

LA CONCURRENCIA DE CONVENIOS COLECTIVOS EN EL DERECHO ALEMÁN DEL TRABAJO*

[THE CONCURRENCE OF COLLECTIVE BARGAINING AGREEMENTS
IN GERMAN LABOR LAW]

Holger Brecht-Heitzmann

Fecha de recepción: 21 de febrero de 2025

Fecha de aceptación: 11 de marzo de 2025

Sumario: I. Introducción.- II. El sistema alemán de convenios colectivos.- III. Reglas en caso de coincidencia de varios convenios colectivos.- 1. Convenios colectivos con idénticas partes en cada convenio colectivo.- 2. Convenios colectivos con el mismo sindicato.- 3. Convenios colectivos con distintos sindicatos.- IV. Evolución jurídica de la pluralidad convencional.- 1. Jurisprudencia originaria desde 1957.- 2. Cambio jurisprudencial en 2010.- 3. Nueva regulación legal de la unidad convencional en 2015.- 4. Decisión del Tribunal Constitucional Federal en 2017.- 5. Modificación legislativa en 2018.- V. Valoración crítica.- VI. Conclusión.

Contents: I. Introduction.- II. The German collective bargaining system.- III. Rules governing when several collective bargaining agreements coincide.- 1. Collective bargaining agreements with identical parties in each collective bargaining agreement.- 2. Collective bargaining agreement with the same union.- 3. Collective bargaining agreements with different unions.- IV. Legal development of collective bargaining plurality.- 1. Original case law since 1957.- 2. Change in case law in 2010.- 3. New legal regulation of collective bargaining unity in 2015.- 4. Decision of the Federal Constitutional Court in 2017.- 5. Legislative amendment in 2018.- V. Critical assessment.- VI. Conclusion.

Resumen: Según el Derecho colectivo alemán del Trabajo, los convenios colectivos tienen eficacia normativa cuando tanto el empleador como el

trabajador están sujetos a ellos. En casos de pluralidad de convenios colectivos, en los que se han celebrado convenios colectivos de diferentes sindicatos para la empresa, y a los que el empleador está sujeto, desde una modificación de la ley se aplica el principio de mayoría como norma de conflicto. El artículo presenta la legislación convencional actualmente vigente en Alemania y explica la historia del origen de las normas sobre pluralidad de convenios colectivos. La norma de conflicto se considera constitucionalmente cuestionable y, por lo tanto, se aboga por su eliminación.

***Abstract:** Under German collective bargaining law, collective bargaining agreements are normative if both the employer and the employees are bound by a collective bargaining agreement. In cases of collective bargaining agreements plurality, where collective bargaining agreements have been concluded for the company by different labor unions to which the employer is bound, the majority principle has been the conflict rule since a change in the law. This article presents the collective bargaining law currently in force in Germany and explains the history of the rules on collective bargaining agreements plurality. The conflict rule is considered constitutionally questionable and its repeal is therefore advocated.*

Palabras clave: Alemania, Concurrencia de convenios colectivos, Derecho colectivo del trabajo, Derecho del Trabajo, Pluralidad de convenios colectivos

Keywords: *Collective bargaining agreements plurality, Collective labor law, Concurrence of collective bargaining agreements, Germany, Labor law*

* * *

I. INTRODUCCIÓN

Probablemente, ningún otro tema relacionado con el Derecho colectivo del Trabajo haya ocupado tanto a la ciencia jurídica alemana en las últimas dos décadas, como la cuestión de cómo haya que resolver la colisión de convenios colectivos. Desde las grandes huelgas ferroviarias en Alemania, marcadas en gran medida por una disputa sobre la unidad de convenio colectivo en la empresa estatal Deutsche Bahn, S.A. (DB), la cuestión jurídica también ha llegado a la opinión pública alemana. Sin embargo, contrariamente a la intención original, una modificación de la ley no ha conducido a la pacificación, sino que, por el contrario, ha avivado aún más el conflicto. En el presente artículo, se explica la situación jurídica en Alemania.

Al respecto, se describen brevemente los fundamentos esenciales del Derecho colectivo alemán del Trabajo. A continuación, se explican las normas vigentes para resolver las colisiones entre convenios colectivos, trazando la evolución jurídica en el ámbito de los convenios colectivos celebrados por sindicatos distintos. El artículo concluye con una valoración crítica de la situación jurídica actual.

II. EL SISTEMA ALEMÁN DE CONVENIOS COLECTIVOS

El Derecho alemán en materia de convenios colectivos está regulado por la Ley de Convenios colectivos (TVG, por su acrónimo en alemán)¹. Entró en vigor el 9 de abril de 1949², antes incluso que la Constitución Federal (GG, por su acrónimo en alemán)³. Sin embargo, las cuestiones relativas a los conflictos laborales no se regulan en la Ley de Convenios colectivos. En este caso, la norma aplicable es el artículo 9, apartado 3, de la Constitución Federal, que garantiza el derecho a formar asociaciones para la defensa y la promoción de las condiciones laborales y económicas. En la práctica, la jurisprudencia ha derivado todo el derecho de

¹ Ley en su publicación de 25.8.1969, Boletín Oficial Federal, parte I, pág. 1323, últimamente modificada por Ley de 20.5.2020, Boletín Oficial Federal, parte I, pág. 1055.

² Zachert, WSI-Mitteilungen 2009, pág. 179. Sobre los orígenes, con todo detalla, Kempen en Kempen/Zachert, TVG, 5^a ed., 2014, margs. 53 y ss.

³ Ley de 23.5.1949, Boletín Oficial Federal, parte I, pág. 1, últimamente modificada por Ley de 20.12.2024, Boletín Oficial Federal, parte I, núm. 439.

lucha laboral de aquella libertad de coalición⁴. El motivo es que el legislador evita el riesgo de un debate político sobre el contenido de una ley de lucha laboral⁵.

Tradicionalmente, el convenio colectivo sectorial es la forma más importante de regulación convencional. A tal efecto, se entiende por convenio colectivo aquél que se aplica dentro de un sector y una región definidos en el convenio colectivo para una gran cantidad de empresas que pertenecen a la asociación patronal. Por el contrario, un convenio colectivo de empresa es aquel que celebra un único empleador y, por lo tanto, solo se aplica a esa empresa. Una particularidad la representan los convenios colectivos sectoriales relacionados con empresas, en los que la asociación patronal celebra un convenio colectivo que regula determinadas condiciones de trabajo solo para una empresa afiliada concreta⁶. En el año 2023, según las cifras del panel de empresas del IAB, el 44 % de los trabajadores en Alemania estaba sujeto a un convenio colectivo sectorial, mientras que el 7 % estaba sujeto a un convenio colectivo de empresa⁷.

La eficacia normativa del convenio colectivo se deriva del parágrafo 4, apartado 1, inciso 1, de la Ley de Convenios colectivos. Según esta disposición, las normas jurídicas del convenio colectivo que regulan el contenido, la celebración o la extinción de las relaciones laborales son directamente aplicables y vinculantes entre las dos partes sujetas al convenio colectivo. La vinculación al convenio colectivo se regula en el parágrafo 3, apartado 1, de la Ley de Convenios colectivos: los empleadores pueden estar vinculados al convenio colectivo por su afiliación a la asociación patronal que lo ha celebrado o si ellos mismos han celebrado un convenio colectivo con un sindicato. Para los trabajadores, la vinculación al convenio colectivo se deriva de su afiliación al sindicato que lo ha celebrado.

Según la jurisprudencia, sólo pueden tener capacidad convencional y, por lo tanto, celebrar convenios colectivos, aquellos sindicatos que

⁴ Exposición detallada, entre otros, por parte de Däubler, *Arbeitskampfrecht*, 4^a ed., 2018; Frieling/Jacobs/Krois, *Arbeitskampfrecht*, 2021.

⁵ Cfr. Ubber/v. Grundherr, NZA 2025, pág. 1, también sobre los debates actuales relativos a la regulación legal de derecho de lucha laboral.

⁶ Sobre las diferentes denominaciones, Melms, NZA 2017, págs. 365 y ss.

⁷ Servicio Federal de Estadísticas, Tarifbindung von Arbeitnehmern, <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Qualitaet-Arbeit/Dimension-5/tarifbindung-arbeitnehmer.html> (última entrada: 14.2.2025).

cumplan determinados requisitos mínimos: la coalición debe haber establecido como función estatutaria la defensa de los intereses de sus afiliados en su calidad de trabajadores, y estar dispuesta a celebrar convenios colectivos. Además, debe estar libremente constituida, no tener adversarios, ser independiente y estar organizada sobre una base supraempresarial, y reconocer como vinculante la legislación vigente en materia de convenios colectivos. Aparte, debe tener fuerza de imponerse frente a la contraparte social y disponer de una organización eficaz. La fuerza de imponerse y la capacidad prestacional de una coalición de trabajadores se miden normalmente por el número de sus afiliados; lo determinante es su fuerza organizativa en relación con el ámbito de organización territorial, funcional y, en su caso, personal elegido por la propia organización⁸.

Una vez expirado el convenio colectivo, sus normas jurídicas seguirán aplicándose hasta que sean sustituidas por otro acuerdo, de conformidad con el parágrafo 4, apartado 5, de la Ley de Convenios colectivos. Con la ultraactividad se pretende crear, en interés de las partes del contrato y del convenio colectivo, una regulación transitoria que haga innecesaria la determinación provisional de las condiciones de trabajo reguladas hasta ahora por el convenio colectivo, con arreglo a otras disposiciones⁹. Esta ultraactividad del convenio colectivo expirado dejará de ser aplicable si se alcanza otro acuerdo que abarque el mismo ámbito de regulación¹⁰.

La eficacia vinculante del convenio colectivo está garantizada por varias normas. Así, según el parágrafo 4, apartado 4, inciso 1, de la Ley de Convenios colectivos, la renuncia a los derechos derivados del convenio colectivo sólo resulta admisible por medio de acuerdo aprobado por las partes del convenio colectivo. El parágrafo 4, apartado 4, inciso 2, excluye la pérdida de los derechos derivados del convenio colectivo. De conformidad con el artículo 4, apartado 4, inciso 3, de la Ley de Convenios colectivos, los plazos de prescripción para el ejercicio de los derechos

⁸ Decisión del Tribunal Federal de Trabajo de 22.6.2021, 1 ABR 28/20, NZA 2022, págs. 575, y 579 y ss.

⁹ Decisión del Tribunal Federal de Trabajo de 7.6.2017, 1 ABR 32/15, NZA 2017, págs. 1410 y 1415.

¹⁰ Decisión del Tribunal Federal de Trabajo de 1.7.2009, 4 AZR 261/08, NZA 2010, págs. 53 y 60.

colectivos sólo pueden acordarse en el convenio colectivo¹¹. Según el parágrafo 4, apartado 3, de la Ley de Convenios colectivos, los acuerdos que se aparten del convenio colectivo sólo son admisibles en la medida en que estén permitidos por el convenio colectivo o contengan una modificación de las normas en beneficio del trabajador. En el caso de la primera alternativa del parágrafo 4, apartado 3, de la Ley de Convenios colectivos, se trata de las denominadas cláusulas de apertura, mediante las cuales las partes del convenio colectivo limitan la eficacia vinculante de las normas jurídicas que ellas mismas establecen¹².

La segunda alternativa del parágrafo 4, apartado 3, de la Ley de Convenios colectivos regula el «principio de favorabilidad», reconocido como principio general del derecho en el Derecho del Trabajo: la norma de rango inferior prevalece sobre la fuente jurídica de rango superior cuando contiene normas más favorables para el trabajador y la norma de rango superior no es, de manera excepcional, recíprocamente vinculante¹³. Tal excepción se refiere a la relación entre el convenio colectivo y el acuerdo de empresa, en la que los parágrafos 77, apartado 3, y 87, apartado 1, de la Ley de Organización de la empresa (BetrVG, por su acrónimo en alemán)¹⁴ otorgan a las partes del convenio colectivo una prerrogativa normativa¹⁵. El principio de favorabilidad no se aplica a la relación entre convenios colectivos, ya que se trata de normas del mismo rango¹⁶. En el ámbito de aplicación del principio de favorabilidad, se debe realizar una comparación por grupos temáticos de las normas que guardan una relación interna, adoptando un punto de vista objetivo desde la perspectiva hipotética de un trabajador razonable¹⁷.

¹¹ Sobre el párrafo 4, apartado 4, de la Ley de Convenios colectivos, con todo detalle, Brecht-Heitzmann, en: Kempen/Zachert, Tarifvertragsgesetz, 5^a ed., 2014, parágrafo 4, margs. 580 y ss.

¹² Giesen, en: BeckOK Arbeitsrecht, 74 ed., a fecha de 1.12.2024, parágrafo 4 de la Ley de Convenios colectivos, marg. 27.

¹³ Koch, en: Schaub/Koch, Arbeitsrecht von A-Z, 29^a ed., 2025, Günstigkeitsprinzip, marg. 3.

¹⁴ Publicación de la nueva versión de la Ley de Organización de la empresa de 25.9.2001, Boletín Oficial Federal, parte I, pág. 2518, últimamente modificada por Ley de 19.7.2024, Boletín Oficial Federal, parte I, núm. 248.

¹⁵ Exhaustivamente, Brecht, Die Umsetzung von Tarifverträgen auf Betriebsebene, 2003, págs. 170 y ss.

¹⁶ Löwisch/Rieble, Tarifvertragsgesetz, 4^a ed., 2017, parágrafo 4, marg. 543.

¹⁷ Decisión del Tribunal Federal de Trabajo de 15.4.2015, 4 AZR 587/13, NZA 2015, págs. 1274, y 1276 y ss.

En algunos ámbitos, las disposiciones de los convenios colectivos pueden tener eficacia normativa incluso sin que ambas partes estén vinculadas por el convenio. Esto se refiere, en primer lugar, a las normas jurídicas del convenio colectivo sobre cuestiones empresariales o de organización de la empresa, para cuya aplicación en la empresa ya es suficiente con que el empleador esté vinculado por el convenio colectivo. En el caso de estas disposiciones convencionales, denominadas normas empresariales, se trata de aquéllas que no benefician a los trabajadores individuales de manera directa, sino sólo en cuanto que miembros de la plantilla¹⁸. Por ejemplo, según el parágrafo 3, apartado 1, de la Ley de Organización de la Empresa, se puede acordar mediante convenio colectivo una estructura del comité de empresa que se desvíe del modelo legal.

En determinadas circunstancias, los convenios colectivos pueden declararse de eficacia general y, por lo tanto, sus normas jurídicas también pueden aplicarse a los empleadores y trabajadores que hasta entonces no estaban sujetos al convenio, de conformidad con el parágrafo 5, apartado 4, inciso 1, de la Ley de Convenios colectivos. Según el parágrafo 5, apartado 1, inciso 1, de la Ley de Convenios colectivos, el Ministerio Federal de Trabajo y Seguridad Social puede declarar la eficacia general de un convenio colectivo, de común acuerdo con un comité de negociación compuesto por tres representantes de las organizaciones centrales de los empleadores y de los trabajadores, a petición conjunta de las partes del convenio colectivo, si la declaración de eficacia general parece necesaria en interés público. La declaración de eficacia general y la supresión de la eficacia general, según el parágrafo 5, apartado 7, inciso 1, de la Ley de Convenios colectivos, requieren de publicación en la Parte oficial del Boletín Federal de Anuncios. De los más de 80.000 convenios colectivos existentes en Alemania, solo 216 habían sido declarados de eficacia general a fecha de 1 enero 2025¹⁹. Asimismo, por medio de Reglamento del Ministerio Federal de Trabajo y Seguridad Social, de conformidad con los parágrafos 7 y 7a de la Ley sobre el Desplazamiento de trabajadores (AEntG, por su acrónimo en alemán)²⁰, o el artículo 3a de la Ley sobre la

¹⁸ Brecht-Heitzmann, en: *Gedächtnisschrift Zachert*, 2010, págs. 502 y 508.

¹⁹ Ministerio Federal de Trabajo y Seguridad Social, *Verzeichnis der für allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträge, a fecha de 1 enero 2025*, <https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Arbeitsrecht/ave-verzeichnis.pdf?blob=publicationFile&v=27> (última entrada: 17.2.2025), pág. 4.

²⁰ Ley de 20.4.2009, Boletín Oficial Federal, parte I, pág. 799, últimamente modificada por Ley de 28.6.2023, Boletín Oficial Federal, parte I, núm. 172.

Cesión de trabajadores (AÜG, por su acrónimo en alemán)²¹, se puede ampliar la aplicación de las normas convencionales a todos los empleadores y trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del convenio colectivo y no vinculados por él. Estos instrumentos se utilizan en un pequeño número de sectores para la fijación de los salarios mínimos sectoriales²².

Por último, la referencia a las normas convencionales en los contratos individuales tiene una gran importancia práctica. Los empleadores sujetos a convenios colectivos no tienen, por supuesto, ningún interés en que los trabajadores se afilién a sindicatos. Por ello, suelen acordar en los contratos de trabajo que se apliquen las disposiciones del convenio colectivo pertinente en su respectiva versión vigente. Sin embargo, incluso los empleadores no sujetos a convenios colectivos aprovechan la posibilidad de incluir una referencia a los convenios colectivos en los contratos individuales. Desde un punto de vista dogmático, esto tiene como consecuencia que las disposiciones del convenio colectivo a las que se hace referencia pasan a formar parte del contrato de trabajo. Por lo tanto, no tienen eficacia normativa, sino que se aplican únicamente en virtud de la relación jurídica obligacional entre las partes del contrato de trabajo²³.

III. REGLAS EN CASO DE COINCIDENCIA DE VARIOS CONVENIOS COLECTIVOS

Cuando coinciden varios convenios colectivos, es necesario aclarar las normas de qué convenio colectivo resultan de aplicación. En este caso, pueden darse situaciones de concurrencia de convenios y de pluralidad de convenios. Se habla de concurrencia de convenios cuando varios convenios colectivos tienen eficacia directa y vinculante en una relación laboral. Por el contrario, se da pluralidad de convenios colectivos cuando la empresa del empleador está incluida en el ámbito de aplicación de dos convenios colectivos celebrados por diferentes sindicatos, y a los que el empleador está respectivamente vinculado²⁴.

²¹ Publicación de la nueva versión de la Ley sobre la Cesión de trabajadores de 3.2.1995, Boletín Oficial Federal, parte I, pág. 158, últimamente modificada por Ley de 23.10.2024, Boletín Oficial Federal, parte I, núm. 323.

²² Al respecto, cfr. la panorámica: Deutscher Gewerkschaftsbund, Branchenmindestlöhne. Von Leiharbeit bis Pflege: Alle Branchenmindestlöhne 2025 im Überblick, <https://www.dgb.de/service/ratgeber/branchenmindestloehne/> (última entrada: 17.2.2025).

²³ Con todo detalle, Brecht-Heitzmann, en: Kempen/Zachert, Tarifvertragsgesetz, 5^a ed., 2014, parágrafo 3, marg. 159 y ss.

²⁴ Decisión del Tribunal Federal de Trabajo de 20.3.1991, 4 AZR 455/90, NZA 1991, págs. 736 y 738.

1. Convenios colectivos con idénticas partes en cada convenio colectivo

Si varios convenios colectivos son celebrados por las mismas partes del convenio colectivo, se plantea la cuestión de si los ámbitos de aplicación se solapan. Si los convenios colectivos se complementan en cuanto a su contenido, se aplican de forma conjunta. Se trata de una situación que se da con frecuencia: por ejemplo, en un convenio colectivo marco se regulan las condiciones generales de trabajo, mientras que el convenio colectivo salarial se ocupa de las cuestiones relacionadas con la remuneración. El convenio colectivo marco y el convenio colectivo salarial se complementan entre sí y, por lo tanto, se aplican de forma paralela²⁵.

En cambio, si se trata de los mismos ámbitos de regulación, se aplica el principio de sustitución (también denominado norma de colisión temporal) y el convenio colectivo más reciente sustituye al anterior²⁶. En principio, un convenio colectivo que regula de nuevo en su totalidad un determinado conjunto de cuestiones sustituye por completo a su predecesor. No obstante, las partes del convenio colectivo también pueden llegar a acuerdos diferentes y seguir aplicando las antiguas normas del convenio, pero deben expresar esta voluntad de forma suficientemente clara en el convenio colectivo²⁷.

2. Convenios colectivos con el mismo sindicato

Si sólo hay una parte idéntica en el convenio colectivo en lo que respecta al sindicato que lo ha celebrado, se trata de un caso de concurrencia convencional. En primer lugar, se trata de la colisión entre un convenio colectivo sectorial y un convenio colectivo de empresa²⁸. Sin embargo, también es posible que un convenio colectivo de empresa o un convenio colectivo sectorial colisionen con un convenio colectivo declarado de eficacia general²⁹.

²⁵ Treber, en: Schaub, *Arbeitsrechts-Handbuch*, 20^a ed., 2023, parágrafo 203, marg. 2.

²⁶ Hamacher/Reufels, en: *Münchener Anwaltshandbuch Arbeitsrecht*, 6^a ed., 2025, parágrafo 71, marg. 162.

²⁷ Decisión del Tribunal Federal de Trabajo de 30.1.2002, 10 AZR 359/01, NJOZ 2002, págs. 1761 y 1763.

²⁸ Por ejemplo, cfr. decisión del Tribunal Federal de Trabajo de 24.1.2001, 4 AZR 655/99, NZA 2001, pág. 788.

²⁹ Así, por ejemplo, decisión del Tribunal Federal de Trabajo de 25.7.2001, 10 AZR 599/00, NZA 2002, pág. 1406.

En tales casos, resulta de aplicación el denominado principio de especialidad: se aplica el convenio colectivo que más se aproxima a la empresa en términos territoriales, empresariales, funcionales y personales, y por lo tanto, que mejor se adapta a las características y necesidades de la empresa y de los trabajadores que en ella trabajan³⁰. En este sentido, un convenio colectivo de empresa, como regulación más específica, siempre tiene prioridad sobre el convenio colectivo sectorial³¹.

No obstante, el parágrafo 8, apartado 2, de la citada Ley sobre el Desplazamiento de trabajadores regula una excepción legal. Las normas convencionales cubiertas por la extensión son determinantes como condiciones de trabajo mínimas incluso si el empleador está vinculado a otro convenio colectivo en virtud de la vinculación convencional a que se refiere el parágrafo 3 de la Ley de Convenios colectivos, o de la declaración de eficacia general a que se refiere el parágrafo 5 de la Ley de Convenios colectivos³². En tal caso, por ejemplo, un salario mínimo sectorial de validez ampliada puede prevalecer sobre un convenio colectivo de empresa menos favorable.

3. Convenios colectivos con distintos sindicatos

Con efectos de 10 julio 2015, con la Ley de Unidad convencional³³, entró en vigor el parágrafo 4a de Ley de Convenios colectivos, con el que se regularon por primera vez los casos de pluralidad convencional. El parágrafo 4a, apartado 1, de la Ley de Convenios colectivos establece como objetivo evitar las colisiones convencionales en la empresa, para garantizar la función protectora, la función distributiva, la función pacificadora, así como la función ordenadora de las normas jurídicas del convenio colectivo.

Como punto de partida, el parágrafo 4a, apartado 2, inciso 1, de la Ley de Convenios colectivos establece que el empresario puede estar vinculado a varios convenios colectivos de diferentes sindicatos. Como norma básica de colisión, el parágrafo 4a, apartado 2, inciso 1, medio-inciso

³⁰ Decisión del Tribunal Federal de Trabajo de 7.7.2010, 4 AZR 549/08, NZA 2010, págs. 1068 y 1070.

³¹ Decisión del Tribunal Federal de Trabajo de 16.5.2001, 10 AZR 357/00, EzA, parágrafo 3 de la Ley de Convenios colectivos, núm. 23.

³² Vogelsang, en: Schaub, *Arbeitsrechts-Handbuch*, 20^a ed., 2023, parágrafo 162, marg. 38.

³³ Ley de 3.7.2015, Boletín Oficial Federal, parte I, pág. 1130.

1, de la Ley de Convenios colectivos establece el principio de mayoría: «En la medida en que los ámbitos de aplicación de convenios colectivos de diferentes sindicatos con contenido no idéntico se solapen (convenios colectivos en colisión), en la empresa sólo resultan de aplicación las normas jurídicas del convenio colectivo de aquel sindicato que, en el momento de la celebración del último convenio colectivo en colisión, cuente con el mayor número de afiliados con relación laboral en la empresa (convenio colectivo mayoritario)». No obstante, por motivos constitucionales, el legislador se vio obligado a introducir una restricción, que se refleja en el parágrafo 4a, apartado 2, inciso 1, medio-ínciso 2, de la Ley de Convenios colectivos³⁴, introducida con efectos 1 enero 2019: «Si, al celebrarse el convenio colectivo mayoritario, no se han tenido en cuenta de forma seria y efectiva los intereses de los grupos de trabajadores que también están cubiertos por el convenio colectivo no aplicable según el primer medio-ínciso, también serán resultan de aplicación las normas jurídicas de dicho convenio colectivo». No obstante, en lo que respecta a las normas jurídicas de un convenio colectivo sobre una cuestión de organización de la empresa, la norma de colisión a que se refiere el parágrafo 4a, apartado 3, de la Ley de Convenios colectivos sólo se aplica si la cuestión de organización de la empresa ya está regulada por el convenio colectivo de otro sindicato.

Si se produce la sustitución de un convenio colectivo en colisión, no tiene eficacia normativa para los afiliados del sindicato minoritario ningún convenio colectivo. Por ello, el parágrafo 4a, apartado 4, de la Ley de Convenios colectivos concede al sindicato minoritario un derecho de adhesión, mediante el cual puede aplicar las disposiciones del convenio colectivo mayoritario a sus propios afiliados:

«Un sindicato puede exigir al empresario o a la asociación de empresarios la adhesión a las normas jurídicas de un convenio colectivo que entra en colisión con su convenio colectivo. El derecho a la adhesión incluye la celebración de un convenio colectivo que contenga las normas jurídicas del convenio colectivo en colisión, en la medida en que los ámbitos de aplicación y las normas jurídicas de los convenios colectivos se solapen. Las normas jurídicas de un convenio colectivo adherido de conformidad con el inciso 1 se aplican de forma directa y vinculante, siempre que el convenio colectivo del sindicato adherente no sea aplicable de conformidad con el apartado 2, inciso 2».

³⁴ Cfr. artículo 4f, en conexión con el artículo 6, apartado 1, de la Ley de Oportunidades de cualificación de 18.12.2018, Boletín Oficial Federal, parte I, parte 2651.

No obstante, el derecho de adhesión, de hecho, es puramente teórico, ya que en la práctica convencional no se conoce ningún caso en el que un sindicato minoritario haya llegado a la adhesión a un convenio colectivo³⁵.

El parágrafo 4a, apartado 5, inciso 1, de la Ley de Convenios colectivos obliga a los empresarios o a las asociaciones de empresarios a comunicar de manera temporánea y adecuada si se han iniciado las negociaciones con un sindicato para la celebración de un convenio colectivo. El parágrafo 4a, apartado 5, inciso 2, de la Ley de Convenios colectivos concede en este caso a otro sindicato, entre cuyas funciones estatutarias se encuentra la celebración de un convenio colectivo correspondiente, el derecho a presentar oralmente al empresario o a la asociación de empresarios sus ideas y reivindicaciones.

Con la Ley de Unidad convencional se garantizó la protección de los convenios colectivos que ya se habían celebrado en el momento de su entrada en vigor. Por ello, el parágrafo 13, apartado 3, de la Ley de Convenios colectivos establece que el parágrafo 4a de la Ley de Convenios colectivos no resulta de aplicación a los convenios colectivos vigentes a 10 julio 2015.

IV. EVOLUCIÓN JURÍDICA DE LA PLURALIDAD CONVENCIONAL

Las complejas normas sobre pluralidad convencional descritas anteriormente sólo pueden entenderse en el contexto de su cambiante historia.

1. Jurisprudencia originaria desde 1957

En su jurisprudencia constante desde el año 1957, el Tribunal Federal de Trabajo (BAG, por su acrónimo en alemán) había resuelto la concurrencia convencional según el principio de unidad convencional, aplicando el principio de especialidad. Por lo tanto, sólo debía ser aplicable el convenio colectivo que mejor se adaptara a las características y necesidades específicas de la empresa y sus trabajadores. Esto se justificó

³⁵ Sobre las razones por las que se trata de un derecho sin eficacia práctica, cfr. Jacobs, en: Wiedemann, TVG, 9^a ed., 2023, parágrafo 4a, marg. 355 y ss.

inicialmente por la función ordenadora del convenio colectivo, que era regular y ordenar de manera uniforme las relaciones laborales como un ámbito de la vida económica³⁶. Más tarde, la Sala Cuarta del Tribunal Federal de Trabajo añadió que, aunque el principio de unidad convencional no encontraba ningún reflejo en la Ley de Convenios colectivos, se derivaba de los principios superiores de seguridad jurídica y de claridad jurídica³⁷. El Tribunal aplicó el principio de unidad convencional y el principio de especialidad también en casos de pluralidad convencional³⁸.

2. Cambio jurisprudencial en 2010

Durante muchos años, la jurisprudencia sobre la unidad convencional fue generalmente aceptada, ya que el principio de «una empresa - un sindicato» no se puso realmente en cuestión. Ante todo, esto se explica por la importancia determinante de los sindicatos afiliados a la Federación Alemana de Sindicatos (DGB, por su acrónimo en alemán). Los ámbitos de competencia de los sindicatos de la DGB están delimitados fundamentalmente entre sí según el principio de las asociaciones industriales, de modo que sólo un sindicato de la DGB es competente para una empresa³⁹. No obstante, tras el inicio del nuevo milenio, tres sindicatos profesionales llamaron especialmente la atención, ya que, debido a su importancia como «élite funcional» en sus empresas, desarrollaron una gran capacidad de lucha y de movilización. Se trataba del «Sindicato Alemán de Maquinistas» (GDL, por su acrónimo en alemán), que en aquel momento era el único que organizaba sindicalmente al personal ferroviario, la asociación de médicos «Marburger Bund» y el sindicato de pilotos «Vereinigung Cockpit»⁴⁰. Esto planteó la cuestión de si el principio de unidad convencional, que se aplicaba sin base legal, podía seguir siendo válido⁴¹.

³⁶ Decisión del Tribunal Federal de Trabajo de 22.2.1957, 1 AZR 536/55, NJW 1957, págs. 845 y ss.

³⁷ Decisión del Tribunal Federal de Trabajo de 20.03.1991, 4 AZR 455/90, NZA 1991, págs. 736 y 738.

³⁸ Decisión del Tribunal Federal de Trabajo de 4.12.2002, 10 AZR 113/02, RdA 2003, pág. 375.

³⁹ Brecht-Heitzmann, AFDUC 15 (2011), págs. 263 y 264.

⁴⁰ Brecht-Heitzmann/Gröls, en: Alewell (Editor), Rechtstatsachen und Rechtswirkungen im Arbeits- und Sozialrecht, 2013, págs. 154 y ss.

⁴¹ Sobre los primeros matices de la jurisprudencia, cfr. Brecht-Heitzmann, en: Gedächtnisschrift Zachert, 2010, págs. 502, y 503 y ss.

En el año 2010, la Sala Cuarta del Tribunal Federal de Trabajo anunció que, en casos de pluralidad convencional, se apartaría de la jurisprudencia anterior⁴². La Sala Décima del Tribunal Federal de Trabajo, consultada a tal efecto, se sumó a la opinión de la Sala Cuarta, y se limitó a una motivación propia notablemente breve: la Ley de Convenios colectivos establece en sus párrafos 3, apartado 1, y 4, apartado 1, el efecto directo y vinculante de las normas de un convenio colectivo en la relación laboral entre las dos partes vinculadas por el convenio. No existe motivo suficiente para excluir la posibilidad prevista en la ley de que se apliquen diferentes convenios colectivos a diferentes trabajadores de la empresa. En particular, la Ley de Convenios colectivos no contiene ningún principio general de unidad convencional que prevalezca en este sentido. La validez de las normas del convenio colectivo, legitimada por la pertenencia mutua a la asociación o por la pertenencia a la asociación y la celebración propia del convenio colectivo, no puede ser derogada en contra de la clara disposición legal⁴³. De este modo, la Sala Cuarta del Tribunal Federal de Trabajo tuvo vía libre para abandonar el principio de unidad convencional en casos de pluralidad de convenios colectivos⁴⁴.

3. Nueva regulación legal de la unidad convencional en 2015

El cambio que se avecinaba en la jurisprudencia ya había dado lugar a intensos debates político-jurídicos. Antes incluso de la decisión de la Sala Décima, en junio 2010, la Asociación Federal de Uniones Patronales Alemanas (BDA, por su acrónimo en alemán) y la DGB hicieron pública una propuesta conjunta para la regulación legal de la unidad convencional. Esta propuesta conjunta de las principales organizaciones de los interlocutores sociales preveía que, en caso de solapamiento de los ámbitos de aplicación de varios convenios colectivos celebrados por diferentes sindicatos, sólo se aplicaría el convenio colectivo de la empresa al que estuviera vinculada la mayoría de los afiliados sindicales de la empresa. Durante la vigencia del convenio colectivo prioritario, el deber de paz también debería aplicarse frente a otros sindicatos⁴⁵. Es posible que se hubiera presentado una iniciativa legislativa al respecto si no se hubiera

⁴² Decisión del Tribunal Federal de Trabajo de 27.1.2010, 4 AZR 537/08 (A), NZA 2010, págs. 645 y ss.

⁴³ Decisión del Tribunal Federal de Trabajo de 23.6.2010, 10 AS 2/10, NZA 2010, pág. 778.

⁴⁴ Decisión del Tribunal Federal de Trabajo de 7.7.2010, 4 AZR 549/08, NZA 2010, pág. 1068.

⁴⁵ Cfr. Brecht-Heitzmann, NJ 2011, págs. 414, y 415 y ss.

producido un acontecimiento político imprevisto: la comisión de coalición de los partidos gobernantes CDU, CSU y FDP tenía el tema en su agenda, pero debido a la sorprendente dimisión del Presidente federal Horst Köhler, tuvo que ocuparse en su lugar de su sucesión. Solo este retraso abrió la posibilidad de un debate en el seno de los sindicatos, en el que hubo diferencias de opinión considerables. Mientras que los grandes sindicatos industriales con altos índices de afiliación querían sobre todo evitar la competencia desleal de los sindicatos pequeños y dóciles, el sindicato de servicios Vereinigte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di, por su acrónimo en alemán), que representa a muchos sectores con bajos índices de afiliación, tenía importantes reservas⁴⁶. A finales de mayo 2011, tras intensos debates, ver.di pidió finalmente a su Federación, la DGB, que dejara de aspirar a una regulación legal de la unidad convencional⁴⁷.

En el congreso jurídico-doctrinal más importante de Alemania, el tema se debatió intensamente en otoño de 2014, en el 70º Congreso Alemán de Juristas⁴⁸. En el debate se puso de manifiesto que una amplia mayoría de los juristas rechazaba una regulación legal de la unidad convencional⁴⁹. No obstante, las asociaciones con su mayoría de asistentes impidieron que se tomara una decisión sobre las propuestas de política-jurídica⁵⁰. El Gobierno federal siguió de cerca el resultado del 70 Congreso Alemán de Juristas. Tras la falta de resolución, a finales de diciembre 2014, se remitió a la Cámara Alta un proyecto de ley del Gobierno federal⁵¹. A diferencia del proyecto originario de las organizaciones centrales de los interlocutores sociales, no había ninguna regulación explícita del derecho de lucha laboral. Sin embargo, la exposición de motivos de la ley afirmaba:

«Las normas sobre la unidad convencional no modifican el derecho de lucha laboral. No obstante, la proporcionalidad de las medidas de lucha laboral destinadas a lograr un convenio colectivo en colisión, deberá

⁴⁶ Por lo que se puede apreciar, estos procesos no se describen detalladamente en la literatura especializada, pero el autor tuvo conocimiento de ellos, entre otras cosas, gracias a conversaciones con personas que habían asesorado a los responsables sindicales y políticos. También, cfr. Brecht-Heitzmann, en: *Festschrift Klebe*, 2018, págs. 60 y ss.

⁴⁷ Brecht-Heitzmann, NJ 2011, págs. 414 y 415.

⁴⁸ Cfr. Deutscher Juristentag, *Verhandlungen des 70. Deutschen Juristentages*, vol. 2.1: *Sitzungsberichte – Referate und Beschlüsse*, 2015, marg. K 7 y ss.

⁴⁹ Cfr. Deutscher Juristentag, *Verhandlungen des 70. Deutschen Juristentages*, vol. 2.2: *Sitzungsberichte – Diskussion und Beschlussfassung*, 2015, marg. K 117 y ss.

⁵⁰ Cfr. Deutscher Juristentag, *Verhandlungen des 70. Deutschen Juristentages*, vol. 2.1: *Sitzungsberichte – Referate und Beschlüsse*, 2015, marg. K 109.

⁵¹ Actas de la Cámara Alta 635/14.

decidirse en cada caso concreto, de conformidad con el principio de unidad convencional»⁵².

Esta formulación se mantuvo sin cambios en el proyecto de ley remitido a la Cámara Baja alemana en febrero 2015⁵³. Tampoco se introdujeron modificaciones en las deliberaciones de la comisión⁵⁴. La Ley de Unidad convencional fue aprobada el 22 mayo 2015 en la Cámara Baja⁵⁵, y el 12 junio 2015 en la Cámara Alta⁵⁶. Curiosamente, la Ley no se publicó en el Boletín Oficial Federal hasta el 9 julio 2015⁵⁷. El motivo fue que el conflicto salarial entre la empresa Ferrocarriles Alemanes y el Sindicato Alemán de Maquinistas no se resolvió hasta finales de junio 2015. El Presidente federal, Joachim Gauck, esperó a firmar la ley hasta que se concluyó este convenio colectivo y, por lo tanto, quedó sujeto a la cláusula de protección de derechos adquiridos del parágrafo 13, apartado 3, de la Ley de Convenios colectivos.

4. Decisión del Tribunal Constitucional Federal en 2017

El siguiente capítulo sobre la unidad convencional lo escribió el Tribunal Constitucional Federal (BVerfG, por su acrónimo en alemán). Ciertamente, en otoño de 2015 se rechazaron inicialmente las solicitudes de varios sindicatos profesionales para que se dictara una medida cautelar contra la Ley de Unidad convencional⁵⁸. En la decisión sobre el fondo del asunto, el Tribunal Constitucional Federal dictaminó que las disposiciones de la Ley de Unidad convencional son en gran medida compatibles con la Constitución⁵⁹. No obstante, la interpretación y aplicación de la Ley deben tener en cuenta la autonomía colectiva constitucionalmente protegida por el artículo 9, apartado 3, de la Constitución Federal; los tribunales especializados deben decidir sobre las cuestiones planteadas en cada caso concreto. No obstante, la Ley es incompatible con la Constitución en tanto que no se han tomado medidas para evitar que se desatiendan unilateralmente los intereses de los miembros de determinados grupos

⁵² Actas de la Cámara Alta 635/14, pág. 9.

⁵³ Actas de la Cámara Baja 18/4062, pág. 12.

⁵⁴ Cfr. Recomendación de resolución, Actas de la Cámara Baja 18/4966, pág. 4.

⁵⁵ Cámara Baja alemana, Protocolo de Pleno 18/107, 10249 C.

⁵⁶ Actas de la Cámara Alta 222/15 (resolución).

⁵⁷ Boletín Oficial Federal 2015, parte I, pág. 1130.

⁵⁸ Decisión del Tribunal Constitucional Federal de 6.10.2015, 1 BvR 1571/15, entre otros, NZA 2015, pág. 1271.

⁵⁹ Decisión del Tribunal Constitucional Federal de 11.7.2017, 1 BvR 1571/15, entre otros, NZA 2017, pág. 915.

profesionales o sectores al sustituir los convenios colectivos existentes. El legislador debe remediar esta situación. Hasta que se apruebe una nueva normativa, en caso de colisión en la empresa, un convenio colectivo solo puede ser sustituido si se demuestra de forma plausible que el sindicato mayoritario ha tenido en cuenta de forma seria y efectiva los intereses de los miembros del sindicato minoritario en su convenio colectivo. Por lo demás, la Ley sigue siendo aplicable con esta salvedad. La nueva normativa tiene que aprobarse antes del 31 diciembre 2018⁶⁰.

La decisión se adoptó con votos en contra, y una Jueza y un Juez hicieron uso de la posibilidad, que rara vez se utiliza, de formular un voto discrepante. En su opinión, la Sentencia subestimaba en particular las cargas y los peligros reales que la Ley de Unidad convencional supone para la libertad constitucionalmente garantizada de los sindicatos de participar de forma autónoma en la política convencional. Por ello, el Juez Paulus y la Jueza Baer consideraron que el parágrafo 4a de la Ley de Convenios Colectivos era inconstitucional⁶¹.

Sin embargo, aún más notable que la propia decisión fueron algunas partes de la motivación. El Tribunal Constitucional Federal declaró expresamente que la norma de colisión del parágrafo 4a de la Ley de Convenios colectivos no afectaba a la admisibilidad de las medidas de lucha laboral. Es cierto que la protección de las empresas y del público frente al aumento de las huelgas pudo haber sido un motivo del legislador. Sin embargo, éste se decantó deliberadamente en contra de las propuestas de regular las condiciones de la lucha laboral para evitar efectos inaceptables sobre terceros. Una lucha laboral dirigida contra un convenio colectivo que se solapa con otro convenio colectivo no es ilegal por ese mero hecho y, en particular, no es desproporcionada⁶².

5. Modificación legislativa en 2018

El mandato del Tribunal Constitucional Federal de reformar la unidad convencional despertó nuevos deseos de aprovechar esta «oportunidad favorable» para regular el derecho de lucha laboral, y *en*

⁶⁰ Decisión del Tribunal Constitucional Federal, comunicado de prensa 57/2017 de 11.7.2027.

⁶¹ Decisión del Tribunal Constitucional Federal de 11.7.2017, 1 BvR 1571/15, entre otros, NZA 2017, págs. 915, y 927 y ss.

⁶² Decisión del Tribunal Constitucional Federal de 11.7.2017, 1 BvR 1571/15, entre otros, NZA 2017, págs. 915, y 917 y ss.

passant, restringir el derecho de huelga, sobre todo (pero no sólo) en los servicios públicos⁶³. El legislador no sólo se ha sustraído a esta pretensión, sino que se ha limitado prácticamente por completo a lo que ha decidido el Tribunal Constitucional Federal. La modificación del parágrafo 4a, apartado 2, inciso 2, medio-inciso 2, de la Ley de Convenios Colectivos se llevó a cabo añadiendo la modificación legislativa a un proyecto de ley (de seguridad social) completamente diferente, prácticamente en el último momento, en el marco de las deliberaciones de la comisión⁶⁴. De este modo, el legislador ha dejado en manos de la jurisprudencia la concreción de cuándo, en la celebración de un convenio colectivo mayoritario, se debe suponer que los intereses de determinados grupos de trabajadores no se han tenido en cuenta de manera seria y efectiva.

V. VALORACIÓN CRÍTICA

La regulación legal de la unidad convencional tiene consecuencias muy problemáticas⁶⁵. Es cierto que el Tribunal Constitucional Federal, con su decisión, ha establecido toda una serie de requisitos para la interpretación conforme a la Constitución del parágrafo 4a de la Ley de Convenios Colectivos, con lo que se han mitigado muchos problemas constitucionales. Sin embargo, la adición en el parágrafo 4a, apartado 2, inciso 2, medio-inciso 2, de la Ley de Convenios colectivos tampoco resuelve realmente el problema nuclear del efecto de sustitución de un convenio colectivo válidamente celebrado.

Si —como en el Derecho español— el convenio colectivo celebrado por el sindicato más representativo tiene eficacia normativa para todos los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación material y territorial, es lógico que sólo este convenio colectivo sea aplicable en la empresa. También en el caso de las normas empresariales, en las que sólo importa la vinculación convencional por parte del empresario⁶⁶, tiene sentido la sustitución del convenio colectivo minoritario. Si, por ejemplo,

⁶³ En este sentido, muy decidido, por ejemplo, Drescher, DöD 2017, págs. 307 y 312; además, cfr. de Beauregard, BB 2017, págs. 1789 y 1791; véase, Steinau-Steinrück/Gooren, NZA 2017, págs. 1149 y 1151.

⁶⁴ Cfr. la exposición de motivos de la ley como parte de la Resolución de recomendación de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social, Actas de la Cámara Baja 19/6146, págs. 31 y ss.

⁶⁵ Muy crítico también, el antiguo Presidente de la Sala Cuarta del Tribunal Federal de Trabajo, Beppler, RdA 2022, pág. 189. La opinión contraria la formula el entonces asesor de la parte empresarial, Giesen, RdA 2022, pág. 323.

⁶⁶ Véase *supra*, apartado II.

dos convenios colectivos definen de manera diferente el ámbito de competencia de un comité de empresa que abarca varias empresas, sólo puede aplicarse una de estas regulaciones convencionales. En este caso, es absolutamente razonable basarse en cuál de los convenios colectivos en colisión abarca a la mayoría de los afiliados al sindicato en la empresa.

Por el contrario, la situación es diferente en lo que respecta a las normas de contenido de los convenios colectivos. En este caso, el ejemplo de la empresa Ferrocarriles Alemanes muestra las consecuencias a que puede conducir el parágrafo 4a de la Ley de Convenios colectivos. El sindicato mayoritario en la empresa Ferrocarriles Alemanes es el Sindicato de Ferrocarriles y Transportes (EVG, por su acrónimo en inglés), afiliado a la DGB⁶⁷. Entretanto, sin embargo, el Sindicato Alemán de Maquinistas, que en un principio sólo representaba al personal de conducción, ha ampliado su ámbito de organización a todos los empleados del sector del transporte ferroviario en su conjunto⁶⁸. Como sindicato puramente profesional, no habría tenido ninguna posibilidad de alcanzar la mayoría de los afiliados en la empresa Ferrocarriles Alemanes y, actualmente, sigue siendo (¿todavía?) el sindicato minoritario. Tras más de cuatro meses de negociaciones con huelgas que han tenido repercusión a nivel nacional, el Sindicato Alemán de Maquinistas pudo llegar a un acuerdo con la empresa Ferrocarriles Alemanes⁶⁹. No obstante, este convenio colectivo sólo resulta de aplicación en un pequeño número de centros de trabajo⁷⁰, si bien el número de estos centros de trabajo es objeto de controversia entre el Sindicato Alemán de Maquinistas y la empresa Ferrocarriles Alemanes. Dado que el Sindicato Alemán de Maquinistas ya no es un sindicato puramente profesional, ya no se discute la aplicación del parágrafo 4a,

⁶⁷ Parágrafo 1 de los Estatutos del Sindicato de Ferrocarriles y Transportes (a fecha de 20.10.2022), https://www.evg-online.org/fileadmin/UEber_uns/Satzung/23-06-07-Satzung.pdf (última entrada: 20.2.2025).

⁶⁸ Parágrafo 1, núm. 4, de los Estatutos del Sindicato Alemán de Maquinistas, versión de 3 septiembre 2024, https://www.gdl.de/fileadmin/user_upload/www_gdl_de/pdf/241249_GDL_Satzung_2024_207x294_Anseicht.pdf (última entrada: 20.2.2025).

⁶⁹ Sindicato Alemán de Maquinistas, comunicado de prensa de 26.3.2024, <https://www.gdl.de/aktuelles/news/gdl-gelingt-beispielhafter-tarifabschluss/> (última entrada: 21.2.2025).

⁷⁰ Según datos de la empresa Ferrocarriles Alemanes, en 18 de aproximadamente 300 centros de trabajo, DB, Fragen und Antworten zum Tarifeinheitsgesetz (TEG), a fecha de 6.11.2023, <https://www.deutschebahn.com/resource/blob/10111860/79516054d410d569793bd99a9cf22959/FAQ-TEG-2023--data.pdf> (última entrada: 21.2.2025).

apartado 2, inciso 2, medio-ínciso 2, de la Ley de Convenios colectivos. El convenio colectivo que ha conseguido solo se aplica a un pequeño número de sus afiliados, mientras que al resto de afiliados al Sindicato Alemán de Maquinistas —aunque hayan forzado la conclusión del convenio con su participación en la huelga— no se les aplica normativamente ningún convenio colectivo. Esto sigue siendo muy cuestionable desde el punto de vista constitucional. Sería razonable, de conformidad con la vinculación convencional recíproca prevista en los párrafos 3, apartado 1, y 4, apartado 1, de la Ley de Convenios colectivos, que el convenio colectivo celebrado por su sindicato tuviera eficacia normativa para los afiliados del Sindicato de Ferrocarriles y Transportes y al Sindicato Alemán de Maquinistas, respectivamente.

VI. CONCLUSIÓN

Según la legislación alemana, para que los convenios colectivos tengan eficacia normativa es necesario que ambas partes estén vinculadas por ellos. La colisión entre convenios colectivos de las mismas partes de dichos convenios colectivos se resuelve según el principio de sustitución, y si la identidad de las partes del convenio colectivo se da únicamente del lado del sindicato, se aplica el principio de especialidad. Desde una modificación legislativa de 2015, en caso de colisión entre convenios colectivos de diferentes sindicatos, prevalece el convenio colectivo del sindicato minoritario. Esto vino precedido de una jurisprudencia cambiante, y tras la modificación legislativa, el Tribunal Constitucional Federal intentó limitar sus efectos mediante disposiciones de alcance constitucional. No obstante, la Ley de Unidad convencional sigue resultando problemática desde el punto de vista constitucional. Es contraria al sistema, ya que ningún convenio colectivo tiene eficacia normativa en relación con los miembros del sindicato minoritario, debido al efecto de sustitución del párrafo 4a, apartado 2, ínciso 2, medio-ínciso 1, de la Ley de Convenios Colectivos. Por lo tanto, lo mejor sería que se derogara el artículo 4a de la Ley de Convenios Colectivos.