



Universidad de Navarra

# *Documento de Investigación*

---

DI nº 269  
Junio, 1994

LAS RELACIONES LABORALES  
EN ALEMANIA

Sandalio Gómez\*  
María Pons\*\*

---

*Publicado por la Cátedra SEAT de Relaciones Laborales*

\* Profesor de Dirección de Personas en la Organización, IESE

\*\* Asistente de Investigación, IESE

IESE Business School – Universidad de Navarra

Avda. Pearson, 21 – 08034 Barcelona. Tel.: (+34) 93 253 42 00 Fax: (+34) 93 253 43 43

Camino del Cerro del Águila, 3 (Ctra. de Castilla, km. 5,180 – 28023 Madrid. Tel.: (+34) 91 357 08 09 Fax: (+34) 91 357 29 13

Copyright © 1994 IESE Business School.

## **LAS RELACIONES LABORALES EN ALEMANIA**

### **Resumen:**

Este documento presenta un estudio sobre el sistema de relaciones laborales en Alemania. Tras una breve referencia a los factores políticos, económicos y sociales más relevantes del país, y la repercusión del proceso de unificación alemán, se entra de lleno en el conocimiento de la situación actual de las relaciones laborales. Para ello, y siguiendo un esquema previamente elaborado, abordamos en primer lugar el análisis del marco jurídico-laboral, haciendo especial hincapié en: la representación y participación del trabajador, la resolución de los conflictos colectivos y la extinción de los contratos de trabajo. En segundo lugar, se analizan los orígenes, estructura, estrategias y objetivos de las principales organizaciones sindicales y empresariales. Por último, se analizan las características y el contenido de la negociación colectiva y su importancia como soporte del llamado “modelo alemán” de relaciones laborales. Este documento de investigación es el primero de una serie de cuatro sobre las relaciones laborales en distintos países europeos: Alemania, Francia, Italia y Reino Unido.

## **LAS RELACIONES LABORALES EN ALEMANIA**

### **Introducción**

#### ***Esquema de análisis***

A medida que avanzamos en la década de los años noventa, el proceso de la unión plena entre los países comunitarios se va consolidando. La instauración el 1 de enero de 1993 del mercado interior europeo, etapa final en la ejecución del Acta Unica de 1986, y la firma del Tratado de Unión Europea en Maastricht el 7 de febrero de 1993, son los hitos que han configurado la nueva realidad europea. Y es precisamente en este último tratado donde se realiza una nueva formulación de los principios de la comunidad (art. 22), atribuyendo a ésta, entre otros objetivos, promover, mediante el establecimiento de un mercado común y la unión económica y monetaria, alcanzar «un alto grado de convergencia de los resultados económicos, un alto grado de nivel de empleo y de protección social, la elevación del nivel y la calidad de vida, la cohesión económica y social y la solidaridad entre los Estados miembros». Estos objetivos hacen necesario a cada Estado miembro conocer, de manera clara y objetiva, las distintas realidades de nuestros vecinos comunitarios con los que hemos de converger, e introducir aquellos cambios que permitan a nuestras empresas mantener su nivel de competitividad en el nuevo marco europeo.

Uno de los aspectos fundamentales, que condiciona en buena medida la situación económica, social e incluso política de los países, lo constituye el sistema de relaciones laborales, que comprende, por un lado, las normas jurídicas reguladoras que establecen el marco institucional de las relaciones laborales y unas normas mínimas inderogables para la regulación del contenido de la relación laboral, y por otro lado, el desarrollo libre y responsable de la negociación colectiva, entre los interlocutores sociales, que acaba configurando la realidad sociolaboral de un país.

Por esta razón pretendemos, con este estudio, acercar al empresario español el conocimiento objetivo de la realidad de los países europeos más emblemáticos en materia de relaciones laborales. No se trata de hacer un estudio jurídico minucioso y detallado sobre la legislación laboral, nuestro objetivo consiste en conocer y analizar los aspectos básicos de las relaciones laborales y presentar sus características más relevantes, siguiendo un mismo esquema de trabajo, de manera que, además de conocer la realidad de un país, nos resulte fácil la comparación posterior entre ellos.

El esquema de análisis que se utilizará en el estudio de las relaciones laborales en cuatro países comunitarios –Alemania, Francia, Italia y Reino Unido–, consta de los siguientes puntos:

- 1) En primer lugar, hacemos referencia a los *aspectos económicos y políticos generales* del país, analizando su situación en el contexto mundial y europeo, y presentando el funcionamiento de su sistema político. Para comprender mejor la situación actual hacemos también un breve repaso de las *políticas sociolaborales* adoptadas por los gobiernos en las últimas décadas.

- 2) En segundo lugar, entramos en el análisis del *marco institucional jurídico-laboral* que establece las reglas del juego básicas sobre las que se asientan las relaciones laborales. Tal y como hemos señalado con anterioridad, en vez de hacer un estudio exhaustivo de toda la legislación, nos centramos en los aspectos más relevantes que condicionan estas relaciones:
  - a) El sistema de representación y participación de los trabajadores.
  - b) La resolución de los conflictos colectivos.
  - c) La extinción de los contratos de trabajo.
- 3) En tercer lugar, presentamos un análisis de los interlocutores sociales, es decir, de *las organizaciones sindicales y empresariales más representativas* y con más arraigo en la actualidad, haciendo referencia a sus orígenes y antecedentes, a su estructura de funcionamiento, a sus objetivos y a su estrategia de actuación.
- 4) En cuarto y último lugar, dedicamos un apartado a la *negociación colectiva*, aspecto central en las relaciones laborales, por ser la base principal de la relación entre los actores sociales, y donde van a quedar determinadas, bajo el amparo de la legislación, las condiciones de trabajo y las condiciones que en definitiva regulan la relación de trabajo en la empresa.

Empezamos con este documento el estudio de las relaciones laborales en Alemania. Hemos elegido Alemania en primer lugar porque es el país comunitario que se ha consolidado como potencia mundial en términos económicos, en términos de estabilidad política, y como modelo de relaciones laborales y sociales. En este último aspecto han sido capaces de desarrollar unas características tan acusadas que se han puesto de ejemplo, llegándose a acuñar “el modelo alemán de relaciones laborales”. Vamos a analizar cómo se han sentado las bases en este país y cómo se han desarrollado, tanto en los niveles macro y microeconómicos, para alcanzar la posición que disfruta como impulsor europeo del consenso social.

### ***El modelo alemán de relaciones laborales***

Las características más importantes del llamado modelo alemán de relaciones laborales<sup>1</sup>, que se analizarán a lo largo de este estudio, son las siguientes:

- 1) Alto grado de consenso y cooperación en las relaciones laborales a nivel de empresa.
- 2) Estructura triple de representación de los intereses de los trabajadores:
  - a) Representación institucional, a través del *Betriebsrat* (comité de empresa). Derechos de información, consulta y cogestión sobre diversos aspectos específicos y cualitativos, que permiten vivir un alto grado de participación.
  - b) Representación sindical, que tiene competencia para la negociación colectiva sobre aspectos generales y cuantitativos (salarios y jornada laboral).
  - c) Representación de los trabajadores en el consejo de vigilancia<sup>2</sup>.
- 3) Extensa jurisdicción en la regulación de las relaciones laborales. Amplias y detalladas disposiciones legislativas que desarrollan e interpretan los jueces, actuando con frecuencia prácticamente como legisladores. A pesar de la existencia de numerosas disposiciones legislativas en materia sociolaboral, el sistema alemán potencia el desarrollo de la autonomía de los interlocutores sociales.

---

<sup>1</sup> Ferner, A. y R. Hyman, págs. 218-220.

<sup>2</sup> Consejo de vigilancia, véase apartado 3-1-3.

- 4) Los sindicatos, por un lado, y las organizaciones empresariales, por otro, representan efectivamente los intereses de todos sus afiliados. Son organizaciones poderosas y disciplinadas.
- 5) Centralización de la negociación colectiva, que responde al principio de organización por sector industrial de los sindicatos y de las organizaciones empresariales.
- 6) Buenas relaciones entre los interlocutores sociales entre sí, y de ambos, con el Gobierno.

Habría que destacar en el sistema alemán la regulación y el tratamiento que reciben los siguientes aspectos: en primer lugar, el sistema de seguridad social, extenso y efectivo, que se administra a través de agencias que se autogestionan y que cuentan con determinados consejos bi o tripartitos; en segundo lugar, el Instituto Federal para el Empleo (en Nuremberg), que gestiona: el servicio de empleo (agencias de colocación), subsidios de desempleo y la protección familiar; y por último, y uno de los aspectos más envidiables del modelo alemán, el espectacular desarrollo de un sistema de formación profesional que otorga una considerable ventaja competitiva a este país, quedando reflejada en una baja tasa de desempleo juvenil. A través de este sistema, todos los jóvenes, al finalizar la educación primaria, pueden acudir a un centro de formación profesional hasta los 18 años, incluyendo aquellos que no vayan a dedicarse a ésta. La enseñanza en un centro o escuela de formación profesional se complementa con el trabajo como aprendiz en una empresa –se trata de un sistema dual de formación profesional– (datos de 1982 establecen que un 60% de todos los trabajadores alemanes tienen, además del graduado escolar, tres años de formación profesional).

### **Cuadro 1. Características del modelo alemán de relaciones laborales**

1. Alto grado de consenso y cooperación en las relaciones laborales a nivel de empresa.
2. Estructura triple de representación:
  - Representación institucional, a través del *Betriebsrat* (comité de empresa)
  - Representación sindical
  - Representación en el consejo de vigilancia
3. Extensa juricidad en la regulación de las relaciones laborales.
4. Importancia del desarrollo de la autonomía colectiva.
5. Los sindicatos y las organizaciones empresariales son organizaciones poderosas y disciplinadas, y que representan efectivamente los intereses de sus afiliados.
6. Centralización de la negociación colectiva por sector industrial.
7. Buenas relaciones entre los interlocutores sociales entre sí, y de ambos, con el Gobierno.

## Aspectos generales

### *Factores económicos:*

El proceso de industrialización alemán comenzó más tarde que en Reino Unido –en las últimas décadas del siglo XIX. Su desarrollo fue extraordinariamente rápido, dando lugar a una sociedad industrial que adoptó desde el principio formas avanzadas de tecnología y de organización.

El desarrollo y posterior evolución de la empresa privada, como centro de actividad económica, y del fenómeno asociativo, tanto empresarial como sindical, se analizarán en los apartados correspondientes en cuanto afectan a la materia objeto de estudio. En principio, y dentro de los factores económicos que van a condicionar y configurar el sistema de las relaciones laborales en Alemania (que ha pasado a denominarse el “modelo alemán”), cabe destacar el espectacular crecimiento de la economía tras la recuperación de la derrota sufrida en la segunda guerra mundial. Este “milagro económico” fue posible gracias a la reconstrucción y mejora de la industria, de la Administración pública y de la infraestructura económica del país (fenómeno similar al acontecido en otro país, Japón).

La década de los años sesenta constituyó un período de estabilidad económica, consecuencia de diversos factores, entre los que se encuentran las leyes “para el desarrollo y estabilidad del crecimiento económico” (1966-1969). Estas iniciativas legislativas establecen la necesidad de adoptar instrumentos keynesianos<sup>3</sup> de política económica y de negociación salarial, incluyendo la concertación social tripartita. Esto permitió mantener entre los actores sociales el consenso necesario sobre la importancia del crecimiento económico para la financiación de los incrementos salariales sin que se aceleraran las tasas de inflación y de desempleo.

En décadas más recientes, es necesario resaltar: en primer lugar, la existencia de una economía fuertemente orientada a la exportación que permite mantener una saneada balanza de pagos. En segundo lugar, la presencia de grandes concentraciones de capital, consecuencia del incremento en el número de fusiones y adquisiciones, que han resultado en poderosas compañías transnacionales (Daimler-Benz, Siemens, Volkswagen, Bosch, Bayer, Hoechst, Basf...). En tercer lugar, el papel fundamental del Bundesbank, cuya independencia de la autoridad política le permite llevar a cabo políticas monetarias restrictivas. Y por último, el hecho de que el efecto negativo (pérdida de empleo) de la reconversión industrial (manufactura-servicios) ha sido menor que en otros países europeos.

En la actualidad, Alemania, a pesar del impacto económico y político de la incorporación de la Alemania oriental en octubre de 1990, posee el liderazgo económico (y quizá político) de la Comunidad Europea.

La población en edad activa (15-64 años) de la República Federal Alemana es de 43,2 millones de personas (en 1990). La proporción de empleo en la industria es del 40,1%; en el sector servicios, 56,2%, y en la agricultura, 3,7%. La tasa de desempleo en Alemania en octubre de 1993 es del 8,8%.

El crecimiento del producto interior bruto (PIB) del año 1992 ha sido de un 0,9%, reflejando, por un lado, la existente recesión económica, y por otro, el efecto negativo de la incorporación de la República Democrática Alemana. Estos factores se manifiestan también en la tasa de inflación, que durante 1992 ha sido del 4,4%. Aunque las previsiones oficiales hablan de una recuperación para 1994, la deuda y el escaso crecimiento hacen que la recesión dure más y haga más daño de lo esperado.

---

<sup>3</sup> Economía keynesiana es el conjunto de ideas desarrolladas por Keynes, que culmina en su «Teoría general». El tema central era que un sistema capitalista no tiende automáticamente hacia un equilibrio de pleno empleo (debido fundamentalmente a la rigidez de salarios). Según Keynes, el equilibrio con subempleo resultante podría solucionarse con políticas fiscales o monetarias encaminadas a elevar la demanda agregada (Samuelson y Nordhaus, «Economía», pág. 1.134).

**Cuadro 2. Datos básicos sobre empleo, afiliación sindical y coyuntura económica**

Población en edad activa (Alemania occidental. Datos de 1990)	43,2 millones
Porcentaje de afiliación sindical	35,2
Porcentaje de empleo en la industria	40,1
Porcentaje de empleo en servicios	56,2
Porcentaje de empleo en la agricultura	3,7
Tasa de desempleo (octubre de 1993)	8,8
Crecimiento PIB (datos de 1992)	0,9
Tasa de inflación (datos de 1992)	4,4

***Factores políticos***

El escenario político alemán está dominado por tres partidos: CDU-Unión Cristiano-demócrata (en Baviera, CSU), SPD-Partido Socialdemócrata y FDP-Partido Liberal Demócrata.

No ha tenido Alemania grandes gobiernos de mayoría absoluta; se puede afirmar que la sucesión en el gobierno no se produce a raíz de las elecciones, sino que tiene lugar a través de los cambios en la composición de la coalición de los partidos políticos en el poder (en general, es el partido Liberal Demócrata, FDP, y su alianza con uno de los otros dos partidos, SPD y CDU-CSU, el que determina la coalición que gobierna). La coalición política SPD-FDP tenía la mayoría absoluta en el período 1969-1982. A partir de las elecciones de 1982 y hasta la fecha, gobierna en Alemania la coalición de centro-derecha CDU-CSUTDT. Las próximas elecciones generales tendrán lugar en octubre de 1994.

Llama la atención la importancia de los *länder* (estados federados) dentro del sistema de gobierno alemán. Nos encontramos con dos cámaras de representación: el Bundesrat (consejo federal, que representa a los gobiernos de los 16 *länder*) y el Bundestag (cámara alta). Se necesita el acuerdo del Bundesrat en todas aquellas iniciativas legislativas que afectan a las competencias transferidas al *länder*. El Bundesrat está dominado por el partido Socialdemócrata (SPD), mientras que en el Bundestag la mayoría la ostenta la coalición en el poder, CDU-CSU-FDP.

En la política alemana existe un alto grado de consenso. Los partidos políticos representan con efectividad los intereses de los diversos grupos sociales y tienen secciones importantes de representantes de los trabajadores. (Datos de 1985 establecen que el 2% de los diputados de CDU-CSU y el 8,9% de los diputados de SPD están contratados como asesores por algún sindicato, mientras que un 35% de la coalición CDU-CSU y un 99% de SPD son afiliados sindicales<sup>4</sup>.)

---

<sup>4</sup> En Bamber y Lansbury, pág. 167.

### ***La política sociolaboral en las últimas décadas***

A finales de los años sesenta y durante la década de los años setenta, el gobierno alemán apoyó una concertación social tripartita en el marco de una política de regulación macroeconómica apoyada en instrumentos keynesianos. En este contexto, caben destacar dos iniciativas cuya importancia permanece en la actualidad: por un lado, el establecimiento, en 1963, del “Consejo de asesores económicos”, cuya influencia informal es considerable; por otro, la obligación, que deben asumir los gobiernos regionales (*bundesländer*), que está recogida en las leyes de estabilidad económica de 1966-1969, de adoptar políticas económicas y financieras consistentes con las exigencias macroeconómicas de la nación (pleno empleo, estabilidad de precios y de la balanza de pagos, y crecimiento económico).

En cuanto a la política de rentas, se abandonó formalmente en 1977, a raíz de las presiones de los trabajadores ante las restricciones salariales (voluntarias) que aconsejaban los acuerdos tripartitos, y ante la imposibilidad por parte del Gobierno de controlar otras variables macroeconómicas. Los pactos sobre rentas no se han restablecido formalmente, pero los actores sociales siguen manteniendo reuniones y cooperando a otros niveles: en debates y consultas sobre aspectos de la legislación y sobre niveles salariales, y para hacer frente a problemas del mercado laboral, la unificación alemana y la integración europea.

La política del gobierno actual (1993) consiste en la no intervención en materia laboral, limitándose ésta a la vigilancia del cumplimiento del extenso marco normativo y a publicar información en materia salarial. Aunque podemos encontrar algunas modificaciones legislativas que responden a una leve “desregulación” del mercado de trabajo, podemos afirmar que ésta no ha influido tanto en las relaciones laborales como en la Inglaterra conservadora. Entre estas modificaciones se encuentran las siguientes: en primer lugar, se ha suprimido el subsidio económico para los trabajadores empleados en empresas que sufrían las consecuencias de otras empresas en huelga, cuando esta afecta, aun indirectamente, a su puesto de trabajo. En segundo lugar, se aprecian modificaciones en la legislación laboral individual (por ejemplo, disminución de la protección contra el despido). Esta modesta intervención en el mercado de trabajo es quizá consecuencia de la influencia de fuertes sindicatos y de organizaciones empresariales que en principio no abogan por la desregulación del sistema<sup>5</sup>.

### ***La unificación alemana***

Existe controversia respecto a la velocidad y a la extensión del proceso de cambio económico que se inició en octubre de 1990 tras la unificación alemana. La economía de la Alemania oriental no se encuentra en buenas condiciones: la productividad es baja; la tecnología está anticuada y las infraestructuras son inadecuadas; la Administración pública es ineficiente, y existen impresionantes pérdidas de empleo e irreversibles daños ecológicos. Sería necesario desarrollar el sector servicios, estimular la inversión privada y, a corto plazo, promover medidas sociales para las víctimas del inadecuado funcionamiento de la economía y del mercado de trabajo. En el ámbito de la empresa, es necesario reformar la organización de los procesos productivos y las relaciones laborales.

Entre las medidas adoptadas por el gobierno federal se encuentra la creación del Instituto Treuhand, que tiene como misión impulsar y facilitar la transformación de la economía mediante la privatización de las principales empresas. Este instituto lleva a cabo la siguiente política: venta de las empresas viables que pueden reestructurarse y cierre de aquellas insalvables.

---

<sup>5</sup> Los actores sociales valoran la autonomía colectiva por encima de todo, y se muestran reticentes a la intervención del Gobierno en las relaciones laborales.



Por otra parte, el Pacto de Solidaridad (firmado en marzo de 1993), por el que se acuerda que la antigua República Democrática recibirá una inyección de capital de unos cuatro billones de pesetas, permitirá a largo plazo que la transición se lleve a cabo con éxito (este pacto de solidaridad ha sido considerado unánimemente por todos los partidos políticos como un éxito rotundo. Con este pacto de arreglo de las finanzas alemanas a largo plazo, se cumple la segunda de las condiciones –la otra consistía en un acuerdo de moderación salarial–impuestas por el Bundesbank para flexibilizar su política monetaria y abaratar el precio oficial del dinero).

Se puede afirmar que, con la ayuda económica y la solidaridad de la Alemania occidental, el nivel de vida de los trabajadores orientales está ascendiendo paulatinamente. Por el momento, el Instituto Federal de Empleo está otorgando generosos subsidios de desempleo a los trabajadores del Este. En segundo lugar, la negociación salarial llevada a cabo a través de los sindicatos occidentales, que han incorporado a los trabajadores de la extinta Federación Comunista (FDGB), ha permitido mejorar algo el nivel salarial. Se observa una continua adaptación de los salarios, jornada laboral y condiciones de trabajo a las existentes en Alemania Federal. De todos modos, a finales de 1991 todavía el salario medio en Alemania del Este era un 60% del de los trabajadores de Alemania occidental. Algunas personas (en su mayoría economistas y políticos) consideran conveniente que la antigua Alemania del Este continúe como territorio con bajos niveles salariales. Otros grupos sociales defienden que los trabajadores del Este deben alcanzar los mismos niveles salariales que los alemanes occidentales. Por último, los mercados laborales de las dos Alemanias están fundiéndose en uno solo, mejorando de esta forma las oportunidades de empleo de los trabajadores. También se están otorgando ayudas financieras para la introducción de programas de formación profesional.

El proceso de unificación está, por otra parte, planteando problemas de estrategia para los sindicatos. Los principales sindicatos, en representación de los trabajadores de Alemania occidental, tienen que hacer frente a los retos de un sistema capitalista avanzado; pero, por otra parte, y en representación de los trabajadores de la Alemania del Este, van a tener que enfrentarse con la herencia de una economía centralizada y una industria anticuada.

Los actores de las relaciones laborales (los sindicatos, organizaciones empresariales y el Estado) están jugando un papel fundamental en la transición de la Alemania del Este hacia la economía de mercado, aunque la resolución de algunos problemas excede el ámbito de su competencia y actuación. El consenso social existente en Alemania occidental ha facilitado en buena medida el proceso de unificación, aunque una huelga en el sector metalúrgico de Alemania del Este amenaza el equilibrio y consenso alcanzado. El sindicato IG Metall<sup>6</sup> convocó esta huelga con carácter indefinido el 3 de mayo de 1993, exigiendo que los empleadores cumplan con lo firmado en 1991, cuando garantizaron que los trabajadores de la zona oriental recibirían un aumento de entre 21 y 26% desde el 1 de abril, y la paridad con los trabajadores de la zona occidental para el año próximo. El presidente de IG Metall ha anunciado ya una campaña de protestas por todo el territorio federal para presionar a la patronal que rescindió unilateralmente el convenio. La situación se presenta preocupante, con una tasa de paro en Alemania del Este que alcanza al 25% de la población activa, un crecimiento negativo y un aumento impresionante del déficit público, al tener que hacer frente posiblemente a los subsidios de desempleo para los trabajadores cuyas fábricas cierren definitivamente por las huelgas. Esta confrontación social, junto con la recesión económica que se alarga, podrían acabar con el prestigio de que disfruta el "modelo alemán" de relaciones laborales.

Pasamos ahora a analizar los aspectos principales de este sistema de relaciones laborales, considerado como modelo por los académicos de varios países.

---

<sup>6</sup> Sindicato de los trabajadores del sector metalúrgico, afiliado a la confederación DGB (véase apartado "Las principales confederaciones sindicales").

## **El marco jurídico-laboral**

Las relaciones entre los empresarios y los trabajadores alemanes están reguladas por numerosas disposiciones legislativas y por una extensa interpretación jurisdiccional. Sin lugar a dudas, nos encontramos ante un alto grado de juridicidad en las relaciones laborales. Sin embargo, el Estado huye de restar protagonismo a las fuerzas sociales y potencia la máxima autonomía colectiva, tanto para negociar convenios como para la resolución de los conflictos entre las partes.

La Ley Fundamental de Bonn de 1949 es de signo liberal; sin embargo, carece de postulados concretos de carácter social. Las normas constitucionales de diversos *länder* son más receptivas en lo laboral que la Ley Fundamental, concretamente en el plano colectivo. En Alemania, la legislación laboral y de empleo es competencia “concurrente” de la Federación y de los *länder*, en lugar de competencia exclusiva del Estado<sup>7</sup>.

La relación individual de trabajo queda recogida en numerosas disposiciones que establecen condiciones mínimas: la jornada de trabajo y vacaciones, seguridad social y pensiones, subsidio de desempleo, derechos de los jóvenes, protección de la mujer y de los minusválidos, y regulación de la seguridad e higiene en el trabajo.

En cuanto a la legislación en materia de relaciones colectivas, la Ley Fundamental recoge la libertad de asociación, tanto empresarial como sindical, para la defensa y mejora de las condiciones laborales y económicas. Además, los siguientes cuerpos normativos regulan la cogestión de los trabajadores en el consejo de vigilancia, y a través de los derechos de información, consulta y cogestión del comité de empresa: Ley Montan de 1951 sobre la cogestión en los sectores del carbón, hierro y acero; Ley sobre el comité de empresa de 1952; Leyes sobre cogestión de 1956 y 1976; y nuevas Leyes sobre el comité de empresa de 1972, 1988 y 1989. Asimismo, destacan: la Ley sobre convenios colectivos de 1949, y modificaciones posteriores; la Ley de 1969 sobre protección contra el despido; y las Leyes de 1969, 1985 y 1990 sobre promoción de empleo.

La interpretación jurisdiccional es muy importante en la regulación sociolaboral, especialmente en materia de conflictos colectivos, ya que no existe legislación sobre esta materia, quedando recogida en la jurisprudencia y en la doctrina (*case law*). Los tribunales establecen, como veremos en el apartado correspondiente, que la determinación de la legitimidad de la huelga y del cierre patronal se apoyan en el principio de “proporcionalidad”, cuya interpretación ha resultado en un amplio cuerpo doctrinal.

A continuación vamos a presentar la regulación de los tres aspectos más importantes de la relación colectiva de trabajo:

## **Los conflictos colectivos**

### ***La extinción del contrato de trabajo***

#### ***1.- La representación y participación del trabajador***

La representación y participación en la empresa de los trabajadores alemanes puede estudiarse desde tres perspectivas:

- La representación y participación institucional.
- La representación sindical.
- La participación en el consejo de vigilancia.

---

<sup>7</sup> Consejo de Relaciones Laborales del País Vasco, «Sistema de Relaciones Laborales y Solución de Conflictos Colectivos en Occidente», pág. 19.

**La representación y participación institucional** se canaliza a través de:

1. El *Betriebsrat*, comité de empresa,
2. Los órganos de representación de los directivos.

#### *El Betriebsrat, comité de empresa*

El comité de empresa, cuya evolución fue paralela a la de los sindicatos, tiene una larga tradición en Alemania. Su existencia se reconoce ya en 1848, en la figura de los “consejos de factorías”. En 1905 se establece su obligatoriedad en las minas que tengan más de 100 trabajadores. Pero hay que esperar hasta la República de Weimar (1919-1933) para la extensión de la representación a todos los sectores, y para la regulación de su funcionamiento en la Ley sobre los comités de empresa de 1920. Esta ley generaliza la constitución de comités en empresas con más de veinte empleados.

En 1952, y a raíz de la introducción de la cogestión en los consejos de vigilancia de las grandes empresas de los sectores del carbón, hierro y acero se promulga, también a iniciativa sindical, una nueva Ley sobre los comités de empresa. Esta Ley recoge ya los derechos de información, consulta y cogestión de los miembros del comité de empresa.

Durante el mandato del socialdemócrata Willy Brandt, en 1972, se amplían los derechos de los representantes de los trabajadores, que acaban reflejados en la Ley del comité de empresa de 1972. Esta ley, que mantuvo los principios recogidos en la Ley de 1952, ha incorporado varias modificaciones durante el período de la coalición liberal conservadora en los años ochenta, constituyendo la regulación básica de los comités de empresa en la actualidad (junto con las modificaciones que recogen las Leyes de 1988 y 1989 sobre la representación de jóvenes y aprendices, y sobre los órganos de representación de los directivos).

Los miembros del comité son elegidos por un período de cuatro años, mediante votación secreta y directa, en empresas con más de cinco empleados. Su establecimiento es obligatorio, aunque no existe un procedimiento que sancione a las empresas sin comité. En la práctica, su presencia está bastante extendida; en un 70-80% del total de empresas alemanas se han establecido comités<sup>8</sup>. Estamos ante unos órganos independientes formalmente de los sindicatos, aunque en la práctica cerca de un 65% del total de miembros de comités de empresa están afiliados a sindicatos-miembros de la confederación DGB<sup>9</sup>.

Componen el comité de empresa representantes de los trabajadores de “cuello blanco” y de “cuello azul” en número proporcional al de estos trabajadores en la plantilla. Los miembros del comité de empresa tienen derecho a una formación continua para llevar a cabo sus funciones de representación. Además, están protegidos contra el despido durante su mandato y durante el año siguiente a la terminación del mismo (este derecho se otorga también a los candidatos que no resulten elegidos durante los seis meses siguientes a la nominación de las candidaturas). Los convenios colectivos contemplan cláusulas que recogen la observancia de un deber de paz social absoluto; y por tanto, los miembros del comité, en cumplimiento de lo estipulado en convenio, tienen prohibido recurrir a la huelga y a otras modalidades de protesta colectiva.

**La función del comité de empresa** consiste en «cooperar con el empresario en la obtención de mejoras para los trabajadores y para la empresa». El comité debe reunirse con el empresario por lo menos una vez al mes, y ambas partes tienen la obligación de resolver sus diferencias de buena fe. Al menos una vez al año el empresario debe entregar documentación relevante e informar al comité sobre una serie de aspectos que se detallan a continuación (apartado referente a los derechos de información, consulta y cogestión del comité de

---

<sup>8</sup> En Hyman y Ferner, pág. 242.

<sup>9</sup> *Ibidem*, pág. 244.

empresa). Los costes del funcionamiento de estos órganos institucionales (dietas, consultas con abogados y expertos, materiales, libros de consulta y traductores) corren a cargo del empresario.

Otras de las funciones del comité de empresa son las siguientes: asegurar el cumplimiento de la legislación laboral y de los convenios y acuerdos colectivos; aconsejar al empresario sobre aquellas acciones que beneficien a los trabajadores y a la empresa; promover la integración de los disminuidos, físicos y psíquicos, trabajadores de edad avanzada y extranjeros.

**Los derechos del comité de empresa** pueden clasificarse de la siguiente manera:

**Derechos de información:** la concesión de información debe preceder cualquier decisión empresarial y no debe ser una mera formalidad.

**Derechos de consulta:** cuando se consulta al comité de empresa, éste puede expresar su opinión e identificar aspectos de posible negociación; sin embargo, el empresario tendrá siempre la última palabra.

**Derechos de cogestión:** en los aspectos susceptibles de cogestión, el empresario no puede actuar sin el consentimiento del comité o, ante la ausencia de éste, sin la decisión de un tribunal de trabajo (en el caso de un conflicto jurídico, salvo pacto en contrario) o de un comité de conciliación (en el caso de un conflicto de reglamentación)<sup>10</sup>.

Los comités de conciliación están constituidos por “asesores” (no necesariamente trabajadores) elegidos paritariamente y por un presidente imparcial elegido de común acuerdo o, en su defecto, por el titular de un tribunal de trabajo local. Pueden establecerse cuando sea necesario para la resolución de todo tipo de agravios. En las materias objeto de consulta, el comité de conciliación interviene si ambas partes lo solicitan, y su decisión sólo es vinculante si se han sometido expresamente a ella a priori. En cambio, si la controversia afecta a materias objeto del derecho de cogestión del comité de empresa, el organismo actúa a petición de cualquiera de las partes y su decisión es vinculante, ya que equivale a un acuerdo entre las partes. En la práctica, acudir a este comité de conciliación no suele ser muy frecuente.

El comité de empresa tiene **derechos de información** sobre los siguientes aspectos:

1. *En cuanto a la planificación de la plantilla:* sobre cualquier cambio en la organización de ésta y sobre necesidades y modificaciones futuras.
2. *En cuanto a los aspectos financieros y la situación económica de la empresa:* en empresas con más de 100 empleados se establecerá un comité económico para tratar aspectos referentes a la marcha del negocio. El empresario tiene la obligación de entregar información a este comité, extensa y puntual, sobre:
  - La situación financiera y económica de la compañía.
  - La situación del marketing y del producto.

---

<sup>10</sup> «En Alemania, la conceptualización de los conflictos es diferente. Lo contrapuesto a los *conflictos colectivos* no son los *conflictos individuales*, sino los *conflictos jurídicos*. En el *conflicto jurídico* (sea individual o colectivo) se discute sobre existencia o interpretación de derechos. El *conflicto colectivo* conduce a la creación de un nuevo derecho a través de un pacto colectivo (ya sea un convenio colectivo o un acuerdo de empresa); por ello suele denominarse también conflicto de reglamentación. Los *conflictos jurídicos* quedan bajo la competencia de los Tribunales de Trabajo, pero las partes de un convenio colectivo pueden excluir la jurisdicción de trabajo en cuanto a los conflictos colectivos que surjan sobre el convenio, para atribuirlos a un tribunal arbitral.» En Consejo de Relaciones Laborales del País Vasco, «Sistema de Relaciones Laborales y Solución de Conflictos Colectivos en Occidente», págs. 24 y 25.

- Los planes de inversión y producción.
- La reducción, cese y traspaso de operaciones y actividades.

En empresas con más de 1.000 empleados, éstos deberán ser informados por escrito.

El trabajador tiene derecho a ser informado sobre su tarea y responsabilidades, ser oído en lo que le afecte, recibir aclaración sobre el cálculo de su retribución y examinar su expediente personal.

El comité de empresa tiene **derechos de consulta**, que versarán sobre las siguientes materias:

1. *En todo lo referente al ambiente y la organización del trabajo*, el comité de empresa tendrá derecho de consulta sobre cualquier plan referente a cambios en instalaciones, sistemas de producción y tareas. A raíz de una modificación de 1988 en la ley que regula estos derechos, debe existir un período de tiempo para que el comité presente sus sugerencias y recomendaciones.
2. *En materia de selección del personal*: el comité puede exigir que los puestos vacantes sean comunicados a los trabajadores de la empresa antes de ofertarse al mercado de trabajo. Por otra parte, los criterios de selección de personal necesitan el “visto bueno” del comité (sólo en empresas con más de 1.000 empleados).
3. *Despidos individuales*: todos los despidos individuales deben ser notificados al comité junto con las razones que los motivaron.

El comité puede oponerse en base a los siguientes criterios:

- Si no se han tenido en cuenta aspectos sociales y personales de los trabajadores afectados.
- En caso de incumplimiento de criterios estipulados.
- Si existe la posibilidad de trasladar al trabajador a otro departamento, centro de la compañía y/o con otras condiciones de trabajo.

La oposición del comité no impide que se lleve a cabo el despido, pero si el asunto se lleva a los tribunales con el refrendo del comité, el empresario tiene la obligación de readmitir al trabajador hasta que se dicte la decisión jurisdiccional.

4. *Despidos Colectivos*: en empresas con más de veinte trabajadores, el empresario debe consultar al comité de empresa sobre cualquier cambio que afecte a la plantilla y que suponga desventajas para los trabajadores. El empresario y el comité deben reunirse y contrastar sus diferentes opiniones y posturas.

Los **derechos de cogestión** comprenden:

1. *Temas sociales*: la empresa y el comité deben llegar a un acuerdo sobre las siguientes materias:
  - La duración de la jornada laboral, los turnos de trabajo y la distribución de las vacaciones.
  - Los aumentos y las disminuciones temporales de la jornada laboral, y la regulación de las horas extraordinarias.
  - El lugar y el tiempo de entrega del salario.

- La introducción y funcionamiento de sistemas de medición de tiempos (rendimiento).
- Las medidas de seguridad e higiene.
- La administración de los beneficios sociales.
- Los criterios de retribución y la introducción de nuevos sistemas de retribución (fijación de los ratios).

El alcance de estas decisiones tiene lugar «*en la medida en que no existan disposiciones legales o convenios colectivos al efecto*».

2. *El ambiente y la organización del trabajo*: existe derecho de cogestión sobre las medidas que se introduzcan para compensar a los trabajadores por los cambios en el contenido de las tareas y en la organización de las mismas.
3. *Movilidad funcional y reclasificaciones*: en empresas con más de veinte empleados, el comité puede negarse a dar el “visto bueno” a la movilidad funcional y reclasificaciones cuando los criterios escogidos contradigan otros estipulados con anterioridad y/o cuando éstos perjudiquen a los trabajadores. El comité tiene una semana para expresar su opinión, y el empresario deberá obtener una autorización de la autoridad judicial en caso de oposición del comité.
4. *Despidos colectivos*: existe derecho de cogestión sobre la elaboración de los planes de compensación social. En el plan se determinarán las medidas que deben llevarse a cabo en caso de alteración en las condiciones de trabajo y/o en el salario de los trabajadores, así como en las reducciones de empleo o despidos colectivos, cuando procedan. También existe derecho de cogestión en el establecimiento de los criterios utilizados en la selección de los trabajadores afectados. El plan se negocia con el comité, e incluye la aceptación de la medida y las contrapartidas. En caso de desacuerdo pueden solicitar la mediación de la oficina de trabajo del *länder*; si no lo hicieren o fracasara, decide el comité de conciliación.
5. *Reclamaciones individuales de los trabajadores*: el trabajador puede reclamar a través del comité de empresa cuando sea lesionado en sus intereses o tratado injustamente, decidiendo el comité de conciliación si el empresario y el comité de empresa no se ponen de acuerdo en la resolución del agravio. Pero el comité de conciliación no tiene función decisoria si el objeto de la reclamación versa sobre la existencia o interpretación de un derecho, ya que en este caso será competencia de los tribunales de trabajo, excepto que se haya pactado expresamente al efecto (se establece en la legislación que todos los conflictos jurídicos, individuales y colectivos quedan bajo la competencia de los tribunales de trabajo, véase nota 5).

### **Cuadro 3. Los derechos del comité de empresa en Alemania**

#### **A) DERECHO DE INFORMACION:**

- Sobre la planificación de plantillas.
- Sobre los aspectos financieros y la situación económica de la empresa.
- Sobre las tareas y responsabilidades de los trabajadores.

#### **B) DERECHO DE CONSULTA:**

- Sobre el ambiente y la organización del trabajo.
- Sobre los criterios de selección del personal.
- Sobre las causas que motiven los despidos individuales y los colectivos.

#### **C) DERECHOS DE COGESTION:**

- Organización de la jornada de trabajo; seguridad e higiene; sistemas de medición del rendimiento; administración de beneficios sociales.
- Movilidad funcional y reclasificaciones profesionales.
- Despidos colectivos: sobre la elaboración de los planes de compensación social y sobre los criterios de selección de los trabajadores afectados.
- En las reclamaciones individuales de los trabajadores.

#### *Los órganos de representación de los directivos:*

A partir de 1989, los directivos alemanes, aproximadamente un 2-3% de la población activa, pueden establecer un órgano de representación propio en empresas que empleen a más de diez directivos. (A efectos legales se consideran directivos aquellas personas que pueden contratar y despedir bajo su responsabilidad, que tienen autoridad suficiente para llevar parte del negocio y que toman decisiones propias. Estos son los tres requisitos fundamentales, aunque existen otros criterios complementarios, como el salario que reciben.)

Los representantes de estos directivos tienen los siguientes derechos:

- Derechos de información (puntual y acompañada de documentación relevante) sobre contrataciones, extinciones de contratos y despidos de ejecutivos (despidos que no se notifiquen a este órgano se consideran nulos), y sobre el sistema de incentivos y otras condiciones de trabajo.
- Derecho a investigar sus registros personales.

#### *La representación sindical*

La función de representación sindical a nivel de empresa no está reconocida formalmente como tal. Esto significa, por ejemplo, que cuando una empresa determinada está cubierta por un convenio multiempresarial, el sindicato no tiene el derecho legal de interferir en el centro de trabajo (de la forma que lo hacen los delegados sindicales en Reino Unido e Italia). Sin embargo, y en la práctica, la capacidad sindical para organizar listas de candidatos en las elecciones del comité de empresa garantiza su presencia en el mismo. Asimismo, la Ley de 1972 establece la obligación, del empresario y del comité, de cooperar con los sindicatos; la garantía de acceso a los locales de la empresa; la presencia, con voz, en las reuniones del comité a petición de un cuarto de sus miembros; y la asistencia con voz a las asambleas.

Ya que el comité tiene prohibido iniciar cualquier acción de protesta, el sindicato asume esta competencia y se encarga de convocar y dirigir las posibles ofensivas, por tanto, las relaciones entre el comité de empresa y el sindicato son importantísimas, y la influencia del sindicato en la empresa se ejerce indirectamente a través de éste.

Durante los años sesenta y setenta tuvieron lugar numerosos enfrentamientos entre los sindicatos (concretamente IG Metall e IG Chemie) y los comités de empresa, que hacían referencia a la relimitación de competencias entre ambos y que surgían a raíz del afán de protagonismo de algunos sindicatos. La finalidad de ambas instituciones, la representación institucional y la representación sindical, es distinta. Los sindicatos y sus portavoces en la empresa, los delegados sindicales, son considerados entes de reivindicación, mientras que los comités de empresa y el consejo de vigilancia se aparejan con la colaboración y la participación, debiendo sus miembros conservar una estricta neutralidad. Los sindicatos lograron que la ley de 1972 acotara las materias negociables por el comité, excluyendo «los salarios y demás condiciones de trabajo que ya están fijadas o normalmente se fijan mediante convenio colectivo» (art. 77.3); no obstante, parece que a menudo se saltan estas limitaciones, sobre todo en materia de salarios.

Los sindicatos intentan acercarse más a la empresa porque son conscientes de su desprestigio ante la diferencia entre los salarios mínimos que negocian en los convenios sectoriales y lo que abonan los empresarios. Por ello tratan de reavivar la negociación colectiva a nivel de empresa, concertando convenios colectivos “de firma” (verdaderos convenios colectivos de empresa). Los empresarios se resisten por miedo a un enfrentamiento individual con los sindicatos<sup>11</sup>.

En la actualidad, las diferencias entre ambos se han decantado a favor de los comités de empresa, que asumen el protagonismo en la representación del personal a nivel de empresa, reflejando la estabilidad y permanencia de la función de estos órganos de representación institucional. La tendencia se orienta al establecimiento de nuevas relaciones y al reparto de áreas y responsabilidades entre comités y sindicatos, pero nunca a la disminución del papel de estos últimos a costa de la pérdida de protagonismo sindical, como ha ocurrido en algunos países europeos (por ejemplo, en Reino Unido).

### ***La participación en el consejo de vigilancia:***

La participación o cogestión de los trabajadores en las empresas es uno de los pilares del orden social de Alemania. Se basa en la convicción de que la legislación democrática no puede limitarse a la esfera estatal, sino que debe ser eficaz en todos los ámbitos sociales. Según esta filosofía, los trabajadores deben participar, a través de sus representantes, en la formación de la voluntad dentro de las empresas.

La ley alemana de sociedades anónimas establece que éstas deben constituir tres órganos:

1. La asamblea general o junta de accionistas.
2. El *Vorstand* (consejo de dirección), que dirige la empresa, diseña políticas a largo plazo e implementa decisiones.
3. El *Aufsichtsrat* (consejo de vigilancia o supervisión), que nombra y cesa a los miembros del consejo de dirección y supervisa la dirección de la compañía.

---

<sup>11</sup> *Ibidem*, pág. 33.



El *derecho de cogestión* hace referencia a la posibilidad de que representantes de los trabajadores, y los sindicatos en algunos supuestos, formen parte del llamado *consejo de vigilancia*. El ejercicio del derecho depende, como veremos a continuación, del tamaño de la empresa, de su constitución legal y del sector industrial al que pertenezca. En cuanto al contenido del derecho de cogestión, los representantes de los trabajadores tendrán, como miembros del consejo, los *mismos derechos y obligaciones que los accionistas*.

El consejo de vigilancia, es decir, el conjunto de sus miembros, tiene derecho a requerir información del consejo de dirección sobre la situación económica de la compañía. Este derecho puede ejercitarse individualmente siempre que se acompañe del consentimiento expreso de otro de los miembros del consejo de vigilancia. El *derecho de información* abarca todos los campos de la actividad empresarial, comprendiendo los siguientes aspectos: las políticas generales de la dirección, la situación financiera de la compañía (especialmente los beneficios), el estado del negocio, incluyendo las ventas, y cualquier operación que pueda afectar a la liquidez de la compañía.

La cogestión en las grandes empresas de los sectores del acero, hierro y carbón se regula en una ley del año 1951 y en la ley complementaria del año 1956. La cogestión en grandes empresas de otros sectores económicos está recogida en la ley de cogestión de 1976. Por último, la ley sobre el comité de empresa de 1952 contiene disposiciones sobre la cogestión en empresas más pequeñas. Por ahora no se plantea unificar estas disposiciones legislativas, permaneciendo todas ellas en vigor ya que hacen referencia a empresas de distinto tamaño, constitución legal y/o de diverso sector económico. Pasamos ahora a analizar su contenido:

**Ley de cogestión de 1976:** regula la participación en empresas con forma jurídica de sociedad anónima, sociedad comanditaria por acciones, sociedad de responsabilidad limitada y sindicato minero<sup>12</sup> con personalidad jurídica propia, o cooperativa de compra, crédito, producción o consumo; todas ellas con más de 2.000 empleados. También quedan afectadas empresas de menor tamaño que hayan adoptado algunas de las citadas formas jurídicas, cuando sean empresas dominantes de un consorcio o parte de un consorcio, y cuando la empresa nacional de ese consorcio ocupe en total más de 2.000 empleados<sup>13</sup>.

El consejo de vigilancia de estas empresas debe estar compuesto por un número igual de representantes de los trabajadores y de accionistas de la compañía (6 y 6 en empresas con hasta 10.000 trabajadores; 8 y 8 en empresas hasta 20.000; y 10 y 10 en empresas con más de 20.000 trabajadores). Una parte de los puestos destinados a los representantes de los trabajadores están reservados para dirigentes sindicales: dos en empresas con 12-16 miembros en el consejo de vigilancia; y tres cuando el consejo de vigilancia tenga 20 representantes. El resto de los puestos serán ocupados por representantes de los trabajadores empleados en la empresa, debiendo estar representados al menos uno por cada categoría profesional (trabajador de “cuello azul”, de “cuello blanco” y directivo).

El presidente del consejo de vigilancia será elegido por los representantes de los accionistas y tendrá voto de calidad en caso de empate. Se observa que bajo esta ley no existe una paridad auténtica en la representación de los intereses de las partes. Cerca de 520 empresas observan en la actualidad este sistema de participación.

**Ley sobre el comité de empresa de 1952.** Regula la cogestión en empresas constituidas en sociedades anónimas, de responsabilidad limitada y comanditarias por acciones, sindicatos mineros, mutuas de seguros y cooperativas, de cualquier sector industrial, con una plantilla que oscile entre 500 y 2.000 trabajadores. En estas empresas, un

---

<sup>12</sup> Forma jurídica especial de compañía minera. No se trata de un sindicato obrero.

<sup>13</sup> Además, la reglamentación sobre cogestión es aplicable a empresas de menor tamaño con alguna de las formas jurídicas citadas cuando es socio solidariamente responsable de una sociedad comanditaria, y al añadirse a los suyos los trabajadores de la sociedad comanditaria, suman más de 2.000 trabajadores.

tercio de los miembros del consejo de vigilancia deben ser representantes de los trabajadores (no existe obligación de presencia sindical, aunque existe esa posibilidad si el consejo cuenta con más de tres representantes de los trabajadores). Este porcentaje apenas ofrece posibilidades de codecisión, pero da acceso a información relevante dentro de la empresa.

**Ley de gestión Montan de 1951 (sectores del acero, hierro y carbón).** Se acogen a este sistema las empresas de la minería o de la industria productora del hierro y acero que sean explotadas bajo la forma jurídica de sociedad anónima, sociedad de responsabilidad limitada o sindicato minero, con más de 1.000 empleados. Una **ley complementaria de 1956** extiende la cogestión a aquellos grupos industriales que controlen compañías que se acogen al sistema Montan.

El consejo de vigilancia de estas compañías está compuesto por igual número de representantes laborales y accionistas: once miembros (aunque puede llegar hasta 15 ó 21 en atención al tamaño de la empresa). De los cinco representantes de los trabajadores: dos deben ser trabajadores de la empresa y tres pueden ser sindicalistas de oficio.

La diferencia con los sistemas anteriores consiste en que bajo el sistema Montan, en primer lugar, el presidente del consejo no tiene voto de calidad, es un miembro neutro, independiente e imparcial; en segundo lugar, el director laboral, miembro del consejo de dirección y representante de los trabajadores, no puede ser nombrado ni revocado sin el consentimiento de la mayoría de los representantes de los trabajadores miembros del consejo de vigilancia. El número de compañías que se acoge al sistema Montan de participación asciende a 30 (en 1951 se acogieron más de 100 empresas. Las razones del descenso se deben a fusiones entre empresas pequeñas, así como a la reestructuración y cierre de algunas compañías de estos sectores).

Algunos empresarios alemanes estimaron que la cogestión había ido demasiado lejos y plantearon un recurso de inconstitucionalidad a la Ley de 1976, que sin embargo fue declarada constitucional en sentencia del Tribunal Federal Constitucional de 5 de enero de 1979. Algunas empresas han variado los estatutos de las sociedades para minimizar las atribuciones de los consejos de vigilancia, intentando apartar a los representantes sindicales; y también algunos se han resistido al nombramiento de los directores de trabajo<sup>14</sup>. Los sindicatos han luchado para mantener vigentes las leyes de cogestión, en ocasiones firmando acuerdos con la dirección.

Los legisladores también han intervenido en tres ocasiones (en 1975, 1981 y 1988) para salvaguardar la aplicación de las leyes.

---

<sup>14</sup> Consejo de Relaciones Laborales del País Vasco, «Sistema de Relaciones Laborales y Solución de Conflictos Colectivos en Occidente», pág. 39.

#### Cuadro 4. La participación en el consejo de vigilancia de las empresas alemanas

- **Ley de cogestión de 1976:** regula la participación en empresas con más de 2.000 empleados. El consejo de vigilancia de estas empresas debe estar compuesto por un número igual de representantes de los trabajadores y de accionistas de la compañía. Una parte de los puestos destinados a los representantes de los trabajadores están reservados para dirigentes sindicales. El presidente del consejo de vigilancia será elegido por los representantes de los accionistas y tendrá voto de calidad en caso de empate.
- **Ley sobre el comité de empresa de 1952:** regula la cogestión en empresas con una plantilla que oscile entre 500 y 2.000 trabajadores. En estas empresas, un tercio de los miembros del consejo de vigilancia deben ser representantes de los trabajadores. No existe obligación de presencia sindical.
- **Ley de cogestión Montan de 1951** (sectores del acero, hierro y carbón): Se acogen a este sistema las empresas de la minería o de la industria productora del hierro y acero. Una ley complementaria de 1956 extiende la cogestión a aquellos grupos industriales que controlen compañías que se acogen al sistema Montan. El consejo de vigilancia de estas compañías está compuesto por igual número de representantes laborales y accionistas: once miembros (aunque puede llegar hasta 15 ó 21 en atención al tamaño de la empresa). De los cinco representantes de los trabajadores, dos deben ser trabajadores de la empresa y tres pueden ser sindicalistas de oficio.

#### Los conflictos colectivos

El sistema constitucional alemán se apoya en la voluntariedad máxima –principio de autonomía colectiva– en materia de resolución de conflictos colectivos. La misión del Estado es auxiliar a las partes sólo si ambas lo solicitan. De ahí la primacía de los procedimientos pactados, declarada expresamente, frente a los procedimientos estatales y frente a los comités de conciliación en la empresa.

Al no existir en la legislación procedimientos administrativos obligatorios para la resolución de conflictos colectivos, se establecen procedimientos específicos en algunos sectores. Por ejemplo, en el sector metalúrgico, los conflictos se resuelven entre la dirección y el comité de empresa, y en caso de dificultades, se intenta llegar a un acuerdo entre la organización empresarial y el sindicato; si no se alcanza, la disputa se someterá a un comité de arbitraje, que estará compuesto por un representante de cada una de las partes y cuyo presidente, elegido por ambos, será independiente. La decisión adoptada por el comité será vinculante.

La Ley Fundamental de Bonn no recoge expresamente un derecho a la huelga, únicamente establece «el derecho de asociación de los grupos profesionales (incluye a cualquier persona: trabajadores y empresarios) para la defensa y mejora de las condiciones laborales y económicas». La libertad para iniciar o sumarse a los conflictos colectivos está limitada por las cláusulas de obligación de paz social que recogen los convenios colectivos (en algunos sectores esta limitación se extiende a un período posterior a la terminación de la vigencia del convenio; por ejemplo, en el sector metalúrgico la obligación de paz se extiende a las cuatro semanas siguientes a la expiración del convenio).

La existencia de un conflicto colectivo presupone por tanto la inexistencia de un pacto, acuerdo o convenio en vigor. El conflicto colectivo, en términos legales, conduce a la creación de un nuevo derecho a través de un pacto colectivo, por tanto, se trata de un conflicto de reglamentación. Quedan excluidos de la competencia directa de los tribunales de

trabajo, y su resolución se encomienda a procedimientos de conciliación, mediación o arbitraje, bien mediante órganos estatales o en aquellos establecidos en el seno de la empresa; se trata de procedimientos siempre voluntarios<sup>15</sup>. Por otra parte, los conflictos jurídicos (sean individuales o colectivos) se refieren a la existencia o interpretación de derechos y serán competencia de los tribunales de trabajo.

La huelga y el cierre patronal no están regulados, ni a nivel constitucional ni al de las leyes ordinarias. La legalidad y legitimidad de ambos se analizan a la luz de los principios del código civil y de la jurisprudencia.

A partir de 1971, la labor de los tribunales en materia de huelga se apoya fundamentalmente en el “principio de proporcionalidad”. A continuación detallamos los criterios en los que se apoyan los tribunales a la hora de determinar la legalidad o ilegalidad de las huelgas.

La huelga se considera legal:

1. Cuando sea el “último recurso” posible (*ultima ratio*), proporcional con el objetivo que se persigue, y que no pretenda la destrucción del oponente (buena fe).
2. Cuando sea iniciada por un sindicato. Las *huelgas salvajes*, por tanto, se consideran ilegales. El sindicato necesita el 75% de votos favorables de sus afiliados para poder convocar una huelga. Sin embargo, el sindicato podrá posteriormente, una vez iniciada la huelga, legitimar dicha acción de protesta.
3. Cuando tenga por objeto oponerse a la regulación de aspectos susceptibles de determinación mediante negociación colectiva. Por tanto, una *huelga política*, que persiga por ejemplo la modificación de disposiciones legislativas, podría ser considerada ilegal.

En cuanto a las *huelgas de solidaridad*, existen tribunales que declaran la ilegalidad de éstas; otros, sin embargo, las declaran legales. Sería aceptable, por ejemplo, cuando un empresario abandona su postura neutral frente a una huelga en otra empresa y decide “cooperar” con el empresario afectado (por ejemplo, ayudando en la producción).

Existen también diferencias en la interpretación de las *demonstraciones cortas de protesta* durante las negociaciones (*Warnstreik*). En 1976 se declaró la legalidad de estas demostraciones, y a partir de este momento protestas similares fueron utilizadas por los principales sindicatos. Una sentencia del Tribunal de Trabajo en 1988 estableció que estas manifestaciones no debían gozar de ningún privilegio especial y que su legalidad debía quedar determinada en base a los mismos criterios que determinan la legalidad de la huelga. Por otra parte, esta misma sentencia declaró que no era necesaria la ruptura de las negociaciones para determinar la legalidad de la huelga, basta con que se agoten las posibilidades de entendimiento, situación que debe determinar el sindicato.

Otra modalidad de protesta que está alcanzando gran incidencia consiste en las *interrupciones selectivas* (*Schwerpunktstreik*) en empresas y proveedores cuya actividad es crucial en un proceso de producción completo (por ejemplo, en la industria del automóvil, huelga de 1984).

La participación en huelgas da lugar a la suspensión del contrato de trabajo, no a su terminación. El pago del salario de los trabajadores en huelga, que satisfacen los sindicatos, consiste generalmente en dos tercios del salario habitual (este ingreso está exento de impuestos).

---

<sup>15</sup>Ibídem, pág. 26.

En cuanto al establecimiento de *servicios mínimos en los servicios públicos esenciales* durante un conflicto colectivo, no existe en Alemania regulación específica sobre esta materia. A diferencia de lo que ocurre en otros países europeos, no está delimitado ni definido en ninguna ley lo que debe entenderse por servicio esencial, ni en qué circunstancias debe obligarse el mantenimiento y provisión del servicio. Esta laguna en la legislación responde a las siguientes razones:

1. En primer lugar, las reglas que deben observar las partes durante las huelgas se determinan en acuerdos y convenios colectivos. En este sentido, serán las partes en conflicto quienes determinen cómo y quién llevará a cabo los trabajos de reparación y de mantenimiento, urgentes y necesarios, que permitan tanto la provisión de servicios públicos esenciales durante el conflicto como la reanudación de la actividad una vez terminado éste. La confederación sindical más importante, la DGB, ha establecido unos códigos de conducta durante los conflictos que obligan a sus afiliados a observar los procedimientos pactados.
2. En segundo lugar, y si las partes no llegan a un acuerdo, se someterá la cuestión a los tribunales. De la jurisprudencia de los tribunales se deduce que la legitimidad de la huelga exige la observancia del “principio de proporcionalidad”. A tenor de este principio, la huelga debe ser proporcional con la protesta y no debe tener como objetivo el destruir al oponente. La proporcionalidad implica que deben llevarse a cabo aquellos trabajos de “emergencia” cuya interpretación (en sentencia del Tribunal Federal de Trabajo de 30 de marzo de 1982) se asimila a nuestro mantenimiento de servicios mínimos. Se entiende por trabajo de “emergencia”:
  - Trabajos necesarios para la protección del público afectado por los servicios que presta la empresa en huelga.
  - Medidas para el mantenimiento de las instalaciones de la empresa y de los productos vulnerables (comida) que permitan reanudar la actividad una vez finalizado el conflicto.
  - Cualquier tarea necesaria cuya no realización causaría un daño desproporcionado al empresario o a terceras personas.

En cuanto a quién selecciona a los empleados que deben llevar a cabo estos trabajos, y quién es competente para dirigir a éstos, sigue siendo una cuestión abierta en la doctrina. Los tribunales no se han pronunciado al respecto; parece entonces que las partes han encontrado soluciones pragmáticas a estas materias.

3. Por último, hay que señalar que los *Beamte* (alto funcionariado alemán, aproximadamente el 40%) tienen prohibido ejercer el derecho de huelga, ya que sus condiciones de trabajo quedan determinadas mediante legislación. Es objeto de controversia la posibilidad de que estos funcionarios realicen el trabajo de los empleados en huelga (aunque sí fue permitido durante una huelga de los empleados de correos).

En cuanto a los cierres patronales, su práctica está bastante extendida en Alemania, a diferencia de lo que ocurre en otros países europeos. El derecho de los empresarios al cierre no está estipulado ni en la Constitución ni en las leyes ordinarias. Sin embargo, en una sentencia de 1955, el Tribunal Federal desarrolló la teoría de la “igualdad de armas”, argumentando que la empresa debía tener el derecho a llevar a cabo una acción solidaria con el fin de conseguir una “paridad de combate con los sindicatos”. Los empresarios alemanes responden con cierres patronales ante la ofensiva huelguística con el objeto de debilitar al sindicato.

Una sentencia del mismo tribunal en 1980 establece los criterios que determinan la legalidad de los cierres patronales y que se establecen a continuación:

- Deben utilizarse como último recurso (*ultima ratio*), y no deben tener como objetivo el destruir al oponente.
- Deben limitarse al área geográfica o región en la que está teniendo lugar la huelga.
- Deben ser proporcionales a la acción de protesta iniciada por el sindicato.

Existen, por otra parte, acuerdos de asistencia mutua entre empresarios para ayudarse en caso de huelga, y también un fondo común que otorga compensaciones económicas a las empresas afectadas gravemente por algún conflicto colectivo.

### **Cuadro 5. Los conflictos colectivos en Alemania**

- **Regulación y aspectos principales:** el sistema alemán se apoya en la voluntariedad máxima –principio de autonomía colectiva– en materia de resolución de conflictos colectivos. La huelga y el cierre patronal no están regulados ni a nivel constitucional, ni al de las leyes ordinarias. La legalidad y legitimidad de la huelga y del cierre patronal se establece a la luz de los principios del Código Civil y a través de la jurisprudencia.
- **Legalidad de la huelga:** una huelga se considera legal:
  1. Cuando sea el “último recurso posible”, proporcional con el objetivo que se persigue, y no pretenda la destrucción del oponente.
  2. Cuando sea iniciada por un sindicato. Se requiere un 75% de votos favorables de los afiliados del sindicato convocante.
  3. Cuando tenga por objeto oponerse a la regulación de aspectos susceptibles de determinación mediante negociación colectiva. Por tanto, una huelga política que persiga, por ejemplo, la modificación de disposiciones legislativas, se considera ilegal.
- **Efectos de la huelga:** la participación en una huelga da lugar a la suspensión del contrato de trabajo. El sindicato convocante suele satisfacer 2/3 del salario de los trabajadores afiliados en huelga.
- **El sector público:** no está definido ni delimitado lo que debe entenderse por servicio esencial, ni la provisión de servicios mínimos en los servicios públicos esenciales. Si las partes no logran un acuerdo, se someterá la cuestión a los tribunales.

### **La extinción del contrato de trabajo**

En este apartado vamos a analizar:

#### ***El despido individual***

La regulación del despido individual está contenida en las siguientes disposiciones: Ley de 1969 sobre protección contra el despido; Ley de 1969 para la promoción de empleo; Ley de 1972 sobre el comité de empresa; Código civil; Ley sobre las notificaciones previas al despido; y Ley de 1988 sobre los órganos de representación de los directivos.

Además de las razones tradicionales que determinan la terminación del contrato de trabajo, existe en Alemania la posibilidad de suscribir un pacto de cancelación en el contrato de trabajo (con o sin indemnización) que permite finalizar la relación de trabajo, por parte del empresario o del trabajador, sin que intervenga el comité de empresa. Asimismo, una ley de 1989 promueve una disminución progresiva del tiempo de trabajo de los trabajadores de mayor edad hasta que alcancen la edad de jubilación. A tenor de esta ley, los empleados mayores de 58 años pueden acordar con el empresario la reducción de su jornada de trabajo a la mitad.

En términos generales, la terminación del contrato de trabajo sólo es admisible y justificable “socialmente” en base a dos tipos de motivos:

- *Personales y de conducta del trabajador* (no observancia de obligaciones estipuladas, mala conducta, etc.).
- *Económicos, de estructura y/o técnicos* (“*motivos operacionales urgentes*”).

El procedimiento de actuación en ambos supuestos –motivos económicos y personales– es similar, aunque las exigencias son mayores para el despido por motivos económicos. En los dos supuestos, el comité de empresa tiene *derecho de consulta*, lo que supone que el despido debe ser notificado junto con las razones que lo motivaron. El comité tiene un plazo de una semana para pronunciarse sobre el despido (tres días en caso de despido sumario), y su silencio se entiende positivo, es decir, que “acepta” que se lleve a cabo.

1. La regulación sobre el despido por motivos personales y de conducta del trabajador (despido por causas disciplinarias) es similar a la establecida en otras regulaciones europeas.
2. El despido por motivos económicos debe apoyarse en razones específicas, teniendo en cuenta circunstancias propias de la empresa (procesos de reestructuración, reducción de la producción) o externas a la misma (caída de la demanda), y éstas deben tener carácter urgente. El empresario debe estudiar la posibilidad de empleo alternativo para el trabajador afectado, debiendo justificar que no puede hacer frente al despido mediante otras medidas. La carga de la prueba recae sobre la empresa, y el Tribunal de Trabajo (en caso de reclamación por parte del trabajador afectado en un plazo de tres semanas) debe revisar en profundidad las causas alegadas.

El comité puede oponerse al despido por motivos económicos en los siguientes supuestos: si no se han tenido en cuenta determinados aspectos sociales y personales de los trabajadores afectados; en caso de incumplimiento de criterios estipulados (recordar que el comité tiene *derecho de cogestión* en el establecimiento de los criterios utilizados para la selección de los trabajadores afectados); si existe la posibilidad de trasladar al trabajador a otro departamento o centro, aunque sea con otras condiciones de trabajo; y por último, si con una mayor formación para el empleado pudiera evitarse su despido.

La oposición del comité, en ambos supuestos –despido por motivos personales y de conducta, y despido por motivos económicos–, no invalida el despido, pero si el asunto se lleva a los tribunales (el trabajador puede reclamar ante los tribunales de trabajo, en el plazo de tres semanas, si considera que su despido es improcedente) con el refrendo del comité, el empresario debe readmitir al trabajador hasta que decidan los tribunales. Esta posibilidad sólo existe si la relación de trabajo tiene una antigüedad de seis meses y la empresa cuenta con más de cinco trabajadores. Por tanto, hasta seis meses se puede despedir sin motivo<sup>16</sup>, aunque se exige la consulta con el comité de empresa y, en todo caso, el trabajador puede acordar con el empresario que la protección que ofrece la ley comience antes de los seis meses.

---

<sup>16</sup> Halbach, Günter, «Labour Law in Germany», pág. 161.

Los sujetos que quedan protegidos contra el despido son los siguientes: los miembros del comité de empresa, durante su mandato y durante el año siguiente a la expiración del mismo (no existe protección para los representantes sindicales); los minusválidos, pues se necesita autorización administrativa previa; las mujeres embarazadas, protegidas hasta transcurridos cuatro meses desde el nacimiento; los empleados que disfruten de los permisos de paternidad y maternidad; los aprendices, durante el aprendizaje; y aquellas personas que ocupen cargos públicos o estén realizando el servicio militar o la prestación social sustitutoria.

Los plazos de preaviso han quedado establecidos en una ley de octubre de 1993 de la siguiente manera: cuatro semanas para los trabajadores de cualquier categoría<sup>17</sup>, con una antigüedad de dos años. A partir de los dos años de antigüedad, el plazo de preaviso se incrementa de la siguiente forma: más de cinco años de antigüedad: dos meses de preaviso; más de ocho años: tres meses; más de diez años: cuatro meses; más de doce años: cinco meses; más de quince años: seis meses; y por último, más de veinte años de antigüedad, da lugar a un plazo de preaviso de siete meses.

La legislación no requiere que el despido sea notificado por escrito al trabajador afectado, únicamente se exige que la comunicación sea clara y no condicional. Tampoco es necesario que se indiquen los motivos que originaron el despido, aunque si el trabajador resulta perjudicado por la ausencia de éstos, el empresario podrá ser sancionado. Sí deben mencionarse las causas si lo solicita el afectado. Las partes podrán, en todo caso, acordar en los convenios colectivos y en los contratos de trabajo que, en materia de notificación de los despidos individuales, se proceda de una manera determinada.

Si los tribunales consideran el despido improcedente, la Ley de 1969 sobre protección contra el despido establece el pago de un mes de salario por año de servicio, con un tope de doce mensualidades. Para los trabajadores mayores de 50 años y con 5 años de servicio, el tope es de 15 mensualidades; y para los mayores de 55 años con 20 años de servicio, el tope es de 18 mensualidades.

---

<sup>17</sup> Hasta la introducción de la nueva ley, los plazos de preaviso eran: dos semanas para los obreros y seis para el resto de los trabajadores. Estos plazos fueron declarados inconstitucionales en sentencia del Tribunal Constitucional de 30 de mayo de 1990. Los sindicatos intentaron desde ese momento que el plazo para todos los trabajadores fuera de seis semanas. Pero la ley establece finalmente un plazo de cuatro semanas.



## Cuadro 6. La extinción de los contratos de trabajo en Alemania

### El despido individual

**Causas:** la terminación del contrato de trabajo sólo es admisible y justificable por:

1. Motivos personales y de conducta del trabajador.
2. Motivos económicos, de estructura y/o técnicos: en este caso, el despido debe apoyarse en razones específicas, y éstas deben tener carácter urgente.

**Procedimiento:** el comité de empresa tiene derecho de consulta y debe pronunciarse sobre la procedencia del mismo, pudiendo oponerse en los siguientes casos:

1. Si no se han tenido en cuenta determinados aspectos sociales y personales de los trabajadores afectados.
2. Si existe la posibilidad de trasladar al trabajador a otro departamento o centro.
3. Si con una mayor formación para el empleado pudiera evitarse su despido. La oposición del comité no invalida el despido.

**Compensación:** si los tribunales consideran que el despido es improcedente, la Ley de 1969 sobre protección contra el despido establece una compensación de un mes de salario por año de servicio, con un tope de doce mensualidades (para los trabajadores mayores de 50 años y con 15 años de servicio, el tope es de 15 mensualidades; y para los mayores de 55 años con 20 años de servicio, el tope es de 18 mensualidades).

### Los despidos colectivos:

En Alemania, el despido colectivo se plantea como último recurso. Los empresarios deben estudiar la viabilidad de cualquier otro tipo de acción, como la disminución de la jornada de trabajo, la reducción de las horas extraordinarias, y la movilidad funcional y geográfica, antes de plantearse el despido de trabajadores. No se hace una distinción en la legislación alemana entre extinción y suspensión del contrato de trabajo<sup>18</sup>, en caso de dificultad económica, ni se contempla la regulación de empleo en los mismos términos que en otras legislaciones europeas. Hacemos por tanto referencia a dos situaciones:

A) A una *alteración en las condiciones de trabajo y/o salario de los trabajadores* debida a determinadas dificultades económicas en la empresa.

La legislación (Ley sobre Promoción de Empleo de 1969) establece que las empresas con más de 20 trabajadores que prevean dificultades en los próximos 12 meses, deben comunicarlo a la Oficina de Regional de Empleo (*Landesarbeitsamt*). La notificación se hará por escrito, lo antes posible, y debe ir acompañada de los comentarios que haga el comité de empresa sobre la situación por la que atraviesa la empresa.

Como se establece en el apartado que analiza los derechos del comité de empresa, éste tiene *derecho de consulta* sobre cualquier alteración en la empresa que pueda perjudicar a los trabajadores, incluyendo cambios en la organización del trabajo y en las plantillas. Se requiere que estos cambios causen un perjuicio sustancial (puestos de trabajo con mayor dificultad, disminución salarial, movilidad, cambio de residencia, etc.) y que afecten al menos al 5% de la plantilla.

<sup>18</sup> La suspensión tendrá lugar durante una huelga, y durante el disfrute de permisos para la crianza de hijos.

Si el comité no está de acuerdo sobre las medidas que el empresario desea llevar a cabo, puede solicitar la mediación de la Oficina Regional de Empleo. Si no lo hiciera o si fracasa la mediación, las partes pueden someter el asunto a un comité de conciliación, cuyo dictamen no será en este caso vinculante, ya que el llevar a cabo o no las modificaciones es una prerrogativa empresarial.

B) Una situación más grave que la anterior, y que supone la disminución de puestos de trabajo y *despidos colectivos*.

*Ante la necesidad inminente de tener que reducir la plantilla y despedir a trabajadores*, el empresario debe informar al comité de empresa, por escrito, sobre las causas de los despidos, el número de trabajadores afectados, fecha en la que van a tener lugar los despidos, así como cualquier otra información relevante.

El empresario debe asegurarse de que los trabajadores afectados son los menos “desprotegidos socialmente”. Esta condición debe ser analizada y regulada mediante acuerdo previo entre el comité y la empresa (deben tenerse en cuenta, entre otras cosas, la antigüedad y la edad del trabajador y el número de hijos a su cargo). El comité de empresa tiene en este sentido derecho de cogestión en el establecimiento de los criterios de selección de los trabajadores afectados. Asimismo, el comité disfruta también, como veremos a continuación, de derecho de cogestión sobre la elaboración de un plan de compensación social donde se determinará la compensación que recibirán los trabajadores por los perjuicios causados.

El plan de compensación social se considera a efectos legales como un acuerdo de empresa. El empresario y el comité de empresa son libres para determinar las compensaciones que consideren oportunas. En caso de desacuerdo, las partes pueden solicitar la mediación de la Oficina Regional de Empleo, y posteriormente pueden acudir a un comité de conciliación, cuya decisión, en este caso en que existe derecho de cogestión, es vinculante para las partes (excepto en empresas con menos de cuatro años de antigüedad). El comité de conciliación debe considerar los intereses sociales y económicos, y asegurar que las obligaciones económicas contraídas por la empresa no perjudiquen al nivel de empleo restante (las partes pueden dirigirse a un tribunal laboral en el plazo de dos semanas si consideran que el comité de conciliación se ha excedido en su facultad de decisión).

En general, la compensación acordada es similar a la del despido individual improcedente, que consiste en un mes de salario por año de servicio, con un tope de doce mensualidades.

A modo de ejemplo hacemos referencia a la compensación acordada en convenio colectivo sectorial para el personal obrero en la industria de transformación del metal en caso de despido como consecuencia de una racionalización<sup>19</sup>:

Antigüedad	Edad			
	40 años	47 años	53 años	59 años
10 años	2	3	4	5 mensualidades
14 años	3	4	5	6 "
18 años	4	5	6	7 "
22 años	5	6	7	8 "
25 años	6	7	8	9 "

<sup>19</sup> Datos de la Fundación Confemetal, septiembre de 1993.

La Ley de Protección contra el despido establece asimismo que la empresa, antes de proceder con los despidos, está obligada a informar a la Oficina Regional de Empleo (*Landesarbeitsamt*) si en un plazo de 30 días éstos van a afectar a: más de 5 trabajadores en empresas con 21-59 trabajadores; al 10% o más de 25 trabajadores en empresas con 60-499 trabajadores; y por último, si afectan a 30 trabajadores en empresas con más de 500 trabajadores (a tenor de la mencionada Ley de 1969, este número de extinciones constituyen el mínimo legal necesario a efectos de su consideración como despidos colectivos). La notificación al comité de empresa debe realizarse por lo menos dos semanas antes de la notificación al *Landesarbeitsamt*, ya que ésta debe mencionar la postura adoptada por el comité de empresa.

La falta de notificación, tanto al comité de empresa como a la Oficina Regional de Empleo, impide que los despidos se hagan efectivos (se considera un requisito de forma, que debe cumplirse pero que no afecta a la validez de los despidos). La falta de notificación dilata por tanto la efectividad de los despidos, ya que éstos no pueden hacerse efectivos hasta transcurrido un mes desde la fecha en que se produjo la notificación<sup>20</sup> administrativa.

### Cuadro 7. La extinción de los contratos de trabajo en Alemania

#### Los despidos colectivos

- **Aspectos generales:** el despido colectivo se plantea como último recurso. Es necesario hacer referencia a dos situaciones:
  1. A una alteración en las condiciones de trabajo y/o salario de los trabajadores debida a determinadas dificultades económicas en la empresa.
  2. A una situación más grave que la anterior y que supone la disminución de puestos de trabajo y despidos colectivos.
- **Procedimiento:** el empresario debe informar al comité de empresa sobre: las causas de los despidos, el número de trabajadores afectados etc. El comité tiene derecho de cogestión sobre los criterios de selección de los trabajadores afectados, y disfruta también de derecho de cogestión sobre la elaboración de un Plan de Compensación Social. En caso de desacuerdo, las partes pueden solicitar la mediación de la Oficina Regional de Empleo, y posteriormente pueden acudir a un comité de conciliación, cuya decisión sí será vinculante para las partes.
- **Compensación:** quedará establecida en el Plan de Compensación Social, que a estos efectos se considera como un acuerdo de empresa. En general, la compensación acordada es similar a la del despido individual improcedente, que consiste en un mes de salario por año de servicio, con un tope de doce mensualidades.

<sup>20</sup> «Este período puede ser reducido, y también ampliado, hasta un máximo de dos meses. En relación con estas facultades, conviene señalar dos cosas: 1) que las correspondientes decisiones se toman, previa audiencia de ambas partes, por un comité tripartito organizado por el servicio de empleo de cada *land*, y 2) que en tanto el plazo no expire, y en caso de que el empresario no pueda dar ocupación a todos su empleados, la Oficina Regional de Empleo puede autorizar la introducción de jornada reducida para el resto del período», en Goerlich Peset, J.M., «Informe Técnico-Jurídico».

## Los sindicatos

### *Antecedentes*

El movimiento obrero alemán tiene su origen en la revolución obrera de 1848 y 1849, que se inició en Francia y se propagó rápidamente en Alemania, creándose las premisas para la formación de las organizaciones políticas y sindicales. En 1848 se celebra un congreso sindical donde se funda “Confraternidad obrera”, la primera organización política obrera alemana, que se establece en base a las asociaciones profesionales a nivel local. En los años sesenta, y a raíz de la introducción de la libertad de asociación en 1861, se reinicia una mayor actividad tanto política como sindical.

Las agrupaciones se organizan por ocupación profesional (gremial e industrial), y con fuertes divisiones ideológicas<sup>21</sup>. Hasta el final de la primera guerra mundial e incluso durante la República de Weimar (1918), en el panorama sindical se contemplan tres tipos de tendencias:

1. *Sindicatos libres*: afines al partido socialista fundado en 1863 por Lasalle.
2. *Asociaciones cristianas*, impulsadas por el obispo Ketteler en 1864.
3. *Asociaciones de tendencia pactista creadas por Hirsch Duncker*<sup>22</sup>, menos importantes que las anteriores.

En las décadas siguientes, y a comienzos del siglo XX, el sindicalismo alemán se encontraba dividido, no sólo por su organización, en base a la profesión y al sector industrial, sino también por discrepancias ideológicas y de estrategias de actuación. En 1878 se aprueba la “ley antisocialista”<sup>23</sup>, que tiene consecuencias negativas para la clase obrera y sus organizaciones, que fueron ampliamente rechazadas y confrontadas.

A partir de 1918, con la instauración de la República de Weimar, los sindicatos consiguieron un gran reconocimiento<sup>24</sup> y un papel social y político relevante. Se inicia un proceso de unificación entre las asociaciones que, sin embargo, no tendrá carácter permanente hasta finalizada la segunda guerra mundial. Las confederaciones sindicales en esta época (años veinte) son numerosas:

1. Por una parte, organizaciones próximas a la socialdemocracia: la Confederación General Sindical Alemana (ADGB); la Confederación General Libre de Empleados (AFA); la Confederación General de Funcionarios Alemanes (ADB).
2. Por otra, los Sindicatos Cristianos crean la Federación Alemana de Sindicatos (DGB).
3. Por último, existe otra federación sindical importante, el Círculo de Asociaciones Alemanas de obreros, empleados y funcionarios.

Los resultados de este sindicalismo dividido no fueron muy positivos, sobre todo durante la gran crisis de final de los años veinte y principio de los treinta. Los empresarios aprovechan la debilidad de los sindicatos durante la crisis y suprimen una serie de logros sociopolíticos. La penuria económica, la inflación y la inseguridad ciudadana se convirtieron en el campo abonado para el triunfo electoral en 1933 del Nacionalsocialismo<sup>25</sup>.

---

<sup>21</sup> En este sentido, su origen es más próximo al sindicalismo francés que al británico.

<sup>22</sup> Peña, M. y J. Tovillas, obra cit., pág. 290.

<sup>23</sup> Ley contra las nefastas actividades de la socialdemocracia, bajo el gobierno de Bismarck. Se deroga en 1890. En Schuster, Diète, «El Movimiento Sindical Alemán», pág. 27.

<sup>24</sup> En 1918 se funda la Comisión Central de Trabajo de los Empresarios y Trabajadores de la Industria y los Oficios de Alemania, comisión paritaria que fracasa en 1924 por desconfianza sindical hacia el empresariado. En 1920 se aprueba la Ley sobre Consejos de Empresa.

<sup>25</sup> Peña, M. y J. Tovillas, obra cit., pág. 291.

Comenzó así un período negativo para el movimiento sindical. Las organizaciones fueron disueltas, sus bienes embargados y sus miembros obligados a afiliarse al sindicato vertical Frente Alemán del Trabajo. Después de la segunda guerra mundial, los líderes sindicales supervivientes consideraron necesario instaurar un sindicalismo unido, que incluyera a todos los trabajadores, fuese cual fuese su religión y su tendencia política, como vehículo para impulsar la democracia. Aunque su actuación central se dirige al relanzamiento de la economía alemana, no pierden de vista su objetivo fundamental: la plena igualdad de derechos de los trabajadores<sup>26</sup>.

La actividad sindical se organiza en asociaciones industriales. En 1949, las asociaciones principales se fusionan en la DGB, que fija en su congreso fundacional sus objetivos, principios económicos y sociales, convirtiéndose en la principal organización sindical alemana, condición que conserva en la actualidad. Esta federación se apoya en dos principios:

1. Unión sindical y agrupaciones por sectores industriales.
2. Unas líneas programáticas tendentes a conseguir cuatro puntos esenciales: pleno empleo, participación de los trabajadores en la economía (cogestión), nacionalización de las industrias clave y distribución equitativa de la renta nacional<sup>27</sup>.

La DGB exige la cogestión en todos los asuntos sociales, jurídico-laborales, de producción y de distribución de beneficios de la empresa, así como una nueva ley sobre el comité de empresa. Los empresarios se oponen en un principio a estas iniciativas, pero ante la amenaza de huelga se muestran dispuestos a negociar. En 1951, las partes se ponen de acuerdo, sin necesidad de huelga, y la Comisión Federal aprueba un proyecto del Gobierno que recoge las propuestas hechas por sindicatos y empresarios: la Ley Montan sobre cogestión para los sectores del carbón, hierro y acero. En 1952 se aprueba una nueva Ley del comité de empresa. Estas leyes se ven complementadas posteriormente por otras leyes sobre cogestión, de 1956 y 1976; y por una nueva ley sobre el comité de empresa de 1972, que, junto con algunas modificaciones posteriores<sup>28</sup>, constituyen el entramado básico que regula las relaciones laborales en Alemania.

### *Características*

El movimiento sindical alemán está formado por cinco grandes confederaciones nacionales, que cuentan a su vez con subdivisiones sectoriales, regionales y locales. El poder y la estrategia de actuación están centralizados y residen en el comité ejecutivo central de las principales confederaciones, y en el comité ejecutivo de los sindicatos más importantes.

Esta centralización en la actuación de las confederaciones sindicales responde a los siguientes factores<sup>29</sup>:

1. La negociación colectiva tiene lugar principalmente a nivel de sector industrial y regional (como analizaremos más adelante, en Alemania la negociación colectiva es de ámbito centralizado).
2. Los sindicatos persiguen políticas que se identifican con objetivos sociales y políticos, no únicamente con aspectos que afectan a la esfera de la producción.
3. El funcionamiento de las relaciones laborales es tremendamente burocrático y legalista, provocando la necesidad de expertos en las negociaciones, que se concentran a nivel de la confederación.

<sup>26</sup> Schuster, Dieter, «El movimiento sindical alemán», pág. 94.

<sup>27</sup> Pérez Amorós, Almedros Morcillo y Rojo Torrecilla, obra cit., pág. 36.

<sup>28</sup> Leyes de 1988 y 1989 sobre los órganos de representación de los directivos.

<sup>29</sup> Bamber, G. y R. Lansbury, obra cit., pág. 169.

Los sindicatos están fuertemente implantados en los diversos sectores de la economía, con unas reglas de juego clave y una potente red patrimonial y de asistencia sindical, que les permiten ostentar un monopolio de hecho en su función de representantes de los trabajadores. Es evidente que esta presencia y poder no sólo se emplea como arma de intimidación hacia el colectivo empresarial, sino también como instrumento de disciplina hacia el colectivo que afilia<sup>30</sup>.

La filosofía predominante en el movimiento sindical se encamina hacia la obtención de mejoras y condiciones uniformes para todos los trabajadores, con independencia de la empresa o establecimiento en el que trabajan. Se trata de un sindicalismo más empírico que doctrinal, más pragmático que dogmático y que, desde luego, no parte de los mismos esquemas teóricos que el sindicalismo anticapitalista francés, italiano o español, ni utiliza metodologías convencionalmente marxistas<sup>31</sup>. Secciones radicales y defensoras a ultranza de la tradicional lucha de clases han obtenido influencia únicamente a nivel local. En general, los sindicatos alemanes adoptan posturas de cooperación, siempre y cuando reciban información y sean consultados en las políticas sociales y económicas más relevantes. Aunque se consideran neutrales a injerencias externas, su presencia en el foro político es importante e influyen en la vida social y política de Alemania; un poder y presencia obtenidos a través de los sistemas de participación existentes en todos los niveles.

La estructura interna del sindicato se apoya en principios de democracia representativa, aunque existe también cierta participación directa por parte de los afiliados de base (esta participación queda reflejada, por ejemplo, en el hecho de que el sindicato, para convocar una huelga, necesita el voto favorable del 75% de sus afiliados). Algunos autores consideran que siguen prevaleciendo estructuras oligárquicas y que la ausencia de una influencia directa de los afiliados es beneficiosa, ya que posibilita un amplio margen de maniobra a la dirección del sindicato.

**El porcentaje de afiliación sindical en la República Federal Alemana es del 35,2% (1990).** El movimiento sindical cuenta con 9,6 millones de afiliados. Caben destacar en este sentido, dos aspectos fundamentales: por un lado, la recesión económica de principios de los años ochenta no ha precipitado en Alemania un descenso en la tasa de afiliación y densidad sindical, como ha ocurrido en otros países occidentales, donde la introducción de nuevas tecnologías y la reconversión industrial han causado una importante destrucción de puestos de trabajo. En Alemania, el impacto de estos hechos ha sido menor. Y por otro lado, la unificación alemana ha aumentado considerablemente el número de afiliados, ya que una gran parte de los trabajadores de Alemania oriental se han incorporado, a raíz de la disolución de la Federación Comunista (FDGB) y a través de las fusiones entre sindicatos, a las filas de los sindicatos occidentales (por ejemplo, la DGB ha aumentado sus filas en 900.000 miembros). Debido a la inestabilidad del nivel de empleo en la Alemania del Este, no existen datos totales sobre el nivel de afiliación actual, aunque puede afirmarse que el porcentaje es mayor que en Alemania Federal.

No existe, o es muy limitada, la competencia entre las confederaciones en términos de reclutamiento. Excepto la CGB, los sindicatos alemanes se caracterizan por el pluralismo ideológico entre sus filas, aunque la mayoría de los trabajadores afiliados votan al partido socialdemócrata.

---

<sup>30</sup> Pérez Amorós, Almendros Morcillo y Rojo Torrecilla, obra cit., pág 39.

<sup>31</sup> *Ibidem*, pág 40.

### *Las principales confederaciones sindicales*

La DGB (Federación de Sindicatos Alemanes) cuenta con 11 millones de afiliados<sup>32</sup> y es la confederación más importante de Alemania; supone el 80% del total de afiliados alemanes. La mayoría de ellos pertenecen a grupos sociales que poseen altos porcentajes de densidad sindical; se trata de trabajadores de “cuello azul” y de empleados del sector público. En el período entre 1950-1990, el porcentaje de trabajadores de “cuello azul” descendió del 83 al 67%, y el de los trabajadores de “cuello blanco” aumentó del 11 al 23%, mientras que el de los *Beamte* (alto funcionariado) pasó del 6 al 10%.

El poder real de esta confederación reside en cada uno de los 16 sindicatos miembro, organizados por sectores industriales. Los tres sindicatos más importantes son:

1. IG Metall (Sindicato de los Trabajadores del Sector Metalúrgico) (incluye: industria del automóvil, eléctrica y electrónica, ingeniería, astilleros y acero).
2. ÖTV (Sindicato de los Servicios Públicos, Transporte y Comunicaciones).
3. IG Chemie-Papier-Keramik (Sindicato de los Trabajadores de la Industria Química, Papelera y Cerámica).

La DGB cuenta con grandes medios económicos, obtenidos no sólo a través de la cotización de sus afiliados, situada entre el 1 y el 2% del salario bruto, sino también a través de sus numerosos intereses económicos. La confederación posee una compañía holding (BGAG) con sede en Frankfurt. Dentro de este grupo se encuentra un banco (el cuarto banco comercial de Alemania), una compañía de seguros y empresas de construcción, informática, imprenta y artes gráficas. Además, cuenta con un importante instituto de investigación que trabaja fundamentalmente en tres direcciones: análisis socioeconómico de los cambios estructurales, análisis de la política de rentas y de salarios, y análisis socioeconómico de las reformas estructurales, que incluye desde la humanización del trabajo hasta la cogestión.

Esta confederación, aunque mantiene su independencia política, se identifica con los planteamientos y políticas del Partido Social-Demócrata alemán. La historia de la DGB cuenta con tres programas de acción básicos:

1. Programa de Munich de 1949.
2. Programa de Düsseldorf en 1963.
3. 2º Programa de Düsseldorf en 1981. En este último programa se declara como prioridad fundamental la defensa del pleno empleo. El crecimiento económico se considera importante, pero debe subordinarse a la consecución del objetivo anterior.

**DBB (Confederación de Funcionarios Públicos Alemanes).** Esta confederación, que cuenta con 793.607 afiliados<sup>33</sup>, no tiene competencia para participar en la negociación colectiva, ya que las condiciones laborales (especiales) del sector al que representa –los *Beamte* (alto funcionariado) – son susceptibles de regulación legislativa, y los representados de la DBB no pueden acogerse a lo pactado en convenio colectivo.

**DAG (Sindicato de los empleados asalariados alemanes).** Representa a trabajadores de “cuello blanco” de diversos sectores económicos (empleados del sector público, vendedores, técnicos, personal bancario) y comprende 573.000 miembros<sup>34</sup>. En la

---

<sup>32</sup> Incluye total de trabajadores afiliados a sindicatos miembros de la DGB de Alemania unificada en 1992.

<sup>33</sup> Datos de 1990.

<sup>34</sup> *Ibidem*.

actualidad es objeto de debate la posibilidad de fusión de este sindicato con el sindicato del sector financiero y comercial (HBV), afiliado a la DGB.

**CGB (Confederación de Sindicatos Cristianos de Alemania).** Fundada en 1947, es una excepción al principio de unidad sindical y a la ausencia de divisiones ideológicas que configuran al resto de las confederaciones alemanas. Entre sus filas se encuentran 309.000 trabajadores de “cuello blanco”, “azul” y *Beamte*.

**ULA (Sindicato del Alto Ejecutivo).** Este sindicato, que cuenta con 40.000 afiliados<sup>35</sup>, representa al personal directivo y no tiene, en principio, un papel fundamental en la determinación de las condiciones de trabajo de sus representados, ya que éstas están recogidas en cada contrato individual. Por tanto, no suele participar en la negociación colectiva, aunque sí defiende, por otros medios, los intereses de sus representados. Aproximadamente la mitad de sus afiliados (20.000) forman la Asociación de graduados y ejecutivos del sector químico.

**Cuadro 8. Principales confederaciones sindicales**

	Ideología	Número de afiliados	Sindicatos más importantes y composición
DGB (Federación de Sindicatos)	Independiente	7,9 millones	IG Metall ÖTV IG Chemie-Papier-Keramic
DBB (Confederación de Funcionarios Públicos)	Independiente	799.000	Alto funcionariado ( <i>Beamte</i> )
DAG (Sindicato de Empleados Asalariados)	Independiente	573.000	Trabajadores de cuello blanco, (sector público, profesiones liberales y sector bancario)
CGB (Confederación de Sindicatos Cristianos)	Cristiana	309.000	Todo tipo de trabajadores
ULA (Sindicatos del Alto Ejecutivo)	Independiente	40.000	Personal ejecutivo

## Los empresarios

### *Aspectos generales*

Existe en la economía alemana un alto grado de concentración de capital. Datos de 1980<sup>36</sup> indican que el 39% de la población activa trabaja en empresas con más de 1.000 empleados, y menos de un 1% en empresas con menos de 20 trabajadores. Predominan por

<sup>35</sup> *Ibidem*.

<sup>36</sup> En Bamber y Lansbury, «International and Comparative Industrial Relations», pág 170.



tanto las medianas empresas, cuya actividad acapara un 70% del total de la exportación alemana.

Por otra parte, las empresas alemanas deben enfrentarse a los costes laborales y los impuestos más altos de la Comunidad Europea y deben observar también los controles medioambientales más estrictos. Los empresarios alemanes mantienen un control sobre la organización de los procesos de producción a pesar de la existencia de mecanismos de participación del trabajador. El estilo de dirección alemán es, en general, más informal, pragmático y participativo que el del resto de Europa. Los trabajadores se identifican más con los objetivos de la empresa, debido a la participación que se les reconoce, a través de los derechos de información, consulta y cogestión del comité, en la dirección y en el destino de sus empresas.

### ***Las organizaciones empresariales***

Las organizaciones empresariales surgieron como respuesta al incremento en la presencia de asociaciones obreras en la segunda mitad del siglo XIX.

En la actualidad, el nivel de representación empresarial es alto (alcanza un grado de cobertura del 90%), y los empresarios, a pesar de la diversidad de tamaños, sistemas productivos y posición en el mercado, suelen mantenerse bastante fieles a estas asociaciones y a sus postulados<sup>37</sup>. Nos encontramos ante unas organizaciones poderosas, con recursos y con instituciones y competencias paralelas a las de los sindicatos.

La organización de los empresarios es principalmente sectorial y regional, al igual que la negociación colectiva, que como analizaremos más adelante es de carácter centralizado y multiempresarial. A pesar del alto grado de centralización y coordinación por parte de las confederaciones, las asociaciones empresariales sectoriales y regionales tienen competencia en la elaboración de estrategias de actuación y en la firma de convenios sobre salarios y condiciones de trabajo.

El procedimiento adoptado por Gesamtmetall (Federación de las Asociaciones de Empresarios del Sector Metalúrgico) en los primeros años sesenta ha sentado, en mayor o menor grado, la pauta para las organizaciones empresariales en el sector químico y para las otras organizaciones sectoriales. El comité de negociación colectiva de cada organización empresarial tiene la responsabilidad de elaborar una política común. El consejo ejecutivo decide entonces si la política a seguir adoptará la forma de recomendaciones y/o de directrices vinculantes.

Las organizaciones empresariales más importantes son las siguientes:

**La BDA (Confederación de Organizaciones Empresariales Alemanas).** Confederación empresarial con mayor peso a nivel nacional. La afiliación de la BDA, que comprende el 80% del total de empresas afiliadas, está formada por unas cuarenta organizaciones verticales (unisectorial) divididas en 366 organizaciones regionales o de área. También existen doce organizaciones horizontales (multisectoriales), que corresponden aproximadamente a los once *länder* o regiones. Estas están también subdivididas en organizaciones regionales. Cuenta además con 21 comisiones y grupos de trabajo, y con dos institutos de investigación.

Al igual que su contraparte sindical, DGB, la BDA no participa directamente en la negociación colectiva, que es competencia de cada organización empresarial sectorial. Estas organizaciones-miembro son los centros efectivos de poder y las que elaboran e implementan las distintas políticas de actuación. La BDA cumple una función de coordinación y también

---

<sup>37</sup> La existencia de un deber de paz absoluto durante la vigencia de un convenio colectivo contribuye al alto grado de afiliación de las empresas alemanas.

de representación de los empresarios frente al Gobierno y los organismos internacionales. A pesar de la diversidad existente –empresas de diferentes tamaño, producto y posición en el mercado– los empresarios que pertenecen a la BDA suelen mantener una posición solidaria durante las negociaciones sectoriales.

Dentro de la BDA, la federación más importante es Gesamtmetall (Federación de las Asociaciones de Empresarios del Sector Metalúrgico), que representa a las empresas (un total de 8.300, asociadas en trece organizaciones empresariales regionales) de los sectores del automóvil, de la maquinaria y de la electrónica. En estos sectores negocia anualmente con el sindicato IG Metall. Los convenios pactados entre Gesamtmetall e IG Metall regulan las condiciones de trabajo de más de cuatro millones de trabajadores, aproximadamente el 75% del total del personal empleado en el sector metalúrgico.

Existen también asociaciones de industria, que aglutinan a diversas empresas organizadas por sector industrial y a nivel local, y se ocupan de aspectos tecnológicos, de producción, de marketing y de investigación. Entre éstas, cabe destacar:

1. La VDMA, Asociación de fabricantes de maquinaria y sistemas, con 2.500 empresas afiliadas.
2. La BDI (Federación de la Industria Alemana), que representa a empresas del sector manufacturero. El Consejo de la Empresa Alemana se encarga de coordinar las actividades de las asociaciones de industria, las organizaciones empresariales y las cámaras de comercio.

### ***El Estado como empleador (el sector público)***

La Administración pública alemana (federal, *land* –regional– y local) cuenta con 4,6 millones de funcionarios públicos, divididos en tres categorías (*Angestellte*, *Arbeiter* y *Beamte*). Llama la atención especialmente la posición de los *Beamte* (el 40% del funcionariado), cuyas condiciones laborales son susceptibles de regulación legislativa, previa consulta con los sindicatos (en la práctica, los aumentos salariales se asemejan a los del resto del funcionariado). Los *Beamte* no tienen contratos laborales, sino una relación de "servicio" regulada por el derecho público (administrativo). No participan en la negociación colectiva (aunque pueden asociarse) ni tienen derecho a la huelga, y mantienen un rango privilegiado con respecto a las otras dos categorías, que está siendo en estos momentos cuestionado.

El resto de los funcionarios públicos poseen los mismos derechos de asociación que los trabajadores del sector privado, y su porcentaje de densidad sindical es mayor (75%) que el de los trabajadores del sector privado. En cuanto al sistema de representación institucional, nos encontramos con el *Personalrat*, consejo de personal, que tiene derechos de información, consulta y co-gestión similares, en ocasiones con mayores limitaciones, a los que ostenta el comité de empresa en el sector privado.

El sindicato más importante del sector público, que pertenece a la confederación sindical DGB, es ÖTV (Sindicato del Servicio Público, Transportes y Comunicaciones), con mas de 2,1 millones de afiliados (incluye número de afiliados en Alemania del Este). Este grande y poderoso sindicato negocia con dos organizaciones en el sector público: la VKA (Federación de Asociaciones de los gobiernos locales) y la TDL (Asociación de los gobiernos regionales –*länder*–). A nivel federal, es el Ministerio del Interior el responsable de coordinar los intereses de la Administración pública y representar al Estado en la negociación colectiva.

La negociación colectiva en el sector público está altamente centralizada, con la excepción de dos grupos: enfermeras y policía. La mayoría de los acuerdos del sector público siguen las pautas de las negociaciones del sector privado y, en general, se utilizan como modelos los convenios negociados por IG Metall y Gesamtmetall.

Las disputas en el sector público no suelen ser muy frecuentes. Hasta abril de 1992 –huelga de trabajadores de instituciones sanitarias, ferrocarril y aeropuertos– sólo había tenido lugar un conflicto importante en 1974. Se puede afirmar que no se ha producido un incremento en la militancia sindical ni en las posturas de confrontación de los sindicatos, como ha ocurrido, en la última década, en los sectores públicos de la mayoría de los países europeos (como veremos posteriormente, la baja conflictividad es consecuencia, posiblemente, de la existencia de un sistema de negociación colectiva disciplinado y eficaz).

**Cuadro 9. Principales confederaciones empresariales**

<b>Principales confederaciones empresariales</b>	<b>Cobertura</b>	<b>Organizaciones más importantes</b>
BDA (Confederación de Organizaciones Empresariales)	80% del total de empresas en Alemania	Gesamtmetall (Federación de las Asociaciones de Empresarios del Sector Metalúrgico)
Asociaciones de Industria		VDA (Asociación de Fabricantes de Maquinaria y Sistemas)
		BDI (Federación de la industria alemana)
*en el sector público		
VKA (Federación de Asociaciones de los gobiernos locales)		
TDL (Asociación de los gobiernos regionales)		

## **La negociación colectiva**

### ***Características generales***

La prioridad y protagonismo de los temas salariales en la negociación colectiva de los años setenta ha dado paso a la regulación de otras condiciones de trabajo no salariales. Desde mediados de los años ochenta se ha incrementado la presencia, en los convenios colectivos, de sistemas de regulación del tiempo de trabajo y de la jornada laboral, respondiendo a la necesidad de crear empleo. (A finales de los años ochenta, el 91% del total de los trabajadores alemanes tienen una semana laboral inferior a 40 horas<sup>38</sup>. En la década de los noventa vuelven a surgir con fuerza las demandas salariales y la defensa del puesto de trabajo.

<sup>38</sup> Cabe destacar en este sentido el acuerdo firmado por el sindicato IG Metall y la empresa Volkswagen (excepción a la negociación colectiva sectorial, que predomina en el sector privado) en noviembre de 1993, por el que se reduce la jornada de trabajo a 28,8 horas semanales a partir del próximo 1 de enero de 1994 y que afecta a 100.000 trabajadores (*El País*, 26 de noviembre de 1993).

**La negociación colectiva tiene lugar, de forma predominante en el sector privado, a nivel regional y por sector industrial.** En el sector público, la negociación es de ámbito nacional. De acuerdo con la Ley sobre convenios colectivos de 1949 (en vigor en la actualidad aunque ha sufrido algunas modificaciones), la negociación colectiva se lleva a cabo en Alemania entre las organizaciones empresariales y los sindicatos más importantes. Excepcionalmente existen *convenios colectivos de empresa* (por ejemplo, en Volkswagen y en algunas compañías de petróleo y firmas publicitarias).

La negociación colectiva afecta, directa o indirectamente, al 90% de los trabajadores de Alemania Federal. Los convenios colectivos pueden adquirir eficacia general (aplicación forzosa en las empresas no representadas por los negociadores) mediante declaración administrativa, emitida por el ministro federal del Trabajo y Asuntos Sociales, o por su homólogo en el *land*, a instancia de una de las partes que lo negoció (artículo 5 de la ley sobre convenios colectivos). La decisión sobre la extensión de los convenios es competencia también del comité sobre negociación colectiva; si éste deniega la extensión, el Ministerio no puede concederla.

La declaración de eficacia general, excepto que tenga por finalidad la eliminación de “un estado social precario”, requiere lo siguiente:

1. Que los empresarios (que han firmado el convenio) empleen por lo menos al 50% de los trabajadores que resultarían afectados si se llevara a cabo la extensión.
2. Que la declaración de eficacia general tenga en cuenta el interés público.

Este sistema de convenios colectivos extensibles es un mecanismo eficaz para garantizar una cierta igualdad en los niveles salariales y en las condiciones de trabajo en Alemania, sistema que se considera necesario ante la ausencia de un salario mínimo interprofesional (hay que señalar que la fijación estatal de condiciones mínimas sólo es válida en sectores sin organizaciones sindicales y empresariales).

Los convenios colectivos son vinculantes para las partes y suelen incluir entre sus disposiciones cláusulas de obligación de mantener la paz social (*friedenspflicht*) durante la vigencia del convenio.

A pesar de que la negociación tiene principalmente carácter regional, los actores nacionales (secretario general del sindicato y presidente de cada organización empresarial) controlan las actuaciones de sus delegados regionales. En algunas regiones (como Baden-Wurtemberg, Hessen y Nodrhein-Westfalen) suelen actuar como líderes de la industria, y las condiciones que contempla el convenio colectivo de su ámbito geográfico sirven de pauta para las negociaciones en otras regiones. En general, el nivel salarial y las condiciones de trabajo suelen variar muy poco entre las diversas regiones. De la misma manera, también existen acuerdos piloto; por ejemplo, los acuerdos firmados en el sector metalúrgico por el sindicato IG Metall y la asociación empresarial Gesamtmetall.

La legislación alemana prevé dos formas de pactos colectivos:

### ***Los convenios colectivos***

**Los convenios colectivos de ámbito regional y sectorial** (por tanto, multiempresariales) predominan en Alemania, como hemos mencionado. Son sujetos de los mismos, los sindicatos y las asociaciones empresariales. Su parte obligacional puede imponer deberes a las partes. Entre estas obligaciones, la más relevante es el *deber de paz*, que incluye no sólo el deber negativo de no organizar o apoyar huelgas, sino también el positivo de impedir que sus trabajadores afiliados o empresarios asociados rompan la paz. Incluso el convenio puede incluir expresamente el *deber de garantía* de la conducta de sus miembros; de ser así, tendrá que indemnizar a la asociación perjudicada si no logra que sus miembros respeten el deber de paz, aunque haya utilizado los medios estatutarios que tuviere en su

mano para disuadirles. Otro deber típico consiste en el establecimiento y sometimiento a servicios de conciliación y arbitraje.

Los convenios colectivos sectoriales y regionales pueden tener los siguientes ámbitos y contenido:

1. Acuerdos básicos, que suelen tener un período de vigencia de varios años y regulan aspectos tradicionales como: la jornada laboral, escalas salariales, períodos de prueba, etc.
2. Los salarios quedan regulados en *acuerdos salariales*, que se revisan anualmente.
3. Los sistemas de clasificación profesional, programas de formación, la jubilación anticipada y planes de pensiones, quedan recogidos en determinados *acuerdos específicos*.

**Convenios colectivos de empresa** (práctica excepcional). La legislación impone una limitación muy importante al alcance de la *negociación entre sindicatos y empresas individuales*: no se pueden firmar convenios a nivel de empresa sobre temas que sean objeto de un convenio de ámbito superior, excepto cuando dicho convenio lo disponga así de forma específica.

La negociación en el centro de trabajo es importante, pero está muy subordinada a la negociación multiempresarial. Los sindicatos persiguen entonces negociar convenios regionales que tengan en cuenta las condiciones del centro de trabajo, mediante el establecimiento de cláusulas de apertura que permiten adaptar el acuerdo regional al centro de trabajo (por ejemplo, en materia de primas de productividad). El sindicato IG Metall no se encontró con demasiada resistencia por parte de las empresas del metal en sus intentos de descentralizar en cierta medida la negociación multiempresarial a nivel regional. Puede argumentarse que dicha descentralización era un pequeño precio a cambio de evitar las negociaciones con los sindicatos en las fábricas. Por su parte, la patronal del metal, Gesamtmetall, ha sido capaz de coordinar las políticas de negociación de las organizaciones empresariales regionales con cierto éxito<sup>39</sup>.

**Los acuerdos de empresa** (en base a los derechos de cogestión del comité de empresa) son **negociados entre el comité de empresa y el empresario**. Estos acuerdos pueden regular las materias que hemos mencionado en el apartado que recoge los derechos de consulta y cogestión de los representantes de los trabajadores, así como otros aspectos que escapen de los convenios colectivos por tratar temas específicos de la empresa en cuestión. Las materias típicas de convenio (salario y ciertas condiciones contractuales) sólo pueden abordarse como regulación subsidiaria, en tanto que no haya regulación legal o convencional de las mismas.

Los acuerdos de empresa desarrollan por tanto las disposiciones establecidas en los convenios sectoriales con ligeras modificaciones a lo acordado en éstos. Suelen regular lo siguiente: sistemas de participación en beneficios y acciones de la empresa, sistemas de trabajo en equipo, temas de medio ambiente, y pensiones y beneficios sociales. La escasa negociación, a nivel de empresa, sobre temas salariales, parece que evita la presencia de conflictos a este nivel.

Se está produciendo cierta descentralización de la negociación colectiva sectorial hacia niveles inferiores: la negociación a nivel de empresa, resultando tanto *en convenios de empresa como en acuerdos de empresa*. Otro de los aspectos que está adquiriendo importancia consiste en el incremento paulatino de la regulación, mediante convenios y acuerdos a nivel de empresa, de los siguientes temas: sistemas de retribución que se apoyan en la formación y calificación del trabajador en lugar de en el puesto de trabajo que ocupa o en la tarea que desempeña; la formación profesional y la educación; las diferencias salariales entre los trabajadores de “cuello blanco” y los de “cuello azul”, y, por último, la inclusión de

---

<sup>39</sup> Sisson, K., pág. 60.

trabajadores en situaciones de precariedad que estaban anteriormente excluidos del ámbito de los convenios.

### **Cuadro 10. La negociación colectiva en Alemania**

**Ambito de la negociación:** la negociación colectiva tiene lugar a *nivel regional y por sector industrial*. En el sector público, la negociación es de ámbito nacional. Los convenios colectivos suelen incluir cláusulas de obligación de mantener la paz social durante la vigencia de los mismos.

- Convenios colectivos:
  1. De ámbito regional y sectorial (práctica común).
  2. De empresa (práctica excepcional): la legislación establece que no pueden contener aquellas materias que sean objeto de regulación en un convenio de ámbito superior, excepto cuando dicho convenio lo disponga así de forma específica.
- Acuerdos de empresa: son aquellos negociados entre el comité de empresa y el empresario, en base a los derechos de cogestión del comité de empresa, y regulan por tanto las materias susceptibles de cogestión. También pueden recoger temas específicos de la empresa en cuestión.

## Referencias

- Alonso García, M. (1979), «La solución de los conflictos colectivos de trabajo», Institutos de Estudios Económicos, Madrid.
- Baglioni, G. y C. Crouch (1990), «European Industrial Relations. The Challenge of Flexibility», Sage Publications, Londres.
- Bamber, Greg J. y Russell D. Lansbury(1985), «International and Comparative Industrial Relations», Unwin Hyman, Londres, págs. 165-182.
- Bean, R. (1989), «Comparative Industrial Relations: An introduction to cross-national perspectives», Routledge, Londres.
- Blainpain, Roger (1987), «Comparative Labour Law and Industrial Relations Deventer», Kluwer Law and Taxation Publishers, Países Bajos.
- Cogestión*, materiales sobre política y sociedad en la República Federal de Alemania, Bonn, Internaciones, 1983.
- Commission des Communautés Européennes. Direction Générale de l'Emploi, des Relations Industrielles et des Affaires Sociales. "Europe Sociale: la réglementation des conditions de travail dans les Etats membres de la Communauté européenne", suplemento 4/92.
- Consejo de Relaciones Laborales. Comunidad Autónoma del País Vasco, «Sistemas de relaciones laborales y solución de conflictos colectivos en Occidente», Vizcaya, Publicaciones de documentos del Consejo de Relaciones Laborales, 1984.
- Ferner, Anthony y Richard Hyman (1992), «Industrial Relations in the New Europe», Basil Blackwell, Oxford, págs. 218-267.
- Goerlich Peset, José María (1993), «Informe técnico-jurídico sobre: el despido colectivo en la Europa Comunitaria», *Actualidad Laboral*, nº 11, 15-21 de marzo.
- Guinea, José Luis (1977), «Los sindicatos en la Europa de hoy», Ibérico Europea de Ediciones, Madrid.
- Halbach, Paland, Schwedes y Wlotzke (1991), «Labour Law in Germany», Ministerio Alemán de Trabajo y Asuntos Sociales, Bonn, julio.
- Incomes Data Services Industrial Relations (1999), «Germany», Institute of Personnel Management, Londres, págs. 61-97.
- Lacroix Group (1989), «Wage Bargaining in Europe», Bruselas, 18 de mayo.
- Lane, Christel (1989), «Management and Labour in Europe Great Britain», Edward Elgar Publishing Limited.
- «La reglamentación del despido en Europa Occidental» (septiembre de 1992); «Expedientes de regulación de jornada en los países europeos» (diciembre de 1992) y «La reglamentación del sector del metal en Europa» (septiembre de 1993), Fundación Confemetal.
- Peña Baztán, M. y J. Tovillas Zorzano (1987), «Sindicatos y comités de empresa en el Mercado Común», Hispano Europea S.A., Barcelona, págs. 289-334.
- Pérez Amorós, Almendros Morcillos y Rojo Torrecilla (1980), «Régimen Sindical, Participación y Regulación legal del despido en el Derecho Europeo», Ediciones de la Universidad de Barcelona, págs. 35-42, 141-168 y 227-241.
- Poole, Michael (1987), «Industrial Relations: Origins and patterns of national diversity», Routledge & Kegan Paul Ltd., Londres.

Roberts, B. C. (1985), «Industrial Relations in Europe», Crown Helm.

Salvador, Jesús y Fernando Almendros (1972), «Panorama del sindicalismo europeo», Fontanella, Barcelona.

Schuster, Dieter (1985), «El Movimiento Sindical Alemán», Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn.

Sisson, Keith (1990), «Los empresarios y la negociación colectiva. Un estudio internacional comparado», Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (bajo licencia de Basil Blackwell Ltd.).

«The Termination of Contract in Europe», EIRR Report #1.

«The Regulation of Industrial Conflict in Europe», EIRR Report #2.

Weiss, Manfred, «European Employment and Industrial Relations Glossary: Germany», European Foundation for the improvement of living and working conditions 1992. Office for official publications of the European Communities.

Consulta de numerosa información remitida por la Embajada de Alemania en Madrid; prensa, española y extranjera, y publicaciones oficiales alemanas.