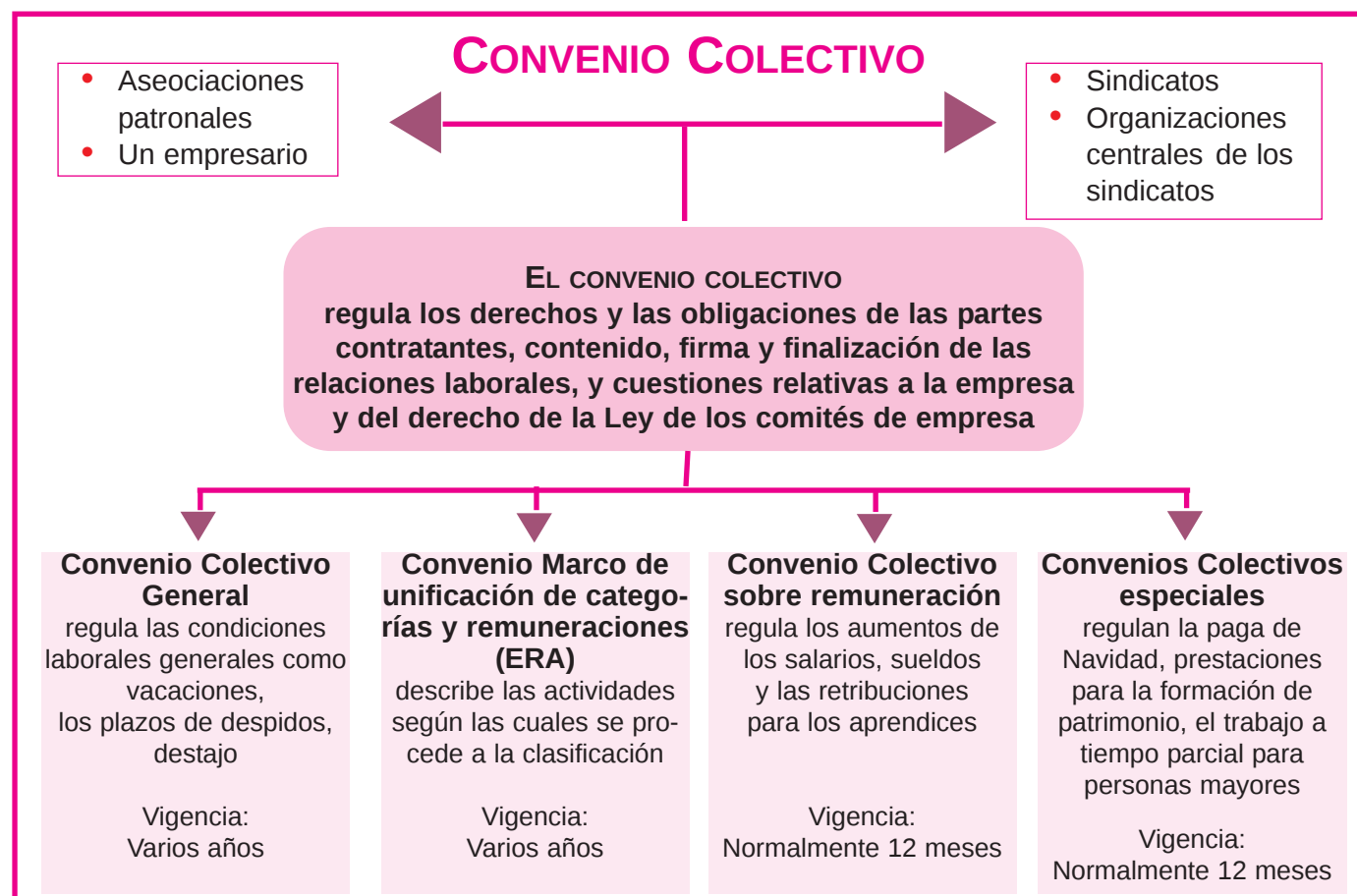
C. Clases de convenios colectivos

El IG Metall distingue entre cuatro categorías de convenios colectivos:

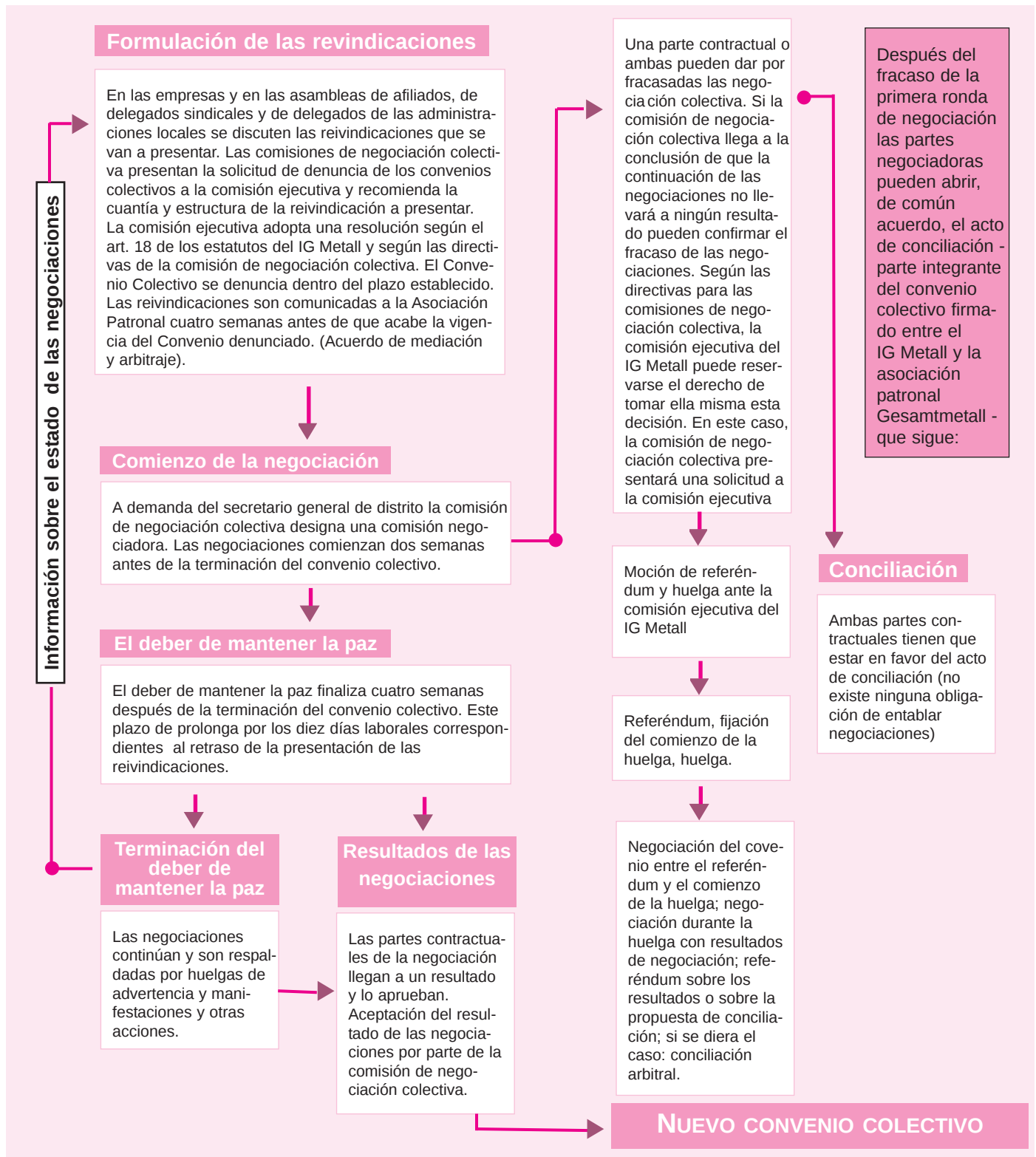
- Los convenios colectivos sobre remuneraciones. Regulan los aumentos de las retribuciones y están destinados a compensar el aumento del coste de vida y a hacer partícipes a los trabajadores del progreso de la productividad económica. En algunos distritos de negociación colectiva existen tablas de remuneración unificadas para obreros/as y técnicos/as y administrativos/as. Por regla general los aumentos tienen un plazo de vigencia de 12 meses.
- Los convenios colectivos generales. Éstos regulan cuestiones como la duración de la jornada semanal y de las vacaciones, rescisión de la relación laboral, suplementos por horas extras, por trabajo nocturno etc. En la mayoría de los casos el período de vigencia es de varios años.
- Los convenios colectivos marco de unificación de categorías y remuneraciones (ERA). Éstos describen p.ej. las actividades según las cuales se procede a la clasificación de obreros y empleados, los principios de remuneración, p.ej. el trabajo a destajo, las primas y las primas de rendimiento. Para algunos ámbitos de la

negociación colectiva podrán acordarse convenios colectivos marco sobre remuneraciones para obreros/as y técnicos/as y administrativos/as con criterios de clasificación unificados. El período de vigencia es también de varios años.

- Los convenios colectivos sobre otras regulaciones. Éstas regulan, por ejemplo, las gratificaciones de Navidad, prestaciones para la formación de patrimonio, el trabajo a tiempo parcial para personas mayores, pero también las relaciones entre las partes firmantes de los convenios colectivos en un convenio sobre arbitraje.



El proceso de un movimiento reivindicativo en la industria del metal



Observaciones sobre la base jurídica de la negociación colectiva

Obligación de mantener la paz laboral

Jurídicamente, la obligación de mantener la paz laboral significa que durante la vigencia de los convenios colectivos no se puede llevar a cabo ninguna lucha laboral para modificar los contenidos acordados en el convenio. Sin embargo, detrás de este concepto hay mucho más. Este concepto hace mucho tiempo que no sólo se contempla en la Ley de Convenios Colectivos, sino que se ha desarrollado y cumplimentado por la jurisprudencia.

Esto resulta de la parte jurídicoobligacional de un convenio colectivo que incluye los derechos y las obligaciones de los agentes sociales. El Tribunal Federal de Trabajo parte de que la "obligación de paz" está incluida en todo convenio colectivo. Por ello no es necesario que tenga que acordarse explícitamente (algo diferente a como ocurre en otros países de Europa).

Por otra parte, la obligación de paz puede ser ampliada, extendida o limitada por las partes sociales en el tiempo y el contenido. De esta manera, por ejemplo, el acuerdo de conciliación y arbitraje para la industria metalúrgica regula (en los antiguos estados federados) una prolongación de la obligación de paz de 4 semanas. Una infracción contra la obligación de paz conduce a una improcedencia de las medidas de lucha laboral y posibilita a la Asociación Patronal o a cada uno de los empresarios a ejercer la acción de resarcimiento o hasta reclamar derecho de indemnización.

Según la opinión general la obligación de paz es solamente una obligación de paz "relativa". Esto significa que existe solamente con respecto a aquellos objetos que están regulados ya a través del convenio colectivo vigente. Una obligación de

paz "absoluta", que prohibiese toda huelga, también para los objetos que no estén regulados, no existe. Un ejemplo actual: Una huelga por un convenio colectivo de empresa para la regulación a favor de trabajadores afectados por un despido, a consecuencia de un cierre de empresa o deslocalización, (por ejemplo medidas de cualificación bajo la continuación del pago de las remuneraciones actuales o retribuciones por aprendizaje) no infringe contra la obligación de paz, si no existen al respecto regulaciones acordadas por las partes sociales.

En casos determinados puede que no esté claro, si un objeto está regulado realmente. Entonces tiene que transmitirse a través de la interpretación de las regulaciones existentes del convenio, si la obligación de paz está recogida posiblemente en estos casos.

Por ejemplo, una huelga para un convenio colectivo sobre salarios a prima es posible, si el convenio colectivo existente sólo contiene regulaciones de salario por tiempo, primas de rendimiento y salario a destajo y su interpretación permite que las partes sociales no quieran acordar una regulación con todos los principios remunerativos.

La obligación de paz finaliza por lo general con la duración del convenio colectivo (es decir a través de la denuncia o vencimiento del plazo, a no ser que las partes sociales hayan acordado su prolongación. Según la opinión general la obligación de paz puede anularse si un empresario se ha dado de baja de la Asociación Patronal o cambia al status de fuera de convenio ("sin convenio").

Con este paso el empresario abandona el ámbito de protección del convenio colectivo y no puede remitirse a la obligación de paz jurídicoobligacional. Entonces existe la "libertad de lucha", como en el caso de la huelga para el reconocimiento de un convenio colectivo.

C Observaciones sobre la base jurídica de la negociación colectiva

¿Cuándo es un convenio colectivo de “eficacia general” en Alemania?

El ministro de trabajo del Estado federal o de un Land puede declarar un **convenio colectivo de eficacia general** según el Art. 5 de la **Ley de Convenio Colectivo** bajo determinadas condiciones. Entonces, los acuerdos rigen también para empresarios y trabajadores no vinculados al convenio. Excepción: El objetivo de la declaración de **eficacia general** es eliminar condiciones laborales precarias y estandarizar la competencia. Las condiciones para una declaración de **eficacia general** son:

- Uno de los agentes sociales tiene que solicitarla al ministro de trabajo del Estado federal.
- La comisión del convenio colectivo, compuesta por tres representantes de los **empresarios** y de los **trabajadores**, tiene que aprobarlo por mayoría.
- En el área de acción del **convenio colectivo** más de la mitad de los trabajadores tienen que trabajar en las empresas vinculadas al convenio.
- La declaración de **eficacia general** ha de ser de interés público.

Es cierto que sin una mayoría de la comisión una declaración de **eficacia general** no es posible. Pero el ministro de trabajo puede rechazar la solicitud aunque haya sido aprobada por la comisión. La declaración de **eficacia general** finaliza cuando acabe la vigencia del **convenio colectivo** y sea sustituida por una nueva. Para que el acuerdo posterior sea igualmente vinculante para todos, entonces es necesaria una nueva solicitud. Pero: Un **convenio colectivo** sigue también

teniendo vigencia según el Art. 4 párrafo 5 de la Ley de Convenio Colectivo hasta que haya sido sustituido por otro. Lo mismo rige para la declaración de **eficacia general**. Esta también sigue teniendo vigencia, si para las empresas organizadas rige un nuevo **convenio colectivo** que no sea declarado de **eficacia general**.

La declaración de **eficacia general** juega siempre un papel mínimo en los acontecimientos de negociación colectiva. En la industria del metal y eléctrica no existe ninguna declaración de **eficacia general**. En 1991 el 5,4 por ciento de todos los convenios colectivos fueron declarados de eficacia general, en el 2004 solamente un 2,1 por ciento. Entretanto la mitad aproximadamente se refieren a convenios colectivos modificados o complementarios.

Los **convenios colectivos** de eficacia general sobre los ingresos solamente existen a escala federal para el personal de la pequeña empresa de limpieza de edificios. Existen para todos los convenios colectivos de salario mínimo —de acuerdo con la **Ley de Desplazamiento de Trabajadores**— en el ramo de la construcción y demolición. Además hay que añadir los convenios colectivos salariales vigentes de algunos sectores que tienen vigencia en cada uno de los estados federados.

El motivo para el retroceso de la declaración de eficacia general es la creciente actitud de rechazo de los empresarios. Los sindicatos reivindican por ello un procedimiento sencillo. El gobierno federal lo prometió en 1998. Sería posible que la firma de un convenio no tenga que aprobarse por mayoría y que se reduzca la cláusula del 50 por ciento para los trabajadores en las empresas organizadas.

Observaciones sobre la base jurídica de la negociación colectiva

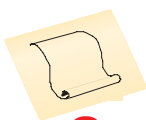
¿Quién está vinculado al convenio?

Un derecho legal a las regulaciones de un convenio existe para las partes firmantes del convenio colectivo. El trabajador tiene que estar afiliado al sindicato, el empresario afiliado a la asociación patronal (o que hayan firmado ellos mismos el convenio colectivo). Solamente de esta manera se está vinculado al convenio. Por ello los convenios colectivos no tienen validez vinculante

- para los/as trabajadores/as no afiliados en una empresa que esté afiliada a una asociación patronal
- para no afiliados y afiliados a un sindicato en una empresa que no esté afiliada a una asociación empresarial

Cada convenio colectivo tiene un ámbito de aplicación profesional territorial y personal. El convenio tiene validez solamente si el empresario y el trabajador están bajo ese ámbito de aplicación. Las normativas legales del convenio colectivo tienen validez directa y obligatoriamente para la relación laboral. No es necesario ningún otro acuerdo especial. Los convenios colectivos son condiciones mínimas. Incluso estando de acuerdo, no tienen validez modificaciones en perjuicio de un afiliado al sindicato. Solamente son lícitas las mejoras.

Convenios colectivos y acuerdos de empresa ¿Cuál es la diferencia?



Convenios colectivos

- Base legal: Ley Fundamental art. 9 Ley de Convenios Colectivos
- Se negocian entre las asociaciones patronales o un empresario y los sindicatos
- Son válidos para todos los afiliados de las organizaciones empresariales y para los sindicatos
- Fijan las condiciones generales sobre jornada laboral, salarios, vacaciones etc.
- Fijan estándares mínimos



Acuerdos de empresa

- Base legal: Ley Constitutiva del Comité de Empresa de 1972
- Se negocian entre una empresa y el Comité de Empresa
- Son válidos para todos los trabajadores de la empresa
- Es válido el principio de la norma más favorable
- Sólo se pueden negociar cuando así lo permita el Convenio Colectivo
- Sólo pueden regular lo que no está regulado en el Convenio Colectivo

No serán objeto de los acuerdos de empresa:

Las remuneraciones y otras condiciones laborales, que ya estén reguladas por convenios colectivos o que se regulen normalmente. Esto no es válido cuando la firma de un convenio colectivo permita expresamente acuerdos de empresa complementarios. (Art.77(3) Ley Constitutiva del Comité de Empresa)

Bibliografía:

La actualidad de Alemania,
Departamento de Prensa e Información del Gobierno Federal, 2006

Gewerkschaftliche Interessenvertretung in den Ländern der EU, VOGB AK Plus 2002

Folletos e informaciones del IG Metall

