Huelga derecho de huelga en Alemania y Europa

Vocabulario: Vereinigungsfreiheit (Art 9) - Vereine und Gesellschaften (Abs 1) - verbotene Vereinigungen (Art 9, Abs 2) – Recht zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen (Art 9, Abs 3) – Berufsfreiheit, öffentliche Dienstleistungspflicht, Verbot der Zwangsarbeit (Art 12, 2) / gerichtlich angeordnete Freiheitsentziehung (Art 12, Abs 3). – **wahren, die Wahrung:** was als moralischer Wert gilt, durch korrektes Verhalten aufrechterhalten, bewahren ♦ etw. einhalten, beibehalten ⇓ ♦ etw. verteidigen, schützen ⇓

Leer el Absatz 3 del Art 9 GG, donde se veda la aplicación de normas de excepción contra conflictos laborales emprendidos por asociaciones mencionadas en el Abs 1, cuando éstas se propongan resguardar o ampliar conquistas laborales y económicas.-

<http://www.buenastareas.com/ensayos/Huelga-En-Alemania/2312616.html>

LA HUELGA EN EL DERECHO ALEMAN  
Antes de abordar el tema de la huelga, vale la pena hacer un breve recorrido por algunas instituciones del derecho laboral en Alemania.  
En el derecho laboral, tenemos a la Ley Básica que garantiza la libertad de asociación (artículo 9, párrafo 3), así como la libre elección de profesión y la prohibición del trabajo forzado (artículo 12). Establece también el principio de igualdad de trato y, en particular, obliga al Estado a apoyar la aplicación efectiva de la igualdad de sexos (artículo 3).

 La Ley de Constitución de la Empresa, que regula el derecho de los trabajadores a participar en la adopción de decisiones a nivel de establecimiento por conducto de los comités de empresa.   
\* La Ley de Convenios Colectivos, que regula los convenios colectivos.   
Otras legislaciones laborales:   
\* Relaciones laborales: Ley Federal de Vacaciones Pagadas; Ley de Promoción del Empleo; Ley de Protección del Empleo … [hay muchas más regulaciones]

<http://www.cen7dias.es/contenido.php?bol=57&id=1411&sec=1>

**La huelga en Alemania**

El derecho a la huelga no se recoge de forma explícita en la Constitución alemana, pero se deriva del derecho constitucional de asociación. En este país, la mayoría de las controversias laborales se regulan por vía jurisprudencial. Además, para que una huelga sea legítima, debe ser promovida por aquellos que tengan la capacidad de ser**partes firmantes en la negociación** colectiva, el propósito de la misma debe consistir en garantizar o mejorar las condiciones laborales, se debe respetar la obligación de paz y no debe atentar contra normas básicas laborales.

Por otra parte, los funcionarios públicos alemanes no tienen derecho a la huelga. Mientras, la relación laboral se suspende y no se recibe salario para aquellos que secunden las huelgas, aunque los sindicatos han confeccionado un **“fondo para huelgas”,**por el que pagan una compensación a estos trabajadores. Asimismo, aquellos trabajadores que no participan en la huelga y continúan trabajando perciben su salario, sin embargo no reciben éste si como consecuencia de la huelga les es imposible trabajar.

El informe de CEOE pone de manifiesto que en la mayoría de los países miembros de la UE este derecho se encuentra **garantizado por la vía constitucional**, aunque existen **excepciones**como Austria, Bélgica, Luxemburgo, Malta, Países Bajos, Irlanda y Reino Unido. En otras naciones, este derecho se encuentra fundamentalmente regulado mediante la**jurisprudencia**, como en Bélgica, Dinamarca, Francia, Alemania, Grecia, Irlanda, Italia, Luxemburgo y los Países Bajos y la **negociación colectiva**adquiere especial importancia en países como Dinamarca, Finlandia, Suecia e Irlanda.

Se pone de manifiesto la ausencia de un concepto que defina en qué consiste el derecho de huelga. En algunos países, se incluyen en dicho concepto **huelgas políticas**(Dinamarca, Finlandia, Irlanda, Italia y Noruega) o de **solidaridad,**mientras que en otros este tipo de huelgas se califican como ilegales (por ejemplo, las de solidaridad en Letonia, Luxemburgo, Países Bajos y Reino Unido). Además, dependiendo de en qué países, participar en una huelga puede comportar la **suspensión del contrato laboral o incluso podría conllevar al despido**(como en Austria, Dinamarca, Irlanda y Reino Unido).

En algunos países, como Bélgica, Italia y Francia, este derecho se configura como un **derecho individual,** mientras que en Alemania, Grecia, República Checa, Eslovaquia o Suecia este derecho se debe ejercer mediante representación sindical. Por otra parte, los **plazos de preaviso**que deben respetarse para ejercer este derecho varían enormemente de un país a otro, existiendo un rango aproximado de 24 horas hasta 7 o 14 días de preaviso. ///

**Población:**82 500 000 de habitantes

La Ley Básica (GG) garantiza la libertad sindical. Las normas mínimas están dispuestas en leyes separadas y no en un código laboral único.

La Ley Básica reconoce el derecho a la negociación colectiva y los acuerdos están regidos por la Ley sobre Convenios Colectivos. Los convenios colectivos son vinculantes para los miembros del sindicato y la asociación de empleadores correspondiente.

**Derechos de información y consulta:** Los trabajadores/as pueden participar en la toma de decisiones de la dirección a través de los comités de empresa, que se encargan de supervisar la aplicación de los convenios colectivos negociados por los sindicatos en los lugares de trabajo. Los derechos de información y consulta de los trabajadores/as guardan conformidad con la legislación de la Unión Europea. Los miembros de los comités de empresa no tienen que ser delegados sindicales, aunque más de la mitad de ellos son miembros del sindicato, según cifras de 2006.

Los acuerdos de co-determinación en grandes empresas permiten que los representantes de los trabajadores ante los consejos de supervisión de distintos grupos puedan dar su opinión sobre la política general de la empresa, pero en última instancia no pueden impedir los despidos colectivos o los traslados de empresas, dado que la presencia de la dirección continúa siendo mayoritaria.

**No hay derecho de huelga para los funcionarios:** La principal restricción en los derechos de los trabajadores/as es la negación del derecho de huelga a todos los funcionarios en los servicios públicos, incluyendo a los docentes. Ningún funcionario tiene derecho de huelga, independientemente de su función. Otro problema relacionado con esto es que los empleados con estatus de funcionario civil siguen viendo denegado su derecho a la negociación colectiva. No se han registrado cambios al respecto, pese a las continuas críticas de la OIT sobre esta violación del Convenio 98. Los empleados que trabajan en los servicios públicos y que están cubiertos por convenios colectivos disfrutan, sin embargo, de la libertad sindical. Desde 1959, la OIT ha reiterado en repetidas ocasiones al gobierno de Alemania que las restricciones que se aplican a los funcionarios no son acordes con el Convenio 87, y le ha pedido que modificase la legislación, a fin de reconocer el derecho de los funcionarios públicos que no ejerzan autoridad en nombre del Estado, a poder recurrir a acciones de huelga. La mayoría de las organizaciones profesionales y de funcionarios públicos, a diferencia de los sindicatos afiliados a la DGB, siguen oponiéndose al derecho a la huelga para los funcionarios civiles, por miedo a perder algunos de sus "privilegios" adquiridos (como la obligación del Estado a apoyarlos financieramente, su protección frente al despido, etc.)

Los sindicatos estuvieron estrechamente involucrados en la amplia modernización de la legislación que rige el servicio civil durante la administración Schröder (Social Demócrata), y esperaban que se tuviesen en cuenta las recomendaciones de la OIT. Sin embargo, no se han registrado progresos desde el establecimiento del gobierno de coalición en noviembre de 2005.

**Negociación colectiva:** Alemania tiene una fuerte tradición de negociaciones colectivas, que en 2004 permitió la negociación de acuerdos gracias a los cuales se conservaron empleos, particularmente en las grandes empresas del sector del automóvil. La situación continuó en 2005, incluso en ocasiones implicó importantes concesiones por parte de los sindicatos, incluyendo recortes salariales, reducciones limitadas de plantilla y horarios de trabajo flexibles, para preservar el mayor número posible de puestos de trabajo.

En 2006 se concluyeron convenios colectivos que cubren importantes sectores como la siderurgia, el sector de comercio minorista y los seguros privados. Con todo, se registra una tendencia a pasar de convenios extensivos que cubren todo un sector a acuerdos marco que se limitan a establecer las bases para emprender negociaciones separadas a nivel de empresa.

**Derechos de información y consulta:** Sigue sin haberse aplicado la Directiva de la UE sobre derechos de información y consulta en caso de traslados de empresas.

LA CONFLICTIVIDAD LABORAL <http://www.empleo.gob.es/es/mundo/revista/Revista118/83.pdf>

El eco público que han suscitado algunas huelgas desde 2006 ha motivado que la atención de los medios de comunicación y de los principales actores se haya centrado en la conflictividad laboral.

Diferentes informes indican que en Alemania se está produciendo un profundo cambio en la representación sindical que se traduce en el surgimiento de pequeños sindicatos sectoriales o profesionales y en un aumento de la conflictividad laboral en servicios básicos como el transporte público y la sanidad.

Marco legal

El derecho de huelga y de cierre patronal no está recogido en la Ley Fundamental alemana: desde la fundación de la República Federal ha sido competencia del Tribunal Federal de Trabajo definir este derecho. En Alemania no existe el derecho individual a declararse en huelga, sino que son los sindicatos los depositarios de este derecho. Las huelgas que persiguen una finalidad política están prohibidas, y sólo se permiten las que persigan una finalidad regulada por convenio. Mientras esté en vigor un convenio colectivo existe la obligación de abstenerse de utilizar medidas de presión. Los funcionarios públicos no tienen derecho de huelga ya que sus condiciones laborales y retributivas se regulan por Ley y no por la negociación colectiva.

Incidencia de la conflictividad laboral en Alemania

El Gobierno informa en su respuesta a una interpelación del grupo parlamentario liberal que durante los últimos diez años ha aumentado el número de horas perdidas por la conflictividad laboral. En el período 1998 a 2001 fueron 870.000, mientras que entre 2002 a 2007 se perdieron un total de 8.050.000 de horas

El informe del Gobierno señala que, en comparación internacional, Alemania se encuentra en el grupo de países que registra índices muy bajos de conflictividad laboral. En cuanto a los sectores afectados por la conflictividad en 2002 y 2003 se situaba a la cabeza el sector industrial, mientras que en 2006 el sector servicios fue el que registró mayor incidencia y en 2007 fue superado por el sector de transportes y comunicación.

Sin embargo, según la estadística de la Agencia Federal de Empleo el número de trabajadores que participaron en los últimos años en acciones de conflictividad laboral dista mucho del registrado en años anteriores, aunque el número de días laborales perdidos sí alcanzó niveles considerables.

El informe del Gobierno señala que, en comparación internacional, Alemania se encuentra en el grupo de países que registra índices muy bajos de conflictividad laboral. En cuanto a los sectores afectados por la conflictividad en 2002 y 2003 se situaba a la cabeza el sector industrial, mientras que en 2006 el sector servicios fue el que registró mayor incidencia y en 2007 fue superado por el sector de transportes y comunicación.

Sin embargo, según la estadística de la Agencia Federal de Empleo el número de trabajadores que participaron en los últimos años en acciones de conflictividad laboral dista mucho del registrado en años anteriores, aunque el número de días laborales perdidos sí alcanzó niveles considerables.

Solamente registran aquellas huelgas en las que al menos han participado 10 trabajadores por empresa, que han tenido una duración mínima de un día o que han supuesto una pérdida de al menos 100 días de trabajo por empresa. Por ello, las cifras que facilitan los sindicatos sectoriales de la Confederación Alemana de Sindicatos difieren mucho de las manejadas por el Gobierno.