

LA NUEVA PLURALIDAD DE CONVENIOS COLECTIVOS EN EL DERECHO ALEMÁN DEL TRABAJO*

HOLGER BRECHT-HEITZMANN

*Juniorprofessor de Derecho del Trabajo y de Derecho Civil
Universidad de Hamburgo*

Recepción: 15 de junio de 2011

Aprobado por el Consejo de Redacción: 15 de julio de 2011

RESUMEN: El Tribunal Federal alemán de Trabajo ha abandonado el principio previo de unidad de los convenios colectivos. Por eso, los convenios colectivos de sindicatos oponentes pueden aplicarse unos juntos a otros en la empresa. Las propuestas legales de restaurar la unidad de los convenios colectivos están en contradicción con la Constitución alemana.

PALABRAS CLAVE: Pluralidad de convenios colectivos. Unidad de convenios colectivos. Derecho de la negociación colectiva. Política jurídica. Alemania.

ABSTRACT: The German Federal Labor Court has abandoned the previous principle of unity of collective agreements. Therefore, collective bargaining agreements of competing unions can be applied side by side within one company. Legal proposals to restore the unity of collective agreements are in contradiction to the German constitution.

KEYWORDS: Plurality of collective agreements. Unity of collective agreements. Collective bargaining Law. Legal policy. Germany.

* Traducción al castellano, desde el alemán original („Neue Tarifpluralität im deutschen Arbeitsrecht“), de Jesús Martínez Girón y Alberto Arufe Varela.

SUMARIO: I. INTRODUCCIÓN. II. LA NUEVA JURISPRUDENCIA DEL TRIBUNAL FEDERAL DE TRABAJO. III. LAS PROPUESTAS DE REFORMA LEGAL. 1. El proyecto de ley de la DGB y la BDA. 2. El «proyecto de los profesores». 3. Valoración. IV. CONCLUSIÓN.

I. INTRODUCCIÓN

El sistema alemán de convenios colectivos se caracteriza por los convenios colectivos de sector, que logran condiciones de trabajo unitarias dentro de una región para una rama. En él, durante décadas, la celebración de convenios se llevó a cabo en Alemania casi exclusivamente por los sindicatos afiliados a la Federación alemana de Sindicatos (Deutscher Gewerkschaftsbund: DGB) y por las correspondientes asociaciones empresariales, como contraparte. El resultado fue un sistema de convenios colectivos de asociaciones, que ofrecía a todos los implicados un alto nivel de orientación y de seguridad de planificación². Las ramas competentes de los sindicatos de la DGB están delimitadas recíprocamente por el principio de asociación según industrias, por el cual debe ser siempre competente en una empresa sólo un sindicato de la DGB. Por consiguiente, rige el principio: «una empresa – un sindicato». En casos dudosos, decide una comisión arbitral competente designada por la Federación alemana de Sindicatos³.

No obstante, siempre había también una multitud de sindicatos por lo general más pequeños, que no pertenecían a la DGB. De un lado, se contaban aquí sindicatos de sección para concretos grupos profesionales, que formaban, como regla general, comunidades convencionales con los sindicatos de la DGB, de manera que –como resultado– se negociaban convenios unitarios (de sector). De otro lado, hay que mencionar los sindicatos de tendencia, como –en especial– los sindicatos cristianos, que se hacían visibles, ante todo, por la celebración de convenios colectivos de empresa para empresas concretas⁴.

En los últimos años surgió un nuevo fenómeno en la República Federal, con la aparición independiente de sindicatos profesionales más fuertes para la lucha, que dentro de su «élite funcional» (por ejemplo, médicos, pilotos, maquinistas, controladores aéreos) podían alcanzar un alto grado de movilización. Así, por ejemplo, las conversaciones en la Compañía Alemana de Ferrocarriles de los años 2007/2008 para un convenio colectivo de maquinistas, se acompañaron de un alto nivel de publicidad mediática. En consecuencia, era sólo cuestión de tiempo que también la ciencia jurídica se enfrentase a los efectos de esta nueva perspectiva.

2 BISPINCK y otros, *WSI-Tarifhandbuch 2009*, págs. 254 y ss.

3 Cfr. KEMPEN, ZACERT y WENDELING-SCHRÖDER, *TVG*, 4ª ed. 2006, § 2, marginal 159.

4 Dado que las condiciones de estos convenios colectivos ordinariamente están por debajo del nivel de los convenios colectivos de sector celebrados por los sindicatos de la DGB, la capacidad convencional de estos sindicatos fue siempre continuamente objeto de decisiones judiciales. Afirmando la del Sindicato Cristiano del Metal (CGM): Tribunal Federal de Trabajo 26.03.2006, AP Nr. 4 zu § 2 Tariffähigkeit; negándola para la Comunidad Convencional de Sindicatos Cristianos para la Jornada y Agencias de Servicios de Personal (Tarifgemeinschaft Christlicher Gewerkschaften für Zeitarbeit und Personalserviceagenturen: CGZP): Tribunal Federal de Trabajo 14.12.2010, ZTR 2011, 83.

En lo que sigue, se expone, ante todo, cómo ha reaccionado el Tribunal Federal de Trabajo ante estos cambios. Como reacción a esta nueva jurisprudencia, se proponen modificaciones legales, que deben explicarse y someterse a una valoración crítica.

II. LA NUEVA JURISPRUDENCIA DEL TRIBUNAL FEDERAL DE TRABAJO

En enero de 2010, la Sala Cuarta del Tribunal Federal de Trabajo anunció que quería separarse de su anterior jurisprudencia sobre la unidad de convenio⁵. Hasta este momento, el Tribunal Federal de Trabajo, en jurisprudencia constante desde 1957, partía de que, tanto la concurrencia convencional como la pluralidad convencional, se resolvían según el principio de unidad de convenio⁶.

De concurrencia convencional se hablaba cuando una relación laboral queda incluida dentro de varios convenios colectivos. Por ejemplo, para un afiliado a un sindicato, pueden regir normativamente el convenio colectivo de sector y, simultáneamente, un convenio colectivo de empresa concluido por su sindicato. En este caso, la concurrencia convencional se resuelve según el principio de especialidad: el convenio colectivo de empresa más cercano desplaza, en consecuencia, al convenio colectivo sectorial más general⁷.

En cambio, la pluralidad convencional se supone cuando el centro de trabajo del empresario queda comprendido dentro del ámbito de aplicación de dos convenios colectivos concluidos por sindicatos distintos, para relaciones laborales del mismo tipo, a los que el empresario está vinculado, mientras que para cada trabajador, de conformidad con la vinculación convencional, sólo resulta de aplicación uno de los dos convenios colectivos⁸. Si, por ejemplo, un empresario o una asociación de empresarios, han celebrado un convenio colectivo con sindicatos diferentes, entonces el centro de trabajo puede estar cubierto por convenios colectivos de sindicatos diferentes. También en dicho caso, según la jurisprudencia anterior, debía aplicarse sólo el convenio colectivo que estuviese más próximo espacialmente, empresarialmente, profesionalmente y personalmente al centro de trabajo, y por eso, el mejor para cubrir las necesidades y peculiaridades del centro de trabajo y de los trabajadores ocupados en él. El Tribunal Federal de Trabajo alegaba, como fundamento, ante todo razones de practicabilidad: el principio de unidad de convenio se deriva de los principios superiores de seguridad jurídica y de claridad jurídica⁹.

5 Tribunal Federal de Trabajo 27.01.2010, NZA 2010, 645. Esta decisión fue confirmada por Tribunal Federal de Trabajo 07.07.2010, AP Nr. 140 zu Art. 9 GG.

6 Tribunal Federal de Trabajo 15.11.2006, AP Nr. 34 zu § 4 TVG Tarifkonkurrenz; Tribunal Federal de Trabajo 23.03.2005, AP Nr. 29 zu § 4 TVG Tarifkonkurrenz; Tribunal Federal de Trabajo 04.12.2002, AP Nr. 28 zu § 4 TVG Tarifkonkurrenz; Tribunal Federal de Trabajo 20.03.1991, AP Nr. 20 zu § 4 TVG Tarifkonkurrenz; Tribunal Federal de Trabajo 05.09.1990, AP Nr. 19 zu § 4 TVG Tarifkonkurrenz; Tribunal Federal de Trabajo 14.06.1989, AP Nr. 16 zu § 4 TVG Tarifkonkurrenz; Tribunal Federal de Trabajo 29.11.1978, AP Nr. 12 zu § 4 TVG Tarifkonkurrenz; Tribunal Federal de Trabajo 24.09.1975, AP Nr. 11 zu § 4 TVG Tarifkonkurrenz; Tribunal Federal de Trabajo 29.03.1957, AP Nr. 4 zu § 4 TVG Tarifkonkurrenz; Tribunal Federal de Trabajo 22.02.1957, AP Nr. 2 zu § 4 TVG Tarifkonkurrenz.

7 Tribunal Federal de Trabajo 22.03.1994, EzA § 4 TVG Geltungsbereich Nr. 10.

8 Tribunal Federal de Trabajo 07.07.2010, AP Nr. 140 zu Art. 9 GG.

9 Tribunal Federal de Trabajo 20.03.1991, AP Nr. 20 zu § 4 TVG Tarifkonkurrenz.

La Sala Cuarta del Tribunal Federal de Trabajo quería apartarse de esta jurisprudencia, pero se vio limitada por decisiones contrarias de otras Salas¹⁰. De ahí que se elevase a la Sala Décima la cuestión de si ésta quería mantener su opinión jurídica anterior. La Sala Décima se adhirió a la opinión de la Sala Cuarta¹¹, según la cual resultaba posible el abandono del principio de unidad de convenio en caso de pluralidad convencional¹². Esto se basaba, en especial, en un retorno a los preceptos legales: según el párrafo 4, apartado 1, inciso 1, de la Ley del Convenio Colectivo, las normas jurídicas del convenio colectivo que regulan el contenido, la celebración o la finalización de las relaciones laborales, se aplican directamente y obligatoriamente entre ambas partes obligadas convencionalmente, que están comprendidas en el ámbito de aplicación del convenio colectivo. En virtud del párrafo 3, apartado 1, de la Ley del Convenio Colectivo, están obligados por el convenio colectivo los afiliados a las partes del convenio colectivo y el empresario que sea parte autónoma del convenio colectivo. Estos preceptos legales ya no quedarán desplazados a partir de ahora por el principio de unidad de convenio, dado que, según el punto de vista del Tribunal Federal de Trabajo, no había para ello ningún fundamento jurídico. No se dan los requisitos para una construcción judicial o al margen de la Ley. Más bien, el desplazamiento de un convenio colectivo vigente, que se produce en contradicción con los párrafos 3, apartado 1, y 4, apartado 1, de la Ley del Convenio Colectivo, conduce a una violación de la libertad sindical protegida por el artículo 9, apartado 3, de la Constitución Federal.

Hay que estar de acuerdo en que se corrija la jurisprudencia anterior, dado que el principio de la unidad de convenio conducía, en caso de pluralidad convencional, a resultados no sostenibles jurídica ni políticamente¹³. Esto puede explicarse plásticamente con el siguiente ejemplo¹⁴: una empresa de trabajadores del metal está afiliada a la Asociación de Empresarios del Metal, de manera que resultan de aplicación los convenios colectivos celebrados por el IG Metall para la industria eléctrica y del metal. Si el empresario celebra ahora un convenio colectivo de empresa con el Sindicato Cristiano del Metal (Christliche Gewerkschaft Metall: CGM)¹⁵, se produce entonces –supuesto que al menos un trabajador esté afiliado al IG Metall y al CGM– la pluralidad convencional: sobre la base de la vinculación convencional de ambas partes, se aplican ahora a la empresa convenios colectivos de sindicatos distintos. La anterior jurisprudencia resolvía esta pluralidad convencional en virtud del principio de la unidad de convenio, de manera que en ese caso sólo resultaba aplicable el convenio colectivo más específico. En relación con el convenio colectivo de sector del IG Metall, hay que considerar

10 Tribunal Federal de Trabajo 27.01.2010, NZA 2010, 645.

11 Tribunal Federal de Trabajo 23.06.2010, NZA 2010, 778.

12 Tribunal Federal de Trabajo 07.07.2010, AP Nr. 140 zu Art. 9 GG.

13 En relación con ello, véase también BRECHT-HEITZMANN, *EzA* § 4 TVG Tarifkonkurrenz Nr. 25; BRECHT-HEITZMANN, *Gedächtnisschrift Zachert*, 2010, 502 y ss.

14 En relación con ello, véase también la entrevista con Ulrich ZACHERT en: *Mitbestimmung* 4/2008, págs. 16 y ss.

15 El IG Metall es con cerca de 2,3 millones de afiliados el mayor sindicato de la DGB en Alemania; frente a ello, al CGM pertenecen menos de 100.000 afiliados.

más específico el convenio colectivo empresarial del CGM¹⁶. Por consiguiente, podían aplicarse de repente a todos los trabajadores, en lugar de una semana de 38,5 horas, una semana de 40 horas; los afiliados al IG Metall ya no serán remunerados de acuerdo con el anterior convenio colectivo salarial, sino en virtud del —en su caso, mucho más desfavorable— convenio colectivo empresarial. En ese caso, tampoco jugaba ningún papel el que el IG Metall pudiese mostrar muchos más afiliados que el CGM en la empresa. Según la nueva jurisprudencia, dicha situación permanece dentro de la regulación legal del parágrafo 4, apartado 1, de la Ley del Convenio Colectivo. Por consiguiente, a los afiliados al IG Metall se les aplica sólo el convenio colectivo de sector, y a los afiliados del CGM el convenio colectivo empresarial.

III. LAS PROPUESTAS DE REFORMA LEGAL

La modificación jurisprudencial ha debido ser un fuerte llamamiento al legislador. Aún antes de la decisión de la Sala Décima, la Federación de Asociaciones Empresariales Alemanas (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände: BDA) y la Federación Alemana de Sindicatos dieron publicidad, en junio de 2010, a una propuesta conjunta de regulación legal de la unidad de convenio. La Canciller Merkel se mostró de acuerdo con este proyecto, pero la coalición gubernamental no pudo fijar hasta el presente una posición unitaria. De ahí hasta el momento no se sabe, si se llegará a una nueva regulación legal. De igual modo, no está claro si una propuesta legal menos amplia, desde la perspectiva de los profesores universitarios, tiene que ser adoptada.

1. El proyecto de ley de la DGB y la BDA

Un acontecimiento único en la historia del Derecho de convenios colectivos alemán es el de que se emprendiese conjuntamente, por la parte sindical y por la parte empresarial, un intento de restablecer el principio de la unidad de convenio. La propuesta conjunta de la Federación de Asociaciones Empresariales Alemanas (BDA) y de la Federación Alemana de Sindicatos (DGB) prevé, en caso de que se entrecruzasen los ámbitos de aplicación de varios convenios colectivos —que fueron celebrados por sindicatos diferentes—, que sólo se aplique al centro de trabajo el convenio colectivo al que esté vinculada la mayoría de afiliados al sindicato en el centro de trabajo. Durante el período de duración del convenio colectivo preferente, también debe regir el deber de paz frente a los otros sindicatos¹⁷.

16 Sobre la relación entre convenio colectivo de empresa y convenio colectivo de asociación, cfr. Tribunal Federal de Trabajo 23.03.2005, AP Nr. 29 zu § 4 TVG Tarifkonkurrenz.

17 BDA/DGB, Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie sichern – Tarifeinheit gesetzlich regeln, 10.06.2010, www.dgb.de/presse/++co++e13a2272-7215-11df-59ed-00188b4dc422. *La propuesta fue apoyada como propuesta de resolución del Estado de Renania-Palatinado para la Cámara Alta federal; cfr. BR-Drs. 417/10. A favor: GIESEN, ZfA 2011, 1 y ss.; KEMPEN, ArbuR 2011, 51 y ss.; SCHOLZ, ZfA 2011, 681 y ss.; WASS, ArbuR 2011, 93 y ss.; WOLF, ZTR 2010, 199. En cambio, en contra: DÄUBLER, http://www.aus-portal.de/media/Gutachten_Tarifeinheit_Prof_Daeubler.pdf; DIETERICH, ArbuR 2011, 46 y ss.; GREINER, NZA 2010, 743; JACOBS, ZTR 2010, 199; REICHOLD, http://www.dbb.de/dbb-beamtenbund-2006/dbb-pdf/Gutachten_Tarifeinheit.pdf; RIEBLE, <http://mbintern.info/intern/wp-content/downloads/gatarifeinheitriehle913537temporaer.pdf> (respectivo último acceso: 09.05.2011).*

En la práctica, esto significa: Si el IG Metall, en el ejemplo arriba descrito, tiene más afiliados que el CGM, entonces se aplica únicamente el convenio colectivo del sector del metal. Igualmente, como regla general, se impone el convenio colectivo de rama frente al convenio colectivo de sección, lo que se representa bien en el ejemplo de un hospital: Aquí se aplica, de un lado, el convenio colectivo del Sindicato Unido de Servicios (Vereinigte Dienstleistungsgewerkschaft: ver.di) perteneciente a la DGB, celebrado para todos los grupos profesionales; y de otro lado, el convenio colectivo negociado por la Organización de Médicos de la Federación de Marburgo. A pesar de un grado de organización comparativamente mayor de la Federación de Marburgo entre los médicos, estos suponen sólo una minoría de todos los empleados del hospital, de manera que «ver.di» dispone típicamente de más afiliados. Por consiguiente, según el proyecto de la BDA/DGB, se aplicaría únicamente el convenio colectivo negociado por «ver.di», y en cambio, no se aplicaría el convenio colectivo de médicos celebrado por la Federación de Marburgo.

2. El «proyecto de los profesores»

Como propuesta de compromiso, un grupo de profesores universitarios presentó en noviembre de 2010 un proyecto de ley, cuyo elemento nuclear es el principio de la mayoría relacionado con grupos específicos de trabajadores. Además, el convenio colectivo que resultaría totalmente desplazado, según esta regulación, no sería objeto de huelga¹⁸.

En el ejemplo del ámbito del metal, el convenio colectivo negociado por el CGM se impone totalmente cuando contiene ámbitos regulatorios iguales a los del convenio colectivo del IG Metall, y el CGM tiene menos afiliados en la empresa/centro de trabajo. En cambio, lo contrario ocurre en el ejemplo del hospital: sobre la base de la cuota de organización más alta de la Federación de Marburgo con los médicos, sólo se aplicaría a este grupo profesional el convenio colectivo de médicos negociado por la Federación de Marburgo. En cambio, para todos los demás grupos profesionales, se aplicaría el convenio colectivo celebrado por «ver.di».

3. Valoración

La política de convenios colectivos presenta una situación de unidad de convenio digna de respeto, dado que no es deseable la división del movimiento sindical en organizaciones oponentes entre sí, y tanto para la parte empresarial como parte la parte trabajadora existe la posibilidad de algunos perjuicios. Para los empresarios, la pluralidad de partes negociadoras significa una necesidad de coordinación más alta, y dificulta la planificación y el cambio de las regulaciones convencionales. Además, la unificación al menos parcial de condiciones de trabajo, perseguida por los convenios colectivos¹⁹, no puede conseguirse. Todavía se presenta como problemática la situación desde el punto de vista del trabajador, dado que

18 BAYREUTHER, FRANZEN, GREINER, KRAUSE, OETKER, PREIS, REBHANN, THÜSING y WALTERMANN, *Tarifpluralität als Aufgabe des Gesetzgebers*, Noviembre 2010.

19 Sobre la «eficacia grupal» de los convenios colectivos, cfr. WIEDEMANN, *TVG*, 7ª ed. 2007, número marginal introductorio, págs. 34 y ss.

en el lugar de una actuación conjunta de los asalariados se coloca la competencia entre grupos concretos de trabajadores. Mirando a corto plazo, esto incluso puede conducir al principio, en el caso concreto, a condiciones convencionales mejoradas, especialmente si los convenios colectivos contienen una cláusula de revisión para el caso de la celebración de un convenio colectivo mejor con un sindicato oponente²⁰. A más tardar en la siguiente ronda convencional, este factor habrá estado implícito en el reparto del volumen total del resultado de la negociación. Pero en la división de la plantilla en grupos diferenciados de intereses está implícito que quieren conseguir el resultado negociador mejor posible para cada uno de ellos. Con una mirada a la historia del movimiento sindical, cabe pronosticar sin dificultad que con semejante falta de solidaridad de los asalariados se debilitará su fuerza de imponerse. Mirando a largo plazo, los trabajadores son entonces los perdedores, en caso de su desintegración en representaciones de intereses oponentes.

Tan deseable sería llegar a dicha unidad de convenio, como falso sería imponer una regulación legal. Pues propuestas semejantes conducen a una violación del artículo 9, apartado 3, de la Constitución Federal. El Tribunal Federal de Trabajo ha puesto de relieve acertadamente que el desplazamiento de un convenio colectivo celebrado por un sindicato por el principio de la unidad de convenio representa una injerencia no justificada, tanto en la libertad sindical colectiva del sindicato convencionalmente excluido como en la libertad sindical individual²¹: Se prohibirá al sindicato la aplicación del convenio colectivo celebrado por él, se recortará notablemente su atractivo para el reclutamiento de afiliados y se dificultará fuertemente la movilización para las luchas laborales. Igualmente, se privará a afiliados concretos de la aplicación de su convenio colectivo: Se someterán a la presión o de ser tratados como no afiliados o de cambiar de organización²².

Además de ello, significan una ampliación del deber de paz o, en su caso, un recortamiento del derecho de huelga, y siempre un desplazamiento de poder en favor del lado empresarial. Con ello, los trabajadores de un sindicato minoritario no sólo pierden la protección de su convenio colectivo, sino que simultáneamente se recortarán sus posibilidades de luchar por mejores condiciones convencionales.

Finalmente, no es seguro en ningún caso que los actuales sindicatos mayoritarios mantengan duraderamente esta posición. Especialmente en situaciones de crisis, es concebible que el empresario negocie un convenio colectivo con un sindicato pequeño, que sea claramente peor que el convenio colectivo de sector vigente. Normalmente, los trabajadores no tendrán ningún motivo para afiliarse a dicho sindicato. Sin embargo, si el empresario amenaza con un traslado del centro de trabajo o un cierre del centro de trabajo, supuesto que no se afilie la mayoría al pequeño sindicato y en consecuencia, su

20 Respecto de ello, en contra, FRANZEN, *RdA* 2008, 193, 199 con justificaciones adicionales.

21 Tribunal Federal de Trabajo 27.01.2010, NZA 2010, 645, 654; Tribunal Federal de Trabajo 07.07.2010, AP Nr. 140 zu Art. 9 GG.

22 *Brecht-Heitzmann*, *Gedächtnisschrift Zachert*, 2010, 502, 505 ss. En el Proyecto de los Profesores se plantea, además, como alternativa ulterior, que los afiliados al sindicato minoritario puedan exigir que el convenio colectivo del sindicato mayoritario pueda aplicarse a su relación laboral.

convenio colectivo ayude a la validez única, entonces se modifican las condiciones marco. Con base en su libertad empresarial de decidir, el empresario puede, en consecuencia, lograr circunstancias que fuercen a sus trabajadores a aceptar peores condiciones de trabajo para ellos²³. Jurídicamente, no cabe poner reparos, pues la libertad sindical individual también protege, por supuesto, el derecho de una coalición a adherirse a condiciones convencionales peores. Pero constitucionalmente, para aquellos trabajadores que no quieran doblegarse a dicha presión, no es sostenible privarles de la protección de su propio convenio colectivo.

IV. CONCLUSIÓN

Resumidamente, queda retener que el Tribunal Federal de Trabajo ha adoptado una decisión constitucionalmente irreprochable, en la medida en que abandonó el principio de unidad de convenio en el caso de la pluralidad convencional. De ahí que una modificación de la Ley del Convenio Colectivo, con la que pudiese corregirse esta jurisprudencia, no sea igualmente compatible con el artículo 9, apartado 3, de la Constitución Federal. Es cierto que resulta políticamente deseable, si en el centro de trabajo rigen regímenes salariales unitarios y no oponen entre sí sindicatos diferentes. Pero el objetivo de política convencional no debe provocarse a través de la presión del Estado, dado que en caso contrario se daña la libertad sindical. Por último, esto también lo aceptarían los sindicatos unitarios, cuyos afiliados podrían igualmente ser llevados a la protección de sus convenios colectivos, en casos concretos.

Además de ello, todavía podrían darse sorpresas desagradables a las partes del convenio colectivo, si encargan ahora la temática al legislador; pues puede ponerse en duda que la política se limite, en dicho caso, a los aspectos planteados por la BDA y la DGB. De ahí, por último, que sea perfectamente posible que los actores deseen mejor no tener abierto este melón. Finalmente, tampoco es jurídicamente necesario que el legislador regule las numerosas cuestiones planteadas por la gestión práctica de la pluralidad convencional. Tanto los aspectos jurídicos de los convenios como los aspectos jurídicos de las luchas laborales deben resolverse por la jurisprudencia y la práctica convencional²⁴. Pero la solución no puede parecer tan sencilla como se imaginan la BDA y la DGB. La unidad del movimiento sindical no se (re)construye por imposición del Estado. Más bien, para contrarrestar la disgregación de las plantillas, se precisan esfuerzos político-organizativos y convencionales.

23 En relación con ello, véase las circunstancias parecidas del caso Viessmann: *ArbG Marburg* 07.08.1996, NZA 1996, 1331 ss.

24 Sobre el principio de combinación como solución útil, véase BRECHT-HEITZMANN, *Gedächtnisschrift Zachert*, 2010, 502 y ss.