
ESTUDIOS

El sistema de relaciones laborales en la República Federal de Alemania y España. Un estudio comparativo (y II) *

En Alemania, al contrario que en España, los sindicatos representan los intereses de un grupo social que, integrado en el sistema socio-político del país, ayuda a estructurar la distribución del poder en la sociedad y asume una función concreta, complementaria a las funciones de los otros grupos sociales, para la obtención de objetivos comunes a todo el país.

____ Por el Prof. Dr. Gaspar Rul-lán Buades ** ____

LOS CONFLICTOS LABORALES

A. La Huelga

Es, sin duda alguna en el tema de la huelga, junto con el de la participación obrera, que veremos más adelante, donde se encuentran las mayores divergencias entre el sistema de relaciones industriales de la República Federal Alemana y el de España.

Hay que decir, de entrada, que no existe ley alguna en Alemania que regule la huelga, pero sí una importante jurisprudencia que es la que ha

* Cfr. REVISTA DE FOMENTO SOCIAL, n.º 177, ENERO-MARZO 1990, págs. 5ss.

** Doctor en Derecho. Licenciado en Filosofía. Master en Relaciones Industriales.

Gaspar Rui-lán Buades

configurado el marco legal de ese fenómeno, siendo la más importante Sentencia una del Tribunal Federal del Trabajo de 1955.

1. El derecho de huelga

Las características que tiene la huelga en Alemania y que la distinguen de la huelga en España son:

Primero, la titularidad del derecho de huelga pertenece en exclusiva a las partes capaces de negociar el convenio colectivo, es decir, los sindicatos. El derecho de huelga no es un derecho individual ni un derecho de los trabajadores, sino un derecho de los sindicatos.

Segundo, la huelga se concibe sólo y exclusivamente como un complemento de la negociación colectiva, de manera que su objetivo sólo puede ser la consecución de un convenio colectivo o los objetivos que se pueden regular con un convenio colectivo.

Tercero, de lo dicho anteriormente se sigue que están prohibidas todas las huelgas no sindicales, es decir, toda clase de huelgas espontáneas o salvajes.

Frente a esta concepción sindicalista y economicista del derecho de huelga en Alemania Federal, en España, primero, la Constitución concede este derecho a los trabajadores («se reconoce el derecho de huelga a los trabajadores» art. 28/2) y no a los sindicatos. La titularidad del derecho de huelga en nuestro país pertenece a los trabajadores individuales, sin perjuicio de que su ejercicio por definición sea colectivo.

Segundo, la huelga no está necesariamente ligada al convenio colectivo, sino a la defensa de los intereses de los trabajadores en general. Ni la Constitución ni la posterior Ley Orgánica de Libertad Sindical «establece una necesaria vinculación entre huelga y convenio colectivo, ni entre fase conflictual —negociación y vigencia— paz social» (STC par. 14). Aunque no está permitida la huelga para modificar un convenio vigente, sí que está permitida en cuestiones de interpretación del mismo, cuando la parte empresarial ha incumplido el convenio o las circunstancias han cambiado absolutamente desde el tiempo que se firmó. Pero la justificación del derecho de huelga en nuestro país va mucho más allá de la consecución de un mejor convenio colectivo.

La Sentencia del Tribunal Constitucional, de abril de 1981, pone otro fundamento para la justificación de la huelga, al afirmar que la huelga «además de ser un derecho subjetivo, es un derecho coherente con la idea del Estado social y democrático de derecho, que entre otras significaciones, tiene la de legitimar medios de defensa a los intereses de grupos y estratos de la población socialmente dependientes, otorgando un instru-

El sistema de relaciones laborales...

mento de presión que la experiencia secular ha mostrado ser necesario para la afirmación de los intereses de los trabajadores en los conflictos socioeconómicos... y también es coherente con la promoción de las condiciones para que la libertad y la igualdad de los individuos y grupos sociales sean reales y efectivas» (par. 9). Y más adelante la misma Sentencia afirma que el derecho de los trabajadores para la defensa de sus intereses pone en muy clara conexión la consagración constitucional y la idea de consecución de igualdad económica y social (par. 12).

Tercero, de lo dicho se sigue, que las huelgas no tienen necesariamente que ser convocadas o apoyadas por los sindicatos, sino que es un derecho de los trabajadores quienes, por sí mismos o a través de los sindicatos que los representan, pueden ir a la huelga. Por tanto en España, tan lícitas son las huelgas sindicales como las huelgas espontáneas o salvajes.

3. Tipos de huelgas

a) *La huelga de solidaridad.* En Alemania la huelga de solidaridad es sólo lícita si se convoca en beneficio de los huelguistas que se apoyan y no en beneficio de los huelguistas solidarios, es decir, que estos no quieren cambiar sus propias condiciones de trabajo, sino las de los compañeros que ya han iniciado una huelga. Pero, además de esta condición básica, hay otras condiciones que deben cumplirse necesariamente, lo que hace que, en la práctica, la huelga de solidaridad legal sea casi imposible en aquel país.

En España la huelga de solidaridad es legal si afecta al interés profesional de quienes la promueven o sustentan, ya que, como afirma el Tribunal Constitucional, «los intereses defendidos mediante la huelga no tienen que ser necesariamente los intereses de los huelguistas, sino los intereses de la categoría de los trabajadores. Por otra parte, no puede discutirse que los trabajadores huelguistas puedan tener un interés que les haga solidarios con otros trabajadores» (par. 21).

b) *La huelga política.* Dado que en Alemania la huelga tiene que estar necesariamente vinculada a la negociación colectiva, toda huelga dirigida a presionar a la administración pública o al poder legislativo es ilegal, y hasta para algunos autores, estas huelgas deben considerarse inconstitucionales. Otros autores, sin embargo, han visto en la huelga política una forma de expresar la voluntad del pueblo en una democracia verdaderamente participativa, como se manifestó en 1950, con ocasión de la amenaza del huelga general de los sindicatos alemanes para presionar a la Dieta Federal para que no se aprobase un proyecto de Ley sobre la cons-

Gaspar Rul-lán Buades

titución de la empresa, que la DGB consideraba ser de contenido poco democrático.

En España, se prohíben las huelgas que «se inicien o sostengan por motivos políticos o con cualquier otra finalidad ajena a los intereses profesionales de los trabajadores» (Decreto Ley de Relaciones de Trabajo (DLRT) art. 11/a). Con todo, las afirmaciones de la citada Sentencia del Tribunal Constitucional sobre esta materia no son claras, al enumerar como ejemplos de grupos a los que se les prohíbe la huelga política sólo a «empresarios, concesionarios de servicios, etc.» (par. 12), lo que ha dado pie a muy distintas interpretaciones.

En España, el art. 7/2 del DLRT considera «actos ilícitos y abusivos» a los siguientes:

- huelgas rotatorias.
- huelgas efectuadas por trabajadores ocupados en sectores estratégicos.
- huelgas de celo o reglamento.
- actos de alteración colectiva del trabajo distintos a las huelgas.

El Tribunal Constitucional, sin embargo, afirma que el art. 7/2 establece una mera presunción *iuris tantum* de la ilicitud de estos actos, que lógicamente admite la prueba en contrario, a cargo de los trabajadores (par. 10).

En cuanto a la huelga intermitente, la presunción es de licitud y será el empresario el que tendrá que probar el carácter abusivo de esta acción.

c) *Funcionarios públicos*. Mientras en Alemania los funcionarios no pueden ir a la huelga, pues sus condiciones de trabajo no están determinadas por convenio colectivo sino por ley, en España, después de varias normas contradictorias, la Ley de Medidas para la Reforma de la Función Pública de 2.8.1984 ha contemplado el derecho de huelga de los funcionarios. (Disp. Adicional 12. art. 31.1).

4. Uso de esquiroles

En Alemania Federal el empresario puede, en caso de huelga, utilizar trabajadores de dentro o de fuera de la empresa, para realizar el trabajo de los huelguistas. Pero, según el Tribunal Federal de Trabajo, los trabajadores no están obligados a realizar este trabajo.

Este problema se ha convertido en un tema de agria controversia en el caso del sector público, pues dado que los funcionarios públicos no

El sistema de relaciones laborales...

pueden ir a la huelga, éstos siempre se podrían utilizar como sustitutos de los huelguistas de una empresa privada. De hecho, en una huelga de Correos, funcionarios públicos fueron utilizados como esquirolas, aún realizando funciones por debajo de su categoría laboral y los Tribunales consideraron como legítima dicha actuación, justificándola por la imposibilidad que tienen las empresas públicas a declarar el cierre patronal.

En España, el art. 6/5 del DLRL declara explícitamente «que en tanto dure la huelga, el empresario no podrá sustituir a los huelguistas por trabajadores que no estuviesen vinculados a la empresa al tiempo de ser comunicada la misma, salvo caso de incumplimiento de las obligaciones relacionadas con los servicios mínimos que hay que mantener»; de lo que se deducen dos cosas: que el empresario puede utilizar trabajadores de la misma empresa para realizar el trabajo de los que están en huelga, y hasta trabajadores de fuera de la empresa para mantener los servicios mínimos. La Sentencia del Tribunal Constitucional, por otra parte, es mucho más radical, al afirmar taxativamente que «el empresario no puede sustituir a los huelguistas por otros trabajadores» (par.10).

5. El problema de los servicios esenciales

En la República Federal Alemana, la cuestión de definir lo que son los servicios esenciales, y quién los debe realizar, no está nada clara, pero el hecho de que estas cuestiones hasta ahora nunca hayan sido materia de decisión judicial, muestra que trabajadores y empresarios han llegado siempre a un acuerdo sobre las mismas.

En España el art. 6/7 del DLRT declara que «el comité de huelga habrá de garantizar durante la misma la prestación de los servicios necesarios para la seguridad de las personas y las cosas, mantenimiento de los locales, maquinaria, instalaciones, materias primas y cualquier otra atención que fuese precisa para la ulterior reanudación de las tareas de la empresa». A continuación este artículo tenía un párrafo que ha sido declarado inconstitucional por el máximo Tribunal de la nación. El artículo dejaba en exclusiva al empresario el designar los trabajadores que debían efectuar dichos servicios esenciales, pero el Tribunal Constitucional ha declarado que «la designación hecha unilateralmente por el empresario priva a los trabajadores designados por un derecho que es de carácter fundamental... por tanto, la adopción de medidas de seguridad no compete de manera exclusiva al empresario, sino que en ellas participa el comité de huelga, que es quién las garantiza, con la inevitable secuela de que la huelga en que el comité no preste esta participación, podrá ser considerada como ilícita por abusiva».

6. Situación económica del huelguista

En esta materia la situación del trabajador español es totalmente diferente a la del alemán.

En Alemania Federal, hasta 1980 se mantuvo la teoría de las esferas de influencia, según la cual, los trabajadores afectados de forma indirecta por una huelga, perdían el derecho al salario si, debido a la huelga, no había trabajo para ellos. La razón aducida para esta dura normativa, era que la huelga surgía de la esfera de la clase obrera, y como se consideraba que todos los trabajadores estaban unidos por vínculos de solidaridad, los trabajadores afectados indirectamente por una huelga, debían sufrir las consecuencias de la misma.

Esta normativa fue modificada por una Sentencia del Tribunal Federal del Trabajo, con dos importantes excepciones que hacen que se mantenga, en la práctica, la misma situación anterior: primera, los trabajadores de la misma industria afectados por una huelga, aunque no estén dentro del ámbito del convenio colectivo que se está negociando, pierden el derecho al salario si, debido a la huelga de sus compañeros en otra empresa, no pueden trabajar en la suya, y, segundo, pierden también el derecho al salario, si hay una estrecha interrelación económica entre la empresa afectada directamente por la huelga y la que sufre indirectamente sus consecuencias.

Estas durísimas normas, se ven de alguna manera atemperadas por las siguientes reglas:

— los huelguistas y los trabajadores afectados por un cierre patronal, afiliados a un sindicato, tienen derecho a recibir de éste una compensación similar a dos tercios de su salario bruto, pero no tienen derecho a las prestaciones por desempleo.

— los trabajadores afectados indirectamente por una huelga, y que no pertenecen a la misma industria donde se desarrolla la huelga, tienen derecho a las prestaciones de desempleo.

— los trabajadores afectados indirectamente por una huelga y que, además de pertenecer a la misma industria, pertenecen a la misma región que va a ser cubierta por el convenio colectivo que se está negociando, no reciben prestaciones de desempleo.

El problema, causa de discusión, ha sido el de los trabajadores indirectamente afectados por una huelga, que pertenecen a la misma industria de los huelguistas, pero a diferente región en cuanto al convenio colectivo. Aunque originalmente estos trabajadores recibían pensiones de desempleo, hoy están privados de ellas, si los trabajadores indirectamente afec-

El sistema de relaciones laborales...

tados pertenecen a un sindicato cuyas principales reivindicaciones son generalizadas en la región donde se desarrolla la huelga.

En España, la huelga sólo afecta a los trabajadores directamente implicados en ella. Según el art. 6 del DLRT, durante la huelga se entiende suspendido el contrato de trabajo y el trabajador no tiene derecho al salario, permanece en situación de alta en la Seguridad Social, sin obligación de cotizar, y no tiene derecho a la prestación de desempleo, ni a la económica por incapacidad laboral transitoria. Además, y esto es lo más duro para el trabajador español, los sindicatos no están obligados a pagar ninguna subvención a los huelguistas ni, aunque quisieran, podrían hacerlo dada su debilidad económica.

B. El cierre patronal

La normativa legal alemana sobre el cierre patronal ha experimentado importantes cambios en las últimas décadas. Antes, según una Sentencia del Tribunal Federal de Trabajo, el cierre patronal se equiparaba a la huelga, de manera que se pudiese conseguir la igualdad de fuerzas entre las dos partes, y las mismas condiciones que se exigían a la huelga se exigían al cierre patronal. Pero el cierre tenía efectos legales mucho más serios que los de la huelga, pues mientras la acción de los trabajadores no suponía el cese del contrato laboral, sino una mera suspensión del mismo, el cierre patronal, si se utilizaba como una arma para defenderse de una huelga, suponía el final de la relación laboral entre trabajadores afectados y empresa.

En 1971 esta sentencia se modificó con otra que declaraba que el cierre patronal, como regla general, sólo suponía la suspensión temporal del contrato de trabajo, y sólo en casos muy excepcionales el fin de la relación laboral.

En los años setenta el número de cierres patronales aumentó considerablemente, y como en estos casos los sindicatos tenían que pagar las ayudas a los trabajadores afectados, las organizaciones obreras empezaron a luchar para que estos cierres patronales fuesen declarados ilegales, por ser una forma de destruir los fondos de huelga de los sindicatos. Finalmente, en 1980 el Tribunal Federal de Trabajo se manifestó en el sentido de destruir la doctrina de paridad de fuerzas que hasta entonces había justificado el cierre patronal. El Tribunal declaró que así como la huelga era esencial para la acción obrera, el cierre patronal no era esencial para la acción empresarial, y, por tanto, debía considerarse éste como un acto ilegal, con una sola excepción: si sólo un pequeño número de trabajadores de la región cubierta por el convenio colectivo estaban en

Gaspar Rui-lán Buades

huelga, esto podía disminuir la competitividad del empresario afectado por ella, y en este caso, los otros podían declarar el cierre patronal.

Esta Sentencia, sin embargo, dejaba dos cuestiones sin contestar: primera, ¿qué se consideraba como «un pequeño número de trabajadores en huelga»? y segunda, ¿cuál era el volumen de cierre patronal que podía considerarse legal?

La respuesta fue que el límite máximo de trabajadores que pueden ser afectados por el cierre patronal es el 50 por 100 de los trabajadores de una región cubierta por el convenio colectivo. De manera que si hay un 25 por 100 de trabajadores en huelga, los empresarios pueden cerrar las empresas a otro 25 por 100, si hay más de 25 por 100 y menos del 50 por 100 de trabajadores en huelga, los empresarios pueden cerrar hasta llegar al 50 por 100 de trabajadores afectados, si hay un 50 por 100 de trabajadores en huelga, los empresarios no pueden declarar el cierre patronal. Esto, naturalmente, permite a los sindicatos calcular el número exacto de trabajadores que deben ir a la huelga en cada caso. Finalmente, hay que decir que esta Sentencia del Tribunal Federal ha sido recurrida ante el Tribunal Constitucional, que todavía no se ha pronunciado al efecto.

En caso de cierre patronal, está prohibido tratar a los trabajadores no afiliados al sindicato de forma diferente a como se trata a los afiliados. En la práctica, el cierre patronal se utiliza sólo para defenderse en caso de una huelga, y parece que un cierre patronal de carácter ofensivo sería ilegal.

En España la Sentencia del Tribunal Constitucional es muy clara al afirmar que la figura del cierre patronal es totalmente diferente a la figura de la huelga, y por tanto el régimen jurídico de una y otra son también diferentes (par. 22). Las diferencias entre las dos figuras son muchas:

Primera, el cierre patronal no es una huelga de empresarios, pues en el cierre patronal no existe una reivindicación sino una acción de auto-defensa.

Segundo, se refiere a la libertad de trabajar. En la huelga los trabajadores libremente deciden no trabajar; en el cierre patronal son afectadas todas las personas de la empresa, apoyen o no las reivindicaciones de los trabajadores, pues no se podría hacer un cierre sólo de parte del personal.

Tercero, la huelga es un medio para dar más poder a la parte más débil de la relación laboral, tendiendo «a restablecer el equilibrio entre partes de fuerza económica desigual», mientras que el cierre patronal supone dar «una mayor dosis de poder a una persona que ya tenía poder desde antes».

Cuarto, el máximo Tribunal de la nación considera como ilegítimo

El sistema de relaciones laborales...

todo cierre patronal que tenga como objetivo vaciar de contenido el derecho constitucional de la huelga o alzarse como una barrera al mismo, bien utilizando el cierre como penalización por haber ido a la huelga, bien utilizándolo para impedir a los trabajadores reintegrarse al trabajo una vez finalizada ésta.

En conclusión, según el Tribunal Constitucional, el cierre patronal sólo puede conferir al empresario un poder de policía, es decir, un medio para proteger de peligros inminentes, graves y reales a las personas, los bienes y las instalaciones de la empresa, y únicamente mientras duren tales peligros. Así el DLRT declara (art. 12) que «los empresarios podrán proceder al cierre del centro de trabajo, en caso de huelga o cualquier otra modalidad de irregularidad colectiva en el régimen de trabajo, cuando concurren cualquiera de las siguientes condiciones:

- exigencias de notorio peligro de violencia para las personas o graves daños a las cosas.

- ocupación ilegal del centro.

- que el volumen de inasistencia o irregularidades en el trabajo impidan gravemente el proceso normal de producción.

Y la ley continúa diciendo:

- El cierre de los centros de trabajo se limitará al tiempo indispensable para asegurar la reanudación de la actividad productiva, y el empresario pondrá en conocimiento de la Autoridad laboral su decisión de cierre en el término de doce horas.

4. PARTICIPACION OBRERA

Es sin duda, como ya hemos dicho, en el tema de la institucionalización de la participación obrera en la empresa y en el lugar de trabajo, donde aparecen las mayores diferencias entre el sistema de relaciones industriales en España y en la República Federal Alemana.

Mientras en España, a nivel de empresa esta participación no existe, y a nivel de centro de trabajo se reduce a unos meros derechos de información, en la República Federal Alemana la participación obrera ha llegado a niveles no alcanzados en ningún otro país industrializado, y las razones para ello son muy diversas.

Históricamente, existe en aquel país una larga tradición de integración de los trabajadores en la empresa. En 1870 y 1890 un buen número de empresas establecieron órganos de participación obrera, con el doble objetivo de integrar los trabajadores en la empresa y, al mismo tiempo, debi-

Gaspar Rul-lán Buades

litar el joven movimiento sindical, manteniéndolo fuera del lugar de trabajo. Estos primeros comités de empresa consiguieron, a pesar de la fuerte oposición de los socialistas y los sindicatos, un reconocimiento legal por el *Trade Act* de 1891. Creándose así, ya definitivamente, que todavía caracteriza hoy el sistema de relaciones industriales de Alemania Federal.

Al final de la primera guerra mundial, las asociaciones empresariales y los sindicatos crearon la Comisión Central de Cooperación, obligándose los empresarios a reconocer a los sindicatos, y éstos a utilizar el convenio colectivo como instrumento de colaboración entre las dos partes. Y en 1926 se aprobó una primera ley sobre Comités de Empresa, que estaba más cerca de la idea de integración de los trabajadores en la empresa, propia del siglo diecinueve, que de la democratización de las estructuras de poder de la empresa, como pedían los trabajadores.

Después de la experiencia nazi, terminada la segunda guerra mundial las fuerzas aliadas de ocupación propiciaron cualquier medida, como la participación obrera en las empresas, que sirviese para evitar la acumulación del poder económico en manos de unos pocos grandes empresarios, como los que habían ayudado al rearme de Alemania y al ascenso de Hitler al poder.

Los trabajadores también utilizaron estos mismos argumentos en favor de la democratización de la empresa, para reivindicar su participación, no sólo en el lugar de trabajo, sino también en los órganos supremos de la organización mercantil.

Finalmente, desde un punto de vista jurídico, hay que recordar que en Alemania la ley distingue entre la «empresa» como lugar de trabajo y centro de producción (*betrieb*), y la empresa como unidad jurídico-económica (*unternehmen*), y es en estos dos organismos que los trabajadores alemanes han conseguido un alto índice de participación.

En relación con esta fundamental distinción, conviene recordar que en España la ley no contempla el dualismo «lugar de trabajo» — «empresa»—. La empresa, como tal no existe. Lo que existe son distintas formas de organizar el patrimonio de la empresa. No hay una Ley de Empresa, sino distintas leyes de carácter patrimonialista, como la Ley de Sociedades Anónimas o la Ley de Cooperativas. Esta diferencia entre las legislaciones de los dos países hace difícil la comparación de las instituciones de participación obrera existentes en ellos.

Participación obrera en España

La Constitución española no reconoce como derecho fundamental de los trabajadores el participar en la toma de decisiones en la empresa.

El sistema de relaciones laborales...

Sólo en el Título VII, sobre Economía y Hacienda, el art. 129 declara, de forma muy vaga, que «los poderes públicos promoverán eficazmente las diversas formas de participación en la empresa», participación que se ha concentrado, casi exclusivamente, en las instituciones de los Delegados de Personal, los Comités de Empresa y las Asambleas de trabajadores reguladas por el Estatuto de los Trabajadores, y cuyas atribuciones son únicamente, como ya hemos dicho, de información, emitiendo informes no vinculantes (arts. 64/1.3 y 1.4), y recibiendo información de parte del empresario (arts. 62 1.5 y 1.6), además de algunas funciones de vigilancia y control (art. 64/1.8), de colaboración (art. 64/1.10), y sólo en las obras sociales se habla de una participación en la gestión (art. 64/1.9).

La Ley española prevé también una doble representación: una obrera, con los Delegados de Personal y los Comités de empresa, y otra sindical con los Delegados Sindicales y las Secciones Sindicales (LOLS arts. 8 y 10).

Esta doble representación, sin embargo, puede coincidir y, de hecho, muchas veces así sucede, ya que los sindicatos más representativos y los que posean un 10 por 100 de representantes en la empresa pueden promover elecciones a estos órganos de representación obrera (ET art. 67/1); todos los sindicatos legalmente constituidos pueden presentar candidatos (ET art. 69/2); y la elección a Comités de Empresa se hace por listas cerradas, en las que deben figurar al lado de los nombres de cada candidato, las siglas del sindicato que los presenta.

Participación obrera en la República Federal de Alemania

La evolución legislativa sobre esta materia, en los últimos años en aquel país, ha sido la siguientes: en 1951 se aprobó la ley de cogestión paritaria en las empresas (unternehmen) del carbón, hierro y acero, y al año siguiente la ley de cogestión no-paritaria para todas las empresas (unternehmen) anónimas o comanditarias. Esta ley fue derogada por la ley sobre «Organización de las Empresas» de enero de 1972, que regulaba la creación del Consejo de Empresa en los centros de trabajo (betrieb), al que confería ciertos derechos de participación y cogestión. Finalmente, en 1976 se aprobó la ley de cogestión paritaria para todas las empresas (unternehmen) explotadas «en régimen de sociedad anónima, sociedad en comandita con acciones, sociedad de responsabilidad limitada, sindicato de explotación minera dotado de personalidad jurídica o cooperativas, que normalmente empleen a más de 2.000 trabajadores».

A. Participación de los trabajadores en los centros de trabajo (betrieb)

Según el art. 1 de la Ley sobre «Organización de las Empresas», del

El sistema de relaciones laborales...

15 de enero de 1972.: «se elegirá un Consejo de Empresa en toda empresa que ocupe normalmente a título permanente al menos a cinco trabajadores con derecho de voto, tres de ellos elegibles», y, dicho esto, la ley pasa inmediatamente a definir el carácter fundamental de este órgano de participación, al afirmar que «empleador y Consejo de Empresa deberán colaborar con toda confianza». Más adelante la misma ley da los principios que deben regir esta colaboración, al declarar el art. 74 que «el empleador y el Consejo de Empresa se reunirán, en principio, por lo menos una vez al mes, para exponer sus respectivos puntos de vista; deberán discutir los puntos litigiosos con un sincero deseo de llegar a un acuerdo, y someterse mutuamente propuestas para eliminar las divergencias de opinión». Finalmente, para asegurar esta colaboración «queda prohibido tanto al empleador como al Consejo de Empresa tomar medidas de lucha obrera, y las dos partes se abstendrán de adoptar toda medida que pudiera obstaculizar la actividad de la empresa.»

La ley crea dos instrumentos más de colaboración entre el Consejo de Empresa y el empresariado: uno es el Comité de Conciliación, el segundo los llamados convenios de empresa.

El art. 76 de la ley dice que «si fuere necesario, se crearán organismos de conciliación para eliminar toda divergencia de puntos de vista entre empleador y Consejo de Empresa. Este organismo estará compuesto de asesores nombrados por partes iguales por el empresario y el Consejo de Empresa, respectivamente, y un presidente que no pertenezca a ninguna de las partes interesadas, que lo designarán de común acuerdo.

Los convenios de empresa, como algo distinto a los convenios colectivos, son los convenios que celebran conjuntamente empleador y Consejo de Empresa, y que pueden tratar de todos los temas que les interesen a las partes, excepto los salarios y demás condiciones de trabajo que ya estén fijadas o normalmente se fijen mediante convenio colectivo.

Otra peculiaridad del sistema de participación establecido por esta ley, es la necesidad de formas en todas las empresas que tengan al menos cinco trabajadores menores de dieciocho años, una delegación juvenil que tiene ciertas prerrogativas, entre las cuales está la de poder mandar un representante a todas las reuniones del Consejo de Empresa.

Entre los derechos que se conceden a los miembros del Consejo de Empresa están, además de los normales de no remoción sin causa justificada, no despido y no discriminación de ninguna clase, ni positiva ni negativa, no sólo el de poder disponer de las horas retribuidas que el Consejo de Empresa considere necesarias para el ejercicio de sus funciones, sino también el de poder ser liberado completamente de sus obligaciones profesionales, mientras ocupe el cargo representativo. La ley deter-

Gaspar Rul-Ián Buades

mina cuántos miembros, según el tamaño de la empresa, pueden disfrutar de esta excedencia remunerada.

Además de las horas que se conceden a los miembros del Consejo de Empresa para el ejercicio de sus funciones, estos pueden participar, durante la jornada laboral y sin pérdida de remuneración alguna, en cursos de instrucción y formación, cuando éstos permitan a los interesados adquirir conocimientos necesarios para el trabajo propio del Consejo de Empresa. También «todo miembro del Consejo de Empresa tendrá derecho, mientras dure su mandato, a un periodo remunerado de tres semanas en total, durante el cual se le dispensará del cumplimiento de sus obligaciones profesionales para asistir a cursos de instrucción y de formación (art. 38).

Los gastos de funcionamiento del Consejo de Empresa correrán a cargo del empresario, y en lo tocante a las reuniones, las consultas y la gestión en los asuntos corrientes, el empresario quedará obligado a poner a disposición del Consejo de Empresa los locales, instalaciones y personal de oficina indispensables» (art. 40).

La ley específica toda una serie de derechos de participación del Consejo de Empresa que van desde el derecho a la información, consulta, control y veto, al más importante de todos: el de cogestión. En las áreas donde este derecho de cogestión existe, el proceso de toma de decisiones deja de ser una prerrogativa empresarial, de manera que cualquier decisión tomada en estas áreas sin la participación del órgano de representación de los trabajadores, es simplemente ilegal.

La ley de 1972 regula en detalle la cogestión del Consejo de Empresa en cuatro áreas fundamentales: asuntos sociales, estructuras del puesto de trabajo, asuntos de personal y asuntos económicos.

Asuntos sociales. En el área de asuntos sociales, el art. 87, enumera una lista de doce puntos sobre los que el empresario no está facultado para tomar unilateralmente ninguna decisión; éstos son: inicio y fin de la jornada laboral, fecha y modalidades de pago, planes de vacaciones, medidas de control del rendimiento, protección contra accidentes, formas de remuneración, servicios sociales de la empresa, etc..

Estructuración de puestos de trabajo. En cuanto a la cogestión en el área de la estructuración de puestos de trabajo, el art. 91 consagra una fórmula de cogestión muy confusa que se presta a distintas interpretaciones. El texto dice así: «si se impusieran a los trabajadores cargas especialmente por razón de modificaciones de sus puestos de trabajo, que manifiestamente no correspondan a los conocimientos científicos adquiridos en materia de trabajo en lo tocante a la organización equitativa del trabajo en el plano humano, el Consejo de Empresa podrá exigir la adopción de medidas apropiadas para eliminar, atenuar o compensar dichas cargas.»

Gaspar Rui-lán Buades

Esta norma tiene especial aplicación en el caso de la introducción de nuevas tecnologías, y los tribunales alemanes la han interpretado en un sentido cada vez más amplio.

Asuntos de personal. En esta área de personal la cogestión puede poner serias limitaciones al poder decisorio del empresario, en materias como el reclutamiento y la selección de nuevo personal, así como la formación, sanciones y despido del ya existente.

En cuanto a la planificación de plantillas, «el empleador informará al Consejo de Empresa oportunamente y en forma detallada, con los documentos necesarios al efecto, sobre los planes relativos al personal y en particular, en lo tocante a las necesidades presentes y futuras en materia de personal, y a las medidas y programas relativos a la formación profesional que dimanen de tales necesidades. Discutirá con el Consejo de Empresa sobre la naturaleza y el alcance de tales medidas y sobre los medios para evitar situaciones penosas. El Consejo de Empresa podrá someter al empleador propuestas sobre la adopción y la aplicación de los planes relativos al personal» (art. 92).

Si la empresa tiene más de mil trabajadores, el Consejo de Empresa puede solicitar del establecimiento, que dicte directivas en lo tocante a las condiciones profesionales (formación), personales (aptitudes) y a los factores sociales (edad, estado civil, etc.) que sean precisos tener en cuenta a la hora de planificar la plantilla. Una vez aprobadas estas directrices de selección, el empresario está obligado a seguirlas. En empresas pequeñas, el empresario es libre de implantar estas directrices, pero si las implanta han de estar aprobadas por el Consejo de Empresa.

El Consejo de Empresa deberá aprobar también los formularios que han de rellenar los candidatos, así como los principios de evaluación de los tests de selección (art. 94); los datos a incluir en el contrato escrito de trabajo y los cuestionarios de evaluación del personal.

En cuanto a la formación del personal, la posición del Consejo de Empresa es bastante débil a la hora de determinar la iniciación de un programa de formación, pero una vez éste ha sido decidido por la empresa, el órgano de representación de los trabajadores tiene mucha fuerza para determinar quién impartirá los cursos y quiénes se beneficiarán de los mismos (art. 98).

«En las empresas que ocupen por regla general a más de veinte trabajadores con derecho a voto, antes de proceder a las contrataciones, incorporaciones, reagrupaciones y traslados proyectados, el empleador deberá someter al Consejo de Empresa los expedientes de candidatura necesarios y les facilitará informaciones sobre las personas de los interesados», y en ciertos casos que enumera la ley el Consejo de Empresa puede denegar su aprobación (art. 99).

El sistema de relaciones laborales...

En cuanto al despido, queda prohibido proceder a un despido sin oír previamente al Consejo de Empresa. El empleador comunicará al Consejo de Empresa la causa del despido, siendo considerado nulo y sin efecto todo despido efectuado sin consultar previamente al Consejo de Empresa (art. 102). Estudiado el caso, el Consejo de Empresa podrá oponerse al despido si el empleador, al elegir al trabajador objeto de despido: no ha tenido suficientemente en cuenta los aspectos sociales; si el despido es contrario a las directivas aprobadas por el Consejo de empresa en materia de contratación, traslados, etc.; si el trabajador que va a ser despedido puede ocupar otro puesto en la misma empresa o en otro establecimiento de la empresa; si es posible mantener al trabajador en el empleo después de un periodo de readaptación o de formación complementaria; si es posible mantener al trabajador en el empleo modificando, con su consentimiento, las condiciones de su contrato de trabajo (art. 102/3). Si a pesar de estas objeciones el trabajador es despedido, el empresario deberá darle un ejemplar del informe en el que el Consejo de Empresa haya dado a conocer su objeción al despido. Naturalmente, con este documento, el trabajador despedido podrá recurrir con bastantes probabilidades de éxito ante los Tribunales de Trabajo.

Asuntos económicos. «En todas las empresas que normalmente ocupen a título permanente a más de cien trabajadores se constituirá un Comité Económico» (art. 106). Pero mucho más importante que este Comité, que sólo tiene atribuciones de información y consulta, son los derechos del Consejo de Empresa en relación con «transformaciones previstas en la empresa que puedan causar efectos desfavorables sobre el personal o sobre una parte importante de éste» (art. 111). Estas transformaciones pueden ser reducción de las actividades productivas, cierre de la empresa o partes de ella, transferencia de la empresa, fusiones con otras empresas, modificaciones importantes que afecten a la organización de la empresa, sus instalaciones u objetivos y la introducción de métodos de trabajo y de procedimientos de fabricación totalmente nuevos (art. 111).

En todos estos casos, el empleador estará obligado a examinar con el Consejo de Empresa dichas transformaciones previstas. Si las partes llegaren a un compromiso, éste constará en acta que deberán firmar el empleador y el Consejo de Empresa. En todo caso, haya o no haya compromiso, el Consejo de Empresa puede presentar un «plan social», vinculante para el empresario, que no es otra cosa que un convenio legalmente obligatorio sobre las compensaciones que deben recibir los trabajadores afectados por las transformaciones de la empresa. Estas compensaciones no son puramente económicas, sino que pueden referirse a la formación, transferencias, etc. Si no se llega a un acuerdo en cuanto a este plan, se recurre al Comité de Arbitraje cuya decisión es vinculante para las dos partes.

Gaspar Rui-lán Buades

La cogestion en la empresa (unternehmen) alemana

Vamos a analizar aquí la cogestión en la empresa como unidad jurídico-económica (Unternehmen), y de entrada hay que decir que este tipo de participación obrera no supone en ningún caso la creación de nuevos órganos de participación, sino simplemente la introducción de los representantes de los trabajadores en los órganos ya existentes en determinadas formas jurídicas de empresa.

Este Consejo de Vigilancia tiene dos funciones fundamentales: el nombramiento de los miembros del Consejo de Dirección, incluido el jefe de Personal que ha de ser una persona que goce de la confianza de los trabajadores, y la supervisión constante de la gestión de la empresa. Según la ley, la Junta de Accionistas o el mismo Consejo de Vigilancia pueden establecer reglas según las cuales algunas decisiones del Consejo de Dirección necesiten la aprobación previa del Consejo de Vigilancia. Pero aún en el caso de que el Consejo de Vigilancia niegue su aprobación a una decisión del Consejo de Dirección, éste puede acudir a la Junta de Accionistas que es la que siempre tiene la última palabra.

Hay tres sistemas distintos de cogestión: la cogestión paritaria de las industrias del carbón, hierro y acero, establecida por la ley de 1951, la cogestión no paritaria de la ley de 1952 para empresas con más de 500 trabajadores y la cogestión paritaria para todas las empresas con más de 2.000 trabajadores, establecida por la ley de 1976, y, siendo ésta última la que más detalladamente desarrolla esta forma de participación obrera, es la que vamos a analizar con más detalle.

Según la ley de 1976 el Consejo de Vigilancia está compuesto por un número igual de representantes del capital y representantes de los trabajadores, con un total de miembros del Consejo determinado por el tamaño de la plantilla. En los Consejos de Vigilancia con 6 u 8 representantes de los trabajadores, dos puestos estarán reservados para representantes externos de los sindicatos, y en los de 10 representantes de los trabajadores, tres serán para los representantes de los sindicatos. En la práctica, además, casi la totalidad de los miembros representantes de los trabajadores en el Consejo de Vigilancia están también afiliados a un sindicato.

Para la elección de los representantes de los trabajadores, se establecen dos colegios, uno para los obreros y otro para los empleados y personal directivo, y los puestos se distribuyen según la composición de la plantilla, lo que suele dar minoría al grupo representante de los obreros.

El punto más débil de esta cogestión es la forma de tomar las decisiones en el seno del Consejo de Vigilancia; forma que favorece claramente a la parte representante del capital. El presidente y vicepresidente del Consejo de Vigilancia han de ser elegidos por dos terceras partes de los com-

El sistema de relaciones laborales...

ponentes del Consejo, y si no se consigue esta mayoría, los representantes del capital eligen al presidente y los del trabajo al vicepresidente. Ahora bien, dado que los representantes de los trabajadores del grupo de empleados y altos cargos están con frecuencia más cerca de las posiciones de los accionistas que las de los obreros, el presidente suele ser siempre elegido por el capital.

Esto tiene consecuencias importantes que debilitan toda la idea de cogestión paritaria, pues cualquier decisión del Consejo de Vigilancia ha de tomarse por mayoría, y en caso de empate, el presidente tiene un voto extra, lo que no tiene el vicepresidente. El resultado es que los representantes del capital, bien con el apoyo de los empleados y altos directivos, bien por el voto decisivo del presidente del Consejo, pueden imponer sus ideas con relativa facilidad.

Todos los miembros del Consejo de Vigilancia tienen los mismos derechos y obligaciones, pero lo que a primera vista podría parecer beneficioso para los trabajadores, de hecho los perjudica. La obligación de mantener el secreto sobre todo lo que se trata en el seno del Consejo de Vigilancia hace que los representantes de los trabajadores no puedan informar a los trabajadores que representan, ni puedan pedir su consejo. Tampoco pueden comentar nada de lo tratado con los miembros del Consejo de Empresa, lo que lleva necesariamente a un aislamiento de los representantes de los trabajadores en el Consejo de Vigilancia, frente a sus compañeros de base.

Como los representantes de los trabajadores en el Consejo de Vigilancia no pueden tener ningún privilegio, tampoco pueden disfrutar de los derechos de formación que tienen los miembros del Consejo de Empresa, lo que puede dificultar la inteligente participación en un órgano que trata de temas altamente especializados de economía y finanzas.

Para terminar, sin embargo, hay que decir que este sistema no funciona con la rigidez que prevé la ley. Para empezar, como ya hemos dicho, la doble representatividad: obrera y sindical, desaparece en la práctica cuando los miembros del Consejo de Empresa son obreros afiliados a un sindicato, y el posible conflicto entre los representantes de los trabajadores en el Consejo de Vigilancia y el Consejo de Empresa también disminuye cuando las personas que ocupan uno y otro cargo son las mismas. En este caso, lo normal es que la dirección de la empresa, queriendo mantener unas buenas relaciones con los trabajadores, mantenga reuniones informales con sus representantes antes de presentar ninguna propuesta al Consejo de Vigilancia.

CONCLUSION

Las diferencias existentes entre los sistemas de relaciones laborales en Alemania Federal y España, no son meramente de detalle, sino que representan dos concepciones distintas de las relaciones que se cree, en cada país, deben existir entre los trabajadores por cuenta ajena y los poseedores de los medios de producción.

En Alemania se parte de la convicción de que los intereses del capital y los intereses de los trabajadores son, sino totalmente convergentes, al menos complementarios, y, por tanto, es posible, en la empresa y en la sociedad, una colaboración de todos los agentes sociales, para la consecución de objetivos comunes. En España, por el contrario, como en otros países latinos como Francia e Italia, la convicción secular de la clase trabajadora es que sus intereses son incompatibles con los intereses del capital y que, por tanto, el objetivo último de la lucha obrera ha de ser el arrebatarse el poder de manos de los capitalistas, y la implantación de algún tipo de control obrero en la empresa.

En Alemania los sindicatos representan los intereses de un grupo social que, integrado en el sistema socio-político del país, ayuda a estructurar la distribución del poder en la sociedad y asume una función concreta, complementaria a las funciones de los otros grupos sociales, para la obtención de objetivos comunes a todo el país.

En España, por el contrario, los sindicatos históricamente han pretendido siempre representar, no a un grupo sino a una clase social, cuyos intereses están permanentemente en contradicción con los intereses de la única otra clase social existente: la burguesía.

Los sindicatos alemanes han estado siempre muy cerca de la ideología moderada de la socialdemocracia de aquel país, evitando todos los extremismos, tanto de derechas como de izquierdas, como se mostró claramente en los difíciles tiempos después de la primera guerra mundial, cuando las organizaciones obreras de aquel país se apartaron de los extremismos espartaquistas de Rosa Luxemburgo, pero también hicieron fracasar, con una huelga general ampliamente seguida por todos sus afiliados, el golpe de Estado de la extrema derecha de Kapp.

Los sindicatos de nuestro país nacieron inspirados por una clara ideología de izquierdas: socialista (UGT), anarquista (CNT) o comunista (CC.OO) y durante toda su historia han mirado con recelo, si no con hostilidad, lo mismo que sus compañeros franceses de la CGT a los italianos de la CGIL, cualquier tipo de colaboración con las fuerzas patronales que pudiese poner en peligro la autonomía del movimiento obrero, y suponer para las organizaciones obreras una integración en el sistema capitalista.

El sistema de relaciones laborales...

Pero, los tiempos han cambiado y están cambiando rápidamente en nuestro país, lo mismo que en el resto de la Europa Occidental. Los ideales revolucionarios de las organizaciones obreras encuentran poco eco en los países democráticos altamente industrializados, y los sindicatos, aunque en sus declaraciones programáticas todavía siguen presentándose como anticapitalistas, la verdad es que se han ido integrando cada vez más en el nuevo Estado industrial. La ideología moderada de la socialdemocracia, nos guste o no, se va imponiendo en todos los países de nuestro entorno europeo, y los sistemas de participación obrera existentes hoy en la República Federal de Alemania se están poniendo como ejemplo a seguir por otros países.

La C.E.E. en numerosos documentos («Proyectos de Estatuto de Sociedad Anónima Europea», «Quinta Directiva» sobre la coordinación de legislaciones sobre la empresa en los Estados Miembros, «Estatuto de Sociedad Anónima Europea» y Libro Verde sobre «Participación Obrera y Estructura de la Empresa»), propone como modelo a seguir por los países comunitarios, un sistema de cogestión en la empresa calcado del ya existente en la República Democrática Alemana. Por su parte, la Constitución española, en su art. 128 declara que «los poderes públicos promoverán eficazmente las diversas formas de participación en la empresa».

En los últimos años, con más o menos dificultades, se han ido institucionalizando los pactos sociales y las concertaciones entre trabajadores y empresarios; la reciente Propuesta Prioritaria de las dos centrales sindicales, CC.OO. y UGT, afirma que «en orden a avanzar hacia una auténtica democratización de la economía, creemos necesaria una extensión y ampliación de los derechos de participación de los trabajadores en las empresas», y, finalmente, el mismo Partido Socialista en el poder, en su Programa 2.000 que acaba de aprobar, también se fija como objetivo la cogestión en la empresa.

Está claro que a finales del siglo veinte los extremismos de uno u otro signo, tanto a nivel de política internacional como a nivel de empresa, van desapareciendo, y empieza a nacer otra cultura de entendimiento y colaboración, que no tiene por qué significar la victoria de unos sobre los otros, ni la absorción de unos por los otros, sino, simplemente, la aparición de una nueva sociedad y una nueva empresa, en la que capital y trabajo, manteniendo cada uno su autonomía frente al otro, colaboran en la toma de aquellas decisiones que les afectan por igual.