
ESTUDIOS

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

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

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

1. Introducción

El sistema de relaciones laborales existente en un país, es un claro reflejo de la ideología política que anima a sus gobernantes, así como de la estructuración de la sociedad. La empresa en el capitalismo es un microcosmos que reproduce el enfrentamiento de intereses determinado por este modo de producción, y el sistema de relaciones laborales establecido por ley, no es otra cosa que la institucionalización de las relaciones entre los representantes de los dueños de los medios de producción y los representantes de los trabajadores por cuenta ajena, y también el instrumento utilizado para distribuir el poder efectivo entre los componentes esenciales de la empresa: el capital, la dirección y el trabajo.

Analizando el sistema de relaciones laborales vigente en un país, se conoce el papel que se otorga a las organizaciones obreras y empresa-

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

riales en la sociedad y en el funcionamiento de su economía; las fuerzas de negociación que se conceden al capital y al trabajo, y los medios de presión de que dispone cada uno para imponer sus respectivos puntos de vista; el reconocimiento que se hace de las llamadas «prerrogativas» empresariales frente a las demandas obreras; y, finalmente, el grado en que las ideas democráticas de participación en la toma de decisiones han penetrado en la empresa y el lugar de trabajo.

En otras palabras, un sistema de relaciones laborales nos muestra hasta dónde la democracia formal reconocida por la ley, se ha materializado en una verdadera democracia sustancial en la vida ordinaria de los hombres que trabajan por un salario.

En el presente trabajo queremos analizar el actual sistema de relaciones laborales en la República Federal de Alemania, comparándolo con el sistema vigente en nuestro país, y para ello estudiaremos: 1.º el actor obrero principal: el sindicato y su lugar en la empresa; 2.º la negociación colectiva; 3.º los conflictos laborales, y 4.º la participación obrera y sindical a distintos niveles de las empresas de los dos países.

A. LAS ORGANIZACIONES OBRERAS

1. Los sindicatos en las Constituciones de España y Alemania Federal

El Preámbulo de la Constitución española de 1978 afirma el deseo de «garantizar la convivencia democrática... conforme a un orden económico y social justo», y de «establecer una sociedad democrática avanzada». Y para poder alcanzar estos objetivos últimos el artículo 1 declara que «España se constituye en un Estado social y democrático de derecho».

Este es el objetivo final que con esta Constitución se pretende alcanzar y mantener, y para ello se dan tres instrumentos básicos: *los partidos políticos*, que sirven para expresar el pluralismo político, formar y manifestar la voluntad popular y ser cauces de participación (art. 6); *los sindicatos de trabajadores y las asociaciones empresariales*, que contribuyen a la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios (art. 7); y *las fuerzas armadas* que tienen como misión garantizar la soberanía e independencia de España, defender su integridad territorial y el ordenamiento constitucional (art. 89).

No hay duda, a la vista del lugar que ocupan los sindicatos en nuestra Constitución, de la importancia que se da a estas organizaciones obreras en la configuración del Estado español. Si hasta ahora se había dicho que

El sistema de relaciones laborales...

el Estado democrático se basaba en un sistema de partidos, en nuestro país también se puede decir que se basa igualmente en un sistema sindical.

Estas contundentes afirmaciones de la Constitución española, contrastan con las correspondientes de la Ley Fundamental de la República Federal de Alemania de mayo de 1949, que en su artículo 9.3 declara simplemente que: «queda garantizado a toda persona y a todas las profesiones el derecho de formar asociaciones destinadas a defender y mejorar las condiciones económicas y de trabajo».

Mientras en el texto constitucional español las organizaciones sindicales y empresariales ocupan un lugar preeminente, junto con los partidos políticos y las fuerzas armadas, aun antes de la enumeración de los derechos fundamentales, por ser la existencia de estas tres instituciones la condición previa necesaria para hacer posible el disfrute de estos derechos, la Constitución alemana ni siquiera menciona explícitamente la palabra «sindicato», y sólo dentro del artículo sobre el derecho de todos los alemanes a constituir asociaciones y sociedades, se menciona, en el párrafo tercero, la garantía para que todas las personas y profesiones puedan disfrutar del derecho de formar asociaciones para defender y mejorar las condiciones económicas y de trabajo.

Aquí hay que notar también que mientras la ley fundamental alemana sólo habla de *condiciones*, la española habla de *intereses*, y mientras aquella habla de condiciones *económicas y de trabajo*, la nuestra utiliza la fórmula mucho más amplia de intereses *económicos y sociales*, rechazando ya de entrada un sindicalismo puramente economicista, cuyo único objetivo sería la mejora de las meras condiciones de trabajo de sus afiliados.

Otra diferencia importante entre las dos Constituciones, es que mientras la alemana simplemente habla de *defensa y mejora*, la española habla de *defensa y promoción*. Es decir, los sindicatos en nuestro país no sólo *defienden* contra posibles ataques, sino que *promueven* por propia iniciativa los *intereses*, no sólo *económicos* sino también *sociales*, no sólo de sus afiliados sino *de toda la clase trabajadora*.

2. Derecho positivo y negativo de sindicación

Mientras está perfectamente claro que el artículo 9.3 de la Ley Fundamental alemana declara como un derecho fundamental de todo trabajador, el de afiliarse a un sindicato, de permanecer y actuar en él, no está nada claro si este artículo protege también el derecho de no afiliarse o, lo que se ha venido en llamar, el derecho negativo de afiliación. La doctrina del Tribunal Federal Laboral está en favor del derecho negativo de afiliación, y de la declaración de inconstitucionalidad de las fórmulas de «clo-

Gaspar Rul-lán Buades

sed shop», «union shop» y otras parecidas, aceptadas en otros países como, por ejemplo el Reino Unido.

El problema se planteó, sin embargo, en el caso de que un sindicato negoció para sus miembros, niveles salariales superiores a los que conseguía para los trabajadores no afiliados. Aquí parecían entrar en pugna el derecho positivo del sindicato de atraerse nuevos miembros, y el derecho negativo de los no afiliados a no ser tentados a afiliarse. Una sentencia del Tribunal Federal de Trabajo decidió en favor del derecho negativo de los no afiliados, prohibiendo que se negociasen condiciones de trabajo más beneficiosas para los afiliados al sindicato que para los no afiliados.

Este problema no puede plantearse en España, ya que el artículo 28 de la Constitución explícitamente declara que «nadie podrá ser obligado a afiliarse a un sindicato», y lo mismo declara el artículo 1.3 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS).

En cuanto al sujeto capaz para formar sindicatos, la ley alemana parece más amplia que la nuestra. La alemana dice que «toda persona y todas las profesiones», sin limitación alguna, tienen el derecho a formar asociaciones. Nuestra Constitución también parece no restringir en nada esta capacidad, al declarar que «todos» tienen derecho a sindicarse, explicando a continuación que: «la libertad sindical comprende el derecho a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección», pero de hecho, sin embargo, la legislación posterior (LOLS) ha restringido este derecho, al determinar que los trabajadores por cuenta propia que no tengan trabajadores a su servicio, los trabajadores en paro y los trabajadores jubilados que hayan cesado en su actividad laboral (art. 3.1) no podrán formar sindicatos para la defensa de sus intereses particulares, aunque sí podrán afiliarse a los sindicatos ya existentes.

3. Personalidad jurídica de los sindicatos

La plena capacidad de obrar de los sindicatos es, al menos teóricamente, distinta en los dos países que estudiamos.

En la República Federal de Alemania los sindicatos no tienen personalidad jurídica. La razón de esta situación tan anómala se remonta a la legislación del siglo pasado, cuando todas las organizaciones de carácter político y social, tenían que someter a la administración una lista de sus miembros, como condición para conseguir la personalidad jurídica. Los sindicatos, por obvias razones, no estaban dispuestos a someter al gobierno listas de sus afiliados y, por tanto, renunciaron a tener personalidad jurídica, y así han continuado hasta hoy.

Pero después de decir esto, hay que añadir inmediatamente que, en

El sistema de relaciones laborales...

la práctica, hoy los sindicatos alemanes actúan como si tuviesen plena personalidad jurídica, gracias a diversas sentencias de los tribunales del país, que les han ido concediendo una serie de privilegios, que han hecho posible que hoy puedan actuar, poseyendo por jurisprudencia lo que les era negado por ley. Además, como veremos al hablar de la negociación colectiva, las partes de esta negociación deben poseer unos requisitos mínimos.

En España los sindicatos, por imperativo legal han de cumplir también ciertos requisitos. El artículo 7 de la Constitución exige para su misma existencia que sean democráticos en su estructura y funcionamiento, y la LOLS determina el contenido mínimo de las normas estatutarias de los nuevos sindicatos, y la obligación del depósito de aquellas en la oficina pública establecida al efecto, como condición previa a la adquisición de la personalidad jurídica y la plena capacidad de obrar (art. 4).

4. La realidad sindical en la Alemania Federal y en España

Si tuviésemos que fijar en unas pocas palabras, las diferencias esenciales entre los movimientos sindicales de los dos países, podríamos utilizar las siguientes:

único-pluralista
integrado-de cambio
apartidista-partidista
descentralizado-centralizado
fuerte-débil
rico-pobre

Para el observador de fuera del país, en Alemania Federal hay un solo sindicato, la DGB, mientras que en España hay como mínimo dos: Comisiones Obreras y la Unión General de Trabajadores.

Para este mismo observador superficial, la DGB es un sindicato integrado en el sistema socio-político capitalista de aquel país, e independiente de todo partido, mientras que en el caso de los dos sindicatos españoles más importantes, éstos, al menos en sus manifestaciones programáticas, son anti-capitalistas, declarándose uno socialista y el otro más cerca de la ideología comunista, estando los dos más o menos vinculados a los partidos de sus respectivas ideologías.

La DGB es un sindicato altamente descentralizado, mientras que los sindicatos españoles, especialmente la UGT, tienen muy centralizados los centros de decisión.

La DGB es una poderosa institución económica, ofreciendo una gran variedad de servicios a sus miembros, mientras que los sindicatos espa-

Gaspar Rui-lán Buades

ños tienen dificultades económicas, lo que hace que puedan ofrecer muy pocos servicios a sus afiliados, aparte de la negociación colectiva.

Pero, hechas estas afirmaciones, que son verdad, debería uno matizar mucho cada una de ellas, para conseguir una visión realista del panorama sindical en estos dos países.

No es necesario en este trabajo dar una historia del movimiento obrero español, ni tampoco entrar en detalles en la descripción del panorama sindical actual de nuestro país, pues todo esto es ya suficientemente conocido, pero sí creemos conveniente dar, aunque sea brevemente, una visión sucinta del origen y desarrollo histórico del sindicalismo alemán.

En 1863 Ferdinand Lassalle fundó la Unión General de Trabajadores Alemanes (ADA) que, a pesar de su nombre, era más que nada un partido político que buscaba principalmente conseguir el sufragio universal. Al año siguiente, el marxista August Bebel fundó la Unión de Sociedades de Trabajadores Alemanes (VDA), que también tenía las características más propias de un partido político que de un sindicato, y cinco años más tarde el mismo Bebel, junto con W. Liebknecht, fundó el Partido Social Demócrata de los Trabajadores.

Finalmente, en 1875 lassallistas y marxistas celebraron en Gotha el Congreso de unificación de las dos tendencias, llegando a un compromiso ideológico, que fue duramente criticado por el mismo Carlos Marx por su carácter eminentemente evolucionista. El nuevo partido salido de Gotha se llamó Partido Socialista de los Trabajadores y, más tarde, Partido Socialdemócrata Alemán, a cuya sombra fueron apareciendo las primeras organizaciones obreras profesionales.

En 1869 se aprobó una ley que reconocía el derecho de asociación, pero con tales limitaciones que hacía prácticamente imposible el libre ejercicio de la actividad sindical. Este mismo año Hirsch y Duncker fundaron unos sindicatos de ideología liberal y muy vinculados al Partido Progresista.

En 1878, las duras leyes antisocialistas de Bismarck, sirvieron para obligar a los sindicatos socialdemócratas a separarse algo del partido de este nombre y, manteniendo la misma ideología, fortalecer su organización interna, pudiendo finalmente, cuando en 1890 se derogaron las leyes antisocialistas, crear la primera federación de sindicatos alemanes bajo el nombre de «Comisión General de los Sindicatos Alemanes».

En 1894 se fundó el primer Sindicato de Mineros Cristianos y en 1899 se tuvo el primer congreso alemán de sindicatos cristianos. Así, a la entrada del presente siglo existían en Alemania tres confederaciones sindicales: socialdemócrata, liberal y cristiana, siendo la primera, sin duda, la más fuerte con 680.450 afiliados, frente a los 91.650 de los liberales y los 76.744 de los cristianos.

El sistema de relaciones laborales...

La última década del siglo pasado vio un importante cambio en la ideología de los sindicatos socialdemócratas, que empezaron a abandonar su objetivo anticapitalista, y a adoptar como objetivo final, la extensión de la democracia participativa, del campo puramente político al campo económico y empresarial.

Esta misma idea de democracia económica se fortaleció durante el período de la república de Weimar. La sección 159 de la Constitución de esta República proclamaba la libertad de asociación, casi con idénticas palabras a las del artículo 9.3 de la actual Constitución de la República Federal. En 1919 la Comisión General de los Sindicatos se transformó en la Federación General de Sindicatos Alemanes (ADGB), y en 1920 se aprobó la primera ley sobre los Comités de Trabajo.

Esta fue, sin duda, una época de gran auge para el sindicalismo de aquel país, llegando la ADGB a tener, en 1922, 7,9 millones de afiliados, los sindicatos cristianos 1,05 millones y los sindicatos liberales 0,23 millones. Pero ninguno de los tres sindicatos pudo hacer frente a las fuerzas del nazismo, que en 1933 llevaron al poder a Adolfo Hitler, a la supresión de todos los sindicatos libres, y a la creación de unos «sindicatos», el Frente Alemán del Trabajo, controlados totalmente por el partido nazi.

Ya durante la segunda guerra mundial en la clandestinidad, e inmediatamente después del final de aquella con la destrucción total de Alemania, los líderes obreros fueron concibiendo un nuevo movimiento obrero, que aglutinase todas las fuerzas obreras, independientemente de sus ideologías políticas y sus vinculaciones con los partidos. En 1945, en la zona de ocupación rusa, se creó el sindicato comunista «Confederación Libre Alemana de Sindicatos» (FDGB), y en abril de 1947, en la zona de ocupación británica se fundó la actual «Confederación Alemana de Sindicatos» (DGB), a la que se unieron, en 1949, todos los otros sindicatos socialdemócratas de la Alemania Occidental.

En el momento actual el panorama sindical de la Alemania Federal es el siguiente. Existen cuatro federaciones sindicales, tres divididas en base a su forma de organización y área de actividad y otra separada ideológicamente. Estas son con sus respectivos números de afiliados:

| | |
|---|-----------|
| Federación Alemana de Sindicatos (DGB) | 7.745.000 |
| Federación Alemana de Funcionarios Públicos (DBB) | 840.000 |
| Federación Alemana de Empleados Asalariados (DAG) | 480.000 |
| Federación Alemana de Sindicatos Cristianos (CGD) | 245.000 |

Esto hace un total de 9,3 millones de trabajadores afiliados a los sindicatos, lo que supone el 43 por 100 de la fuerza obrera del país. Esta última cifra contrasta con el mero 22 por 100, o menos, de la tasa de afiliación sindical en España.

5. Sindicatos, política y partidos

Al analizar este problema del politicismo sindical, hay que decir, de entrada, que la línea de separación entre economía y política es cada día más difícil de trazar, pues la inmensa mayoría de las decisiones políticas, tienen implicaciones económicas que las organizaciones obreras no pueden ignorar. Y en este sentido todos los sindicatos son políticos.

También hay que admitir que todos los sindicatos tienen una concepción de lo que creen debería ser la sociedad, y de los medios que deberían utilizarse para alcanzar este objetivo, y esto es ya una postura política. El problema, pues, está, no en el politicismo, sino en el partidismo sindical, es decir, en determinar el tipo de relaciones que mantienen los sindicatos con los partidos políticos que defienden igual o similar ideología política.

Aquí también hay que distinguir entre las declaraciones programáticas y las interconexiones reales que existen entre el sindicato y el partido. La enorme diferencia que puede existir entre lo que se dice y lo que realmente se hace, se ve en los casos de la DGB alemana y de la UGT española, y de sus relaciones con los respectivos partidos políticos. Mientras la DGB, declarándose independiente de todo partido, mantiene muy estrechas relaciones con el partido Socialdemócrata, la UGT, que se declara un sindicato socialista, está, al menos en la actualidad, enfrentada con el Partido Socialista Obrero Español.

Por lo que atañe al sindicato de Comisiones Obreras, aunque se le considera un sindicato comunista mantiene pocas relaciones orgánicas con el Partido Comunista Español. Prueba de ello es que el PCE es relativamente pequeño en cuanto a afiliación, mientras que CCOO es hoy probablemente el sindicato con mayor afiliación en España, lo que muestra que la inmensa mayoría de miembros de CCOO no son, ni mucho menos, comunistas.

Las relaciones entre la DGB y el partido Socialdemócrata son muy estrechas, gracias a la doble afiliación de la mayoría de los miembros de una y otra organización. Además, desde 1968, existe en el partido un Consejo Sindical en el que están presentes como miembros de pleno derecho el presidente de la DGB y todos los presidentes de los sindicatos a ella afiliados, lo que hace posible a partido y sindicato elaborar una política económica y social común.

La ideología socialdemócrata que inspira a la DGB se ve claramente reflejada en su Nuevo Programa Básico, aprobado en 1981, y el Programa de Acción aprobado en 1979. El primero es una puesta al día de los principios fundacionales establecidos en 1949, y se refiere a objetivos a largo plazo, mientras que el Programa de Acción se refiere a objetivos

El sistema de relaciones laborales...

a más corto plazo. En estos Programas la DGB se declara defensora del Estado de Bienestar, la democratización de la economía, el Estado y la sociedad; contra la hegemonía empresarial, y contra todos los extremismos tanto de derechas como de izquierdas; en favor del pleno empleo y una mejor distribución de los ingresos; una mejora de la Seguridad Social, del sistema educativo, la formación profesional y la vivienda.

El Programa Básico también trata con detalle la postura de la DGB en temas de economía internacional y cooperación, poniendo especial énfasis en el crecimiento de los países económicamente menos desarrollados. Finalmente, la DGB exige participar directamente y en igualdad de derechos en el trabajo de todas aquellas instituciones internacionales con objetivos socio-políticos.

6. Estructura interna de los sindicatos

La estructura interna de los sindicatos de la Alemania Federal y de España no difieren sustancialmente, organizados, como están, unos y otros, según la doble línea profesional y territorial, con sus respectivas unidades a nivel local, provincial, regional y nacional. Los órganos directivos de los sindicatos de los dos países son también similares: Congreso Confederal, Comité Confederal y una Comisión Ejecutiva como órgano permanente de dirección, que en la práctica, tanto en uno como en otro país, parece tener un poder real muy superior al que le conceden teóricamente los Estatutos, influyendo así decisivamente en la toma de decisiones a todos los niveles.

La DGB tiene 17 federaciones profesionales, la UGT 15 y CCOO 22. Nueve de las federaciones de la DGB tienen también su organización a nivel nacional; existen también 200 asociaciones de distrito y unas 2.000 organizaciones locales, ya que éstas deben ser organizadas en todos los lugares con 200 o más trabajadores afiliados al sindicato.

El tamaño de las distintas federaciones de la DGB varía mucho, yendo, por ejemplo, desde los 50.000 miembros del sindicato de Artistas y Músicos a los 2,5 millones del Sindicato del Metal, suponiendo éste sólo casi un tercio del total de afiliados a la DGB.

Del total de casi nueve millones de miembros de la DGB, sólo el 21,2 por 100 son mujeres, estando éstas también muy poco representadas en los órganos directivos de la organización obrera.

7. Financiación de los sindicatos

La diferencia entre los sindicatos españoles y alemanes en materia económica es enorme. Mientras los primeros son organizaciones muy débiles, los sindicatos alemanes son poderosas organizaciones financieras. La principal fuente de ingresos de todo sindicato son las cuotas de sus afiliados, pero mientras los trabajadores alemanes pagan una cuota sindical equivalente al 1 por 100 de su salario, los trabajadores españoles afiliados a la UGT y CCOO tienen una cuota sindical de unas 300 pesetas, que viene a ser el 0,7 por 100 del salario mínimo y el 0,3 por 100 de un salario normal de 100.000 pesetas. A esto hay que añadir, además, el alto porcentaje de afiliados en nuestro país que no están al corriente en el pago de esta mínima cuota.

Debido a esta situación económica tan débil, los servicios que prestan los sindicatos españoles a sus afiliados, aparte de la negociación colectiva, son mínimos: algunos servicios de asesoramiento legal y algunos servicios de turismo y esparcimiento, lo que lleva necesariamente al círculo vicioso de pocos servicios, poca afiliación, pocas cuotas y pocos fondos para más servicios a los afiliados.

Muchas quizás podrían aportarse como causas por la baja afiliación y consecuente debilidad económica de los sindicatos españoles: la falta de educación y tradición sindical; el carácter todavía demasiado «obrerista» de nuestros sindicatos, que hace que muchos trabajadores de las clases medias no se sientan identificados con sus planteamientos, y también, no hay duda, las subvenciones y participaciones en el «patrimonio sindical», que ha desincentivado a los sindicatos de nuestro país a esforzarse en campañas de captación de nuevos miembros.

En la República Federal de Alemania, por el contrario, la DGB es, como hemos dicho, una poderosa institución económica, cuyos intereses están administrados por una sociedad financiera especializada, controlada por el sindicato, con más de 40 sociedades de participación. El sindicato también tiene desde 1960 un banco, que ha llegado a ser el cuarto en importancia en aquel país, empresas de construcción y seguros, y participaciones en multitud de otras empresas. Sólo en el campo de la educación tiene un Instituto Sindical de Ciencias Económicas y Sociales, la Editorial *Bund-Verlag*, y numerosas escuelas de formación obrera y sindical.

Naturalmente, este poderío económico le da una gran fuerza a la hora de sentarse a negociar con los empresarios o de enfrentarse a un conflicto colectivo, pudiendo, como veremos más adelante, pagar parte del salario a los trabajadores que lleva a la huelga.

En Alemania Federal es muy común el sistema de deducción, por parte de la empresa, de la cuota sindical de la nómina del trabajador, mientras

El sistema de relaciones laborales...

que en España esta práctica es más bien la excepción, quizás por un cierto miedo que tienen los trabajadores de que la empresa sepa si están o no afiliados al sindicato.

8. Derechos de los sindicatos en la empresa

Si los sindicatos alemanes son poderosos y fuertes en la sociedad, en el lugar de trabajo son, entre los países de la comunidad económica europea, los más débiles por lo que respecta a su estatuto y poder autónomo, siendo considerados únicamente como un mero apéndice y complemento de los comités de empresa.

En nuestro país, por el contrario, los sindicatos son débiles fuera de la empresa pero, desde la Ley Orgánica de Libertad Sindical de 1985, tienen un fuerte protagonismo en el lugar de trabajo, determinando con todo detalle dicha ley los derechos de que gozan, no sólo los trabajadores afiliados a un sindicato, sino también los de sus delegados sindicales y las secciones sindicales que permite crear.

En la República Federal Alemana, los pocos derechos de que gozan los sindicatos en la empresa, aparecen mencionados dentro de la ley de Organización de la Empresa de 1972, que trata principalmente de la representación obrera a través del Consejo de Empresa, que es, como veremos, esencialmente un órgano de colaboración con el empresario.

Si tuviésemos que resumir los pocos derechos que concede la ley del 72 a los sindicatos, éstos serían:

- obligación de los consejos de empresa de cooperar con los sindicatos,
- los funcionarios sindicales, no pertenecientes a la plantilla, tienen derecho a entrar en la empresa para salvaguardar los derechos de sus afiliados, con tal de que tengan la aprobación del consejo de empresa,
- el sindicato puede asistir a las reuniones del consejo de empresa, con voz pero sin voto, si así lo solicita una cuarta parte de los miembros del consejo,
- los sindicatos tienen la facultad de iniciar procesos ante los tribunales laborales, contra los empresarios, si éstos entorpecen la actividad del consejo de empresa,
- el sindicato puede convocar una asamblea de todos los trabajadores de la empresa, si no se ha convocado otra en los últimos seis meses,
- el sindicato, en algunas circunstancias, puede iniciar el proceso para la expulsión de algunos miembros del consejo de empresa,
- el sindicato puede iniciar la formación de una comisión electoral para preparar las elecciones para el consejo de empresa,

Gaspar Rul-lán Buades

— los miembros del consejo de empresa pueden desempeñar simultáneamente cargos de responsabilidad en el sindicato.

Aunque en la práctica la mayoría de los miembros del consejo de empresa son también miembros del sindicato, no es infrecuente la existencia de tensiones entre los dos organismos. Al fin y al cabo, el consejo de empresa se concibe como un organismo de colaboración con el empresario, mientras que el sindicato es un órgano esencialmente reivindicativo.

Para evitar este problema, los sindicatos suelen nombrar a un «hombre de confianza» (*Vertrauensman*), que actúa de enlace entre los consejos de empresa y los trabajadores. Estos «hombres de confianza» no tienen estatus legal y, por tanto, no disfrutan de facilidades o privilegios especiales. No hay protección especial contra su despido, ni tienen asignadas horas libres pagadas para su actividad sindical.

Otras funciones del «hombre de confianza» es la recogida de cuotas, donde no existe el sistema de deducciones a la nómina, el servir de mediador informal en reclamaciones de los trabajadores ante el consejo de empresa, el preparar las listas para las elecciones al consejo de empresa, y el comunicar las directrices del sindicato a sus afiliados en la empresa.

B. LA NEGOCIACION COLECTIVA

1. El derecho y el deber de negociar

En la Alemania Federal, la ley de Negociación Colectiva de 1949, con las enmiendas de 1969, establece el derecho de negociación colectiva de los sindicatos con empresarios particulares o asociaciones empresariales.

En España el derecho a la negociación colectiva tiene rango constitucional. El artículo 31.1 de la Constitución, establece que «la ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios», y el Estatuto de los Trabajadores afirma, no sólo el derecho, sino también el deber de negociar, y así «la parte receptora de la comunicación sólo podrá negarse a la iniciación de las negociaciones» en los casos excepcionales que establece el artículo 89.1.

2. Las partes de la negociación

Las legislaciones de los dos países que estamos comparando establecen importantes diferencias en cuanto a los sujetos legitimados para

El sistema de relaciones laborales...

negociar por parte obrera. Mientras en Alemania, éstos sólo pueden ser los *sindicatos*, en España, tanto según la Constitución como según la Ley, los sujetos legitimados por la parte laboral para sentarse a la mesa de negociaciones son los *representantes de los trabajadores*, que pueden ser o no ser representantes también de los sindicatos.

En la Alemania Federal, debido al hecho de que no hay una definición legal de sindicato ni de organización empresarial, se planteó el problema de determinar qué organización se podría considerar como tal a efectos de la negociación colectiva. El Tribunal Constitucional determinó de forma general que este derecho no podía atribuirse a cualquier tipo de organización, y el Tribunal Federal de Trabajo ha establecido una serie de criterios que ha de cumplir una organización, para poderse considerar legitimada a actuar en representación de los trabajadores o de los empresarios en la negociación de un convenio colectivo. Estos criterios son:

- la organización ha de tener un carácter permanente,
- ha de tener una estructura independiente de sus miembros,
- ha de ser totalmente independiente de la otra organización con la que va a negociar,
- los miembros de una organización no pueden pertenecer a la otra,
- la organización empresarial no puede estar reducida a un solo lugar de trabajo,
- la organización ha de ser independiente del Estado y de los partidos políticos,
- la organización ha de tener una estructura democrática, de manera que sus miembros puedan controlar su actuación,
- la organización ha de estar dispuesta a utilizar, si fuese necesario, todos los medios de acción (la huelga), aunque este criterio admite, en la práctica, muchas excepciones,
- la organización ha de tener suficiente fuerza para ejercer presión sobre la otra.

Este último criterio ha sido el más controvertido por dos razones obvias. Primero favorece sólo a los grandes sindicatos y, segundo, la capacidad para ejercer suficiente fuerza sobre la parte contraria es un concepto tan vago, y que depende de tan diversos factores como el número de afiliados, la situación económica de la organización, el tipo de ocupación, etc., que, en la práctica, se deja al arbitrio de los tribunales el decidir si una organización determinada cumple o no este criterio.

En España, por el contrario, la ley determina con todo detalle quiénes están legitimados para ser partes de una negociación colectiva. Mientras el anteproyecto de la Constitución consideraba como sujetos del convenio colectivo «a los representantes sindicales de los trabajadores y empresarios», en la redacción final se suprimió la palabra «sindicales»,

Gaspar Rul-lán Buades

dejándolo abierto a todos los representantes. La misma fórmula general utiliza el Estatuto de los Trabajadores en el artículo 82.1, aunque en el artículo 87 del mismo ET y el artículo 8 de la LOLS se concreta esta representación:

- a) En los convenios colectivos de empresa o ámbito inferior:
 - Los comités de empresa y los delegados de personal (ET art. 87).
 - Las Secciones Sindicales de los sindicatos más representativos (LOLS art. 8.2.a).
 - Las Secciones Sindicales de los sindicatos que tengan representación en los Comités de Empresa o cuenten con delegados de personal (LOLS art. 8.2.a), y el ET añade (art. 87) que «en los convenios que afecten a la totalidad de los trabajadores de la empresa, será necesario que tales representaciones sindicales en su conjunto, sumen la mayoría de los miembros del Comité» (ET art. 87).
- b) En los convenios de ámbito superior a la empresa.
 - A este nivel las partes han de ser siempre un sindicato obrero y una asociación empresarial.

Por parte de los trabajadores:

- Los sindicatos más representativos a escala nacional o de Comunidad autónoma, y también, en sus ámbitos respectivos, los entes sindicales afiliados, federados o confederados a los mismos (ET art. 87.2.a.b.).
- Los demás sindicatos, siempre que incluyan como afiliados al 10 por 100 de los miembros de los Comités de Empresa o Delegados de Personal del respectivo ámbito (ET art. 87.2.c.).

En cuanto a los empresarios:

- Podrán ser parte de un convenio colectivo supraempresarial la asociación o asociaciones que integren al 10 por 100 de los empresarios incluidos en el ámbito del convenio, siempre que éstos ocupen el 10 por 100 de los trabajadores afectados (ET art. 87.3).

3. Nivel y ámbito de la negociación colectiva

En la Alemania Federal, los convenios colectivos de empresa son muy raros, siendo lo común los convenios regionales o nacionales. Algunas industrias tienen dividida la República en varias regiones a efectos de la negociación colectiva; así, por ejemplo, el sindicato del acero tiene 17 regiones.

La consecuencia inmediata de éste tan alto nivel de negociación, es que los términos de estos convenios han de estar, necesariamente, redactados de forma bastante general, ya que no pueden reflejar las nece-

El sistema de relaciones laborales...

sidades concretas de las numerosas empresas afectadas por el mismo. Otra consecuencia es que, afectando estos convenios a tantas empresas y a tantos trabajadores, su negociación tiene una incidencia muy importante en la sociedad, lo que obliga a las partes negociantes a actuar de forma moderada y responsable, fijando sólo estándares mínimos que afectan muy poco a las grandes y poderosas empresas del sector.

En España, por el contrario, es bastante común el convenio colectivo de empresa. En Andalucía, por ejemplo, en 1986 casi el 70 por 100 de los convenios colectivos firmados fueron convenios de empresa. Sin embargo, si tomamos como punto de referencia el número de trabajadores y empresarios afectados, la inmensa mayoría lo fueron por convenios colectivos provinciales (por c.c. de empresa 38.000 trabajadores, por c.c. provincia 1.505.565 trabajadores), lo que significa que las grandes empresas concluyen convenios colectivos de empresa, mientras que unos pocos convenios colectivos de ámbito provincial cubren un gran número de empresas medianas y pequeñas y sus trabajadores. Los convenios colectivos nacionales todavía son una excepción en España, aunque existe una tendencia a aumentar.

4. Contenido y efectos de la negociación colectiva

En la Alemania Federal los convenios colectivos tienen dos partes bien diferenciadas: la parte de derechos y obligaciones, y la parte normativa que trata de las condiciones de trabajo, las modalidades del convenio, etc.

En la primera parte lo más importante es el deber de mantener la paz laboral, es decir, la prohibición de iniciar cualquier acción contra la parte contraria con el fin de cambiar las cláusulas del convenio.

En cuanto a la parte normativa hay que distinguir entre las normas individuales y las normas colectivas.

La parte normativa individual (salarios, vacaciones, jornada laboral, etc.), sólo obliga, y esto es muy peculiar del sistema alemán, a las relaciones de trabajo de los trabajadores que pertenecen al sindicato firmante del convenio y *al mismo tiempo* trabajan para un empresario que pertenece a la organización empresarial que ha firmado el convenio. Pertenencia al sindicato firmante o trabajar para un empresario firmante no basta para estar obligado por las cláusulas del convenio. Las dos condiciones han de cumplirse conjuntamente.

Estrictamente hablando, esto quiere decir que los trabajadores no afiliados al sindicato firmante, podrían tener condiciones de trabajo diferentes, y hasta inferiores, a los trabajadores afiliados a este sindicato. En la práctica, sin embargo, esto no suele suceder, y los trabajadores no afi-

Gaspar Rui-lán Buades

liados suelen disfrutar de las mismas condiciones de trabajo que los afiliados al sindicato.

La parte normativa colectiva se refiere a las cláusulas sobre representación obrera y participación obrera en la empresa, y a las cláusulas que hacen referencia a toda la plantilla de la empresa, como, por ejemplo, el uso del teléfono. Estas cláusulas son de obligada aplicación a todas las empresas que pertenecen a la organización empresarial firmante del convenio, aunque sus trabajadores no pertenezcan al sindicato firmante.

En Alemania un convenio colectivo se puede, dadas ciertas condiciones específicas, extender a otros trabajadores no afiliados a las organizaciones firmantes, por medio de una decisión del Ministerio de Trabajo Federal o Estatal. Como con este mecanismo de extensión de los efectos de un convenio, se pueden imponer obligaciones a trabajadores no afiliados a los sindicatos firmantes, se planteó la cuestión de si esto no era una violación del derecho negativo de afiliación, pero la respuesta dada por el Tribunal Constitucional fue en sentido de que no se violaba este derecho negativo.

En España el Estatuto de los Trabajadores da al convenio colectivo un contenido mucho más amplio que el meramente de las condiciones de trabajo, al afirmar el artículo 85.1 que «los convenios colectivos podrán regular materias de índole económica, laboral, sindical y asistencial, y en general, cuantas otras afecten a las condiciones de empleo y al ámbito de relaciones de los trabajadores y sus organizaciones representativas con el empresario y las asociaciones empresariales».

Contrariamente a lo que sucede en Alemania, los convenios colectivos en España tienen eficacia general, es decir, obligan «a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación» (ET art. 82.2) y no sólo a los afiliados a las organizaciones firmantes. Esta eficacia general no es fruto de un acto administrativo de extensión del convenio, sino que «ab initio» obliga a todos, estén o no afiliados a las organizaciones firmantes.

6. Duración del convenio

En Alemania los convenios colectivos han de ser por escrito y registrados en el Departamento Federal de Trabajo. Las partes son libres para fijar la duración del convenio, aunque por mutuo acuerdo el convenio puede interrumpirse cuando quieran. Y en circunstancias extraordinarias, cuando los términos del convenio se convierten en insostenibles para una de las partes, también, al menos teóricamente, se podría poner fin al mismo. Ni los trabajadores ni los empresarios pueden librarse del carácter obliga-

El sistema de relaciones laborales...

cional del convenio abandonando las organizaciones firmantes. Los afiliados a la hora de la firma del convenio quedan obligados para todo el tiempo de su vigencia.

En España, el ET confiere a las partes tanto de libertad de determinar la fecha de entrada en vigor del convenio (art. 90.4) como la de fijar su plazo de duración o vigencia, previendo específicamente la posibilidad de que se marquen vigencias distintas para diversas materias o grupos homogéneos de materias (art. 86.1).

Llegado el término final estipulado, es preciso, además, para que el convenio colectivo cese en sus efectos, la denuncia expresa de cualquiera de las partes (art. 86.2) en la forma, condiciones y plazos de preaviso acordados por ellas (art. 85.2). La falta de denuncia expresa, «salvo pacto en contrario», provoca la prórroga del mismo por un año o, como dice el artículo 86.2 sirve para acentuar la posibilidad de sucesivas prórrogas, «de año en año».