

JORNADAS DE FORMACIÓN SINDICAL EN CUARENTENA

Fundamentos Constitucionales de los Modelos de Negociación Colectiva.

2020, desde el 20 al 31 de julio





ASESOR SINDICAL

Negociación Colectiva

Julio	Materia	Contenido
Lunes 20	Generalidades	Sistema Europeo Alemania Instrumentos Internacionales
Martes 21	Europa	Sistema Europeo Alemania
Miércoles 22		Francia
Jueves 23		España
Viernes 24		Italia
Lunes 27	América	Argentina
Martes 28		Uruguay
Miércoles 29		Brasil
Jueves 30		EEUU
Viernes 31	Síntesis	Síntesis Conclusiones

Formación Sindical





ASESOR SINDICAL

Fundamentos Constitucionales de los Modelos de Negociación Colectiva. Generalidades

- Sistema Europeo
- Alemania

ASESOR SINDICAL

Formación Sindical





ASESOR SINDICAL

Negociación Colectiva. - Sistema Europeo

Sistema Europeo
Alemania

La negociación colectiva constituye un fenómeno general y extendido de formación de reglas sobre las condiciones de trabajo y de empleo.

En los textos, desde la Carta Social Europea hasta la Carta de Derechos Fundamentales hoy anexada al Tratado de Lisboa, aparece como un derecho fundamental de los ciudadanos europeos.

Forma parte de las constituciones sociales de la segunda posguerra mundial y se encuentra indisolublemente ligada a la noción de libertad sindical y a la figura social del sindicato.

libertad
SINDICAL
Y NEGOCIACION
COLECTIVA



Formación Sindical





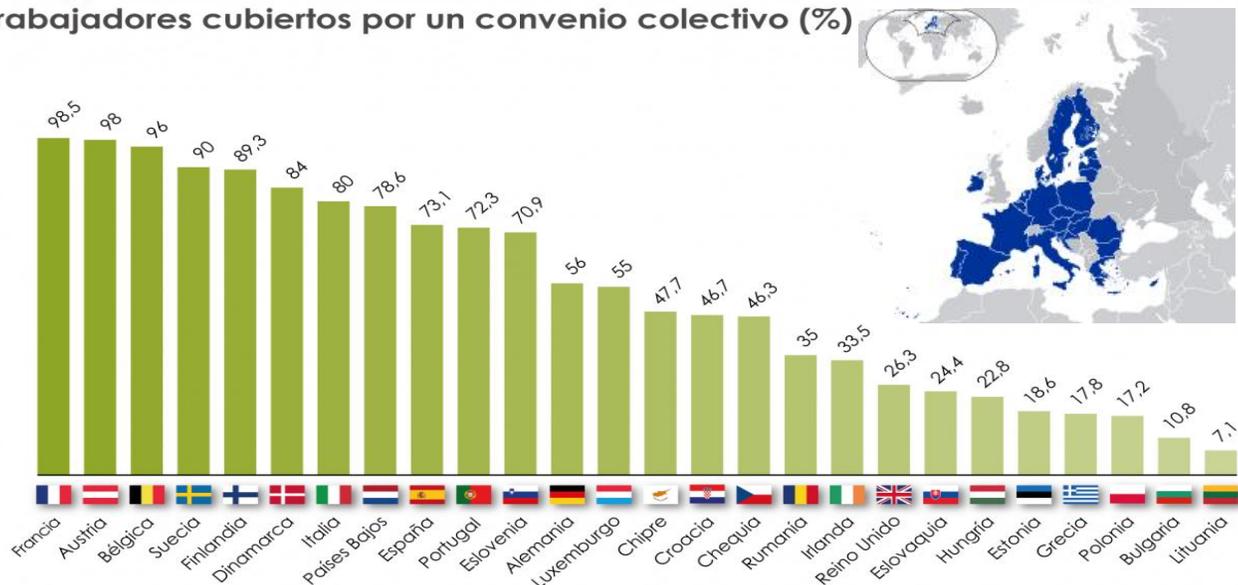
ASESOR SINDICAL

Sistema Europeo

Alemania

Negociación colectiva en la Unión Europea

Trabajadores cubiertos por un convenio colectivo (%)



Formación Sindical



INDI

La cobertura media de la negociación colectiva en la UE alcanza a más de 120 millones de trabajadores, 2/3 de los 184 millones de asalariados de la UE, oscilando entre el 100% aproximadamente en Francia, Austria o Bélgica y el 10% de Bulgaria o Lituania.

Estas diferencias tienen mucho que ver no solo con la debilidad de la implantación sindical, sino de las prácticas concretas de la negociación colectiva predominante en cada país.

La prevalencia es de niveles intersectorial y sectorial con altas tasas de cobertura y fuerte descentralización empresarial de las negociaciones.



ASESOR SINDICAL

Sistema Europeo
Alemania

Negociación Colectiva. Generalidades - Alemania

Alemania

- Generalidades
- Fundamentos
- Sistema Sindical
- Acuerdos de Codeterminación
- Convenio Colectivo
- Estructura de negociación
- El Convenio Alemán del Metal

Formación Sindical





Negociación Colectiva. Generalidades - Alemania

Generalidades

- En Alemania existe sólo marginalmente la negociación a nivel de la empresa.
- Negociación colectiva sectorial y se realiza entre los sindicatos (organizados por grandes áreas económicas y reunidos en una Confederación) y patronales.
- Es el principal nivel de definición de las remuneraciones y las condiciones de trabajo, incluyendo el mecanismos de disminución de jornada y cesantía parcial, subsidiados por el Estado.
- Los convenios sectoriales son pactados por 1 o 2 años generalmente a nivel regional, pero se observa pocas diferencias entre ellos, especialmente en materia de aumentos salariales.
- Los comités de empresa a nivel de cada entidad productiva, tienen la obligación legal de reunirse mensualmente, si bien no están autorizados para negociar convenios colectivos, pueden firmar acuerdos sobre cuestiones que no están cubiertas y respecto a modalidades de aplicación práctica de los mismos.
- Se permite extender los convenios colectivos a todos los empleados de un sector por petición de las partes, en particular para asegurar salarios mínimos.



Formación Sindical





Negociación Colectiva. Generalidades - Alemania

Fundamentos

- La Constitución alemana reconoce como derecho fundamental la libertad de asociación sindical, tanto en su vertiente individual como colectiva, protegiendo la autonomía de las organizaciones y su capacidad de acción.
- También ha ratificado los Convenios 87 y 98, la Carta Social Europea y los pactos internacionales de derechos humanos, y de los derechos económicos sociales y culturales.
- La jurisprudencia de su Tribunal Constitucional Federal y del Tribunal Federal de Trabajo, ha establecido que la Constitución reconoce a sindicatos y organizaciones empresariales un campo de actividades que se refiere en primer lugar a la “promoción” de las condiciones laborales y económicas de sus miembros mediante la negociación colectiva, además de la acción en la empresa y la codeterminación y el conflicto.
- La negociación es un elemento esencial de la libertad sindical, a tal punto que en el sistema alemán está directamente enraizado una en otra, mediante la atribución en régimen de exclusividad o de monopolio a las organizaciones sindicales de las facultades de negociación colectiva y de huelga como típicas de la representación colectiva de los trabajadores que éstas encarnan.



Formación Sindical





Negociación Colectiva. Generalidades - Alemania

Sistema Sindical

- El sistema sindical se construye sobre un principio de unidad que excluye la organización en función de opciones políticas o ideológicas.
- Las estructuras primarias de representación son las federaciones o sindicatos de sector, estructuradas a nivel nacional y regional (länders) que se confederan en la organización de vértice, de segundo grado, la *Deutscher Gewerkschaftsbund* (DGB). Confederación Alemana de Sindicatos
- Esta tiene, sin embargo, poca capacidad de acción, porque la política sindical viene determinada esencialmente por las federaciones de sector, que son los que tienen la legitimación para negociar convenios colectivos, de la que carece la DGB.
- El sistema de representación de los trabajadores se completa con las previsiones sobre los organismos de representación en la empresa, los comités de empresa. Éstos organismos unitarios, de formación electiva, gozan, en virtud de la *Betriebsverfassungsgesetz*, Ley de constitución de obras, de un cierto número de derechos de codeterminación en relación con las cuestiones “personales” y sociales.



Formación Sindical





Negociación Colectiva. Generalidades - Alemania

Acuerdos de Codeterminación

- Aunque el derecho de negociación colectiva se otorga en exclusiva a los sindicatos, los comités de empresa pueden concluir “acuerdos de codeterminación” en la empresa, una figura por tanto muy parecida a lo que en la experiencia española se llaman “acuerdos de empresa”.
- Esta posibilidad permitirá, como veremos a continuación, que los mismos contenidos regulados en el convenio colectivo puedan eventualmente ser el objeto de un acuerdo de codeterminación en una empresa determinada, planteando por consiguiente unas relaciones de conflicto entre ambos. Jurídicamente sin embargo la cuestión la solventa la norma legal alemana al establecer que los convenios colectivos prevalecen sobre los acuerdos de empresa, pero la cuestión es más complicada en la práctica.
- La “garantía estatal de la negociación colectiva” la negociación colectiva como garantía institucional más que como un derecho público subjetivo, se contiene en la Ley sobre convenios colectivos de 1949 (Tarifvertragsgesetz, TVG), que contiene la regulación de algunos aspectos esenciales de ésta. De entre ellos, es importante aquí referirse a la eficacia del convenio colectivo y su ámbito de aplicación.



Formación Sindical





Negociación Colectiva. Generalidades - Alemania

Convenio Colectivo

- El convenio colectivo es en Alemania un contrato propio de la autonomía privada, y se limita a las organizaciones pactantes, sindicato y asociación empresarial, y los sujetos por ellos representados, empresas y trabajadores.
- La eficacia personal limitada a los trabajadores y empresas afiliados o adheridos a las respectivas organizaciones firmantes del acuerdo.
- Rige el principio de “doble afiliación”, es decir que el convenio colectivo sólo despliega su eficacia sobre los empresarios afiliados a la asociación empresarial pactante y sobre los trabajadores asimismo afiliados al sindicato pactante.
- Sin embargo, el convenio colectivo posee eficacia normativa, y es fuente de determinación de las condiciones mínimas de trabajo.
 - El empresario no puede disminuir el nivel de tutela colectiva en perjuicio de los propios trabajadores.
 - El mínimo salarial es el colectivo, puesto que no hay un salario mínimo interprofesional establecido por ley.
- En el ordenamiento alemán tiene carácter normativo, de derecho objetivo, las prescripciones del convenio y su función de norma mínima.



Formación Sindical





Negociación Colectiva. Generalidades - Alemania

Estructura de negociación

- El sistema alemán se base prevalentemente en un alto nivel de negociación centralizada, en torno a los convenios colectivos de sector en el nivel de distrito o regional, con algunas excepciones en donde el convenio tiene un ámbito nacional, como los empleados (laborales) del sector público.
- La región suele coincidir con un Bundesland, pero otras veces la geografía industrial se ha desarrollado de manera diferente a la geografía política, y el ámbito territorial del convenio es por tanto diferente del marcado por las fronteras regionales.
- Esto supone que existen diferencias interregionales en una misma industria o sector, pero la diferencia más importante – por ejemplo a nivel salarial – se da entre las regiones del Este y las del Oeste, también en materia de afiliación y de cobertura de convenios.
- Hay también convenios de empresa, negociados por los sindicatos, normalmente en empresas de dimensión nacional, aunque son más escasos que la práctica de otros ordenamientos, como el italiano o el español.



Formación Sindical





El Convenio Alemán del Metal

- El Convenio colectivo firmado en 2018 entre la patronal y el sindicato IG Metall para el sector metalúrgico y electrónico de Baden-Wurtemberg rige respecto a 900.000 trabajadores, pero su contenido se extenderá al resto de los 3,9 millones de trabajadores y trabajadoras metalúrgicas del país.
- La relevancia del acuerdo radica más que en las prestaciones económicas, que si las tuvo, en un novedoso capítulo de flexibilidad de jornada al que han coincidido en calificar como “una base sólida para el sistema de horarios de trabajo flexible para el siglo XXI”:
 - El Sindicato acepta incrementar la cuota de trabajadores que pueden incrementar la jornada laboral semanal de 35 horas hasta 40 horas por necesidades de la producción.
 - La empresa acepta que los trabajadores puedan reducir sus horas de trabajo hasta 28 horas por semana por un mínimo de 6 y un máximo de 24 meses.
- Se da flexibilidad para atender las necesidades de trabajadores y trabajadoras, para avanzar en la autogestión de la jornada laboral y poder compaginar y conciliar el trabajo con el derecho a cuidar de sus hijos, atender a sus mayores, estudiar, o simplemente trabajar menos.



Agradecemos su participación.

Mañana miércoles 22 de julio revisaremos **Modelo francés de Negociación Colectiva**, continuando este ciclo de presentaciones formativas desde las 20.00 horas en <https://meet.jit.si/AsesorSindicalFormaci%C3%B3n>.

Formación Sindical

