



TESIS DOCTORAL

La reforma de la empresa en Alemania

MEMORIA PARA OPTAR AL GRADO DE DOCTOR
PRESENTADA POR

Fernando Guerrero Martínez

DIRECTOR:

Joaquín Ruiz Jiménez

Madrid, 2015

LA REFORMA DE LA EMPRESA
EN ALEMANIA

Tesis Doctoral presentada en la Facultad de Derecho de la Universidad de Madrid por el Licenciado FERNANDO GUERRERO MARTINEZ, desarrollada bajo la dirección del Profesor de dicha Facultad Dr. JOAQUIN RUIZ-GIMENEZ CORTES.

MADRID
1.966



BIBLIOTECA
DE DERECHO

i 37793184

THE UNIVERSITY OF CHICAGO
LIBRARY

300.1

INDICE SISTEMATICO

LA REFORMA DE LA EMPRESA EN ALEMANIA

	<u>Pág.</u>
- Introducción	1
- Antecedentes prácticos, doctrinales y legales de las Leyes de 1.951 y de 1.952	16
- Descartelización y reforma de la Industria pesada ..	35
- Los Sindicatos en la República Federal	39
- Asociaciones patronales en la República Federal	55
- Controversias en torno a la cogestión	59
- Análisis de la Legislación vigente en Alemania	73
- La Ley sobre la cogestión en la Industria Siderúrgica y en las Minas, de 1.951	73
- La Ley sobre la constitución de empresas de 11 de Octubre de 1.952	90
- El Consejo del Establecimiento	94
- La Asamblea General del Establecimiento ..	123
- Participación de los trabajadores en el Consejo de Vigilancia	127

	<u>pág.</u>
- Resultado de la aplicación de las Leyes alemanas sobre "codecisión" y "constitución orgánica" del Establecimiento	134
- Regulación de las relaciones laborales en la República Federal	149
- El fomento de la formación del capital para los trabajadores	166
- La Seguridad Social	208
- El Seguro de enfermedad	211
- Seguro de accidentes de trabajo	221
- Seguros de pensiones para obreros, empleados y mineros	231
- El Seguro de familia	243
- El Seguro de paro	245
- La Compensación de cargas	251
- Organización de los Seguros Sociales	255
 Apéndice:	
- La Nueva Ley de Sociedades Anónimas de la República Federal	261
- Conclusiones	272
- Notas	278
- Bibliografía	289

LA REFORMA DE LA EMPRESA EN ALEMANIA

Introducción

Alemania llegó con retraso al desarrollo industrial; no solamente con relación a Inglaterra, sino también a Francia y Bélgica. Se puede afirmar que, hasta el año 1.850, el proceso de industrialización no adquirió fuerte impulso en Alemania, mientras que desde 1.800 se venía desarrollando en Inglaterra.

En el año 1.870, se produjo un segundo impulso, en este sentido, que hizo de Alemania uno de los grandes países industrializados de nuestro tiempo.

El número de obreros industriales, alrededor del año 1.800, parece que puede calcularse en unos 100.000, o sea, el 1 % de la población activa. Hacia el año 1.850 el número de tales trabajadores era alrededor de 800.000. En 1.882, el contingente de los trabajadores industriales representaba el 49,6 % de la población activa y, en 1.930, el 52-53 % de dicha población.

Como movimiento paralelo, aunque de sentido contrario, podemos citar las cifras que reflejan una disminución progresiva de la población que vivía de la agricultura: en 1.800, el volumen de la población alemana que obtenía sus medios de vida del trabajo agrícola alcanzaba el 80 % del total de la misma; mientras que, en 1.882, sólo comprendía el 40 %; y, en 1.939, sólo el 18 %.

Este fuerte incremento de la mano de obra industrial procedió, como en las otras naciones que se estaban industrializando, del fuerte éxodo agrícola, de los antiguos artesanos independientes y del vigoroso incremento de la población que de los 23 millones en 1.800, pasó a los 35 en 1.850 y a los 49 en 1.890.

Si consideramos el territorio actual de la República Federal, en el año 1.875, había unos 40 trabajadores asalariados industriales por cada 1.000 habitantes, mientras, en la actualidad aquel número se eleva a 150. Estas cifras expresan con más realismo que largas descripciones el grado de desarrollo industrial al que ha llegado, a pesar de las destrucciones y desmantelamientos de la última guerra, la República Federal de Alemania. (1)

La industria alemana se basa fundamentalmente en la elaboración de las materias primas del país y de materias básicas importadas. La República Federal es uno de los principales Estados productores de carbón. Las ramas industriales fundamentales siguen siendo la siderurgia y la metalurgia; también tienen importancia la fabricación de maquinaria, de automóviles, la industria electrónica, textil y de confección, la mecánica de precisión y la óptica, la fabricación de cristal y porcelana, la juguetería y la industria de la alimentación, así como la química.

La industria alemana se hallaba caracterizada por su evolución orgánica. En el territorio de la actual República Fede-

ral, se hallaban radicados más de las dos terceras partes de los centros de producción de la minería, de la industria siderúrgica y química y de la construcción de maquinaria y vehículos del Reich alemán; mientras que la industria del vidrio y cerámica, eléctrica y de la confección y de géneros de punto se concentraba en la zona ocupada por los Soviets, en 1.945 y en Berlín Este.

Esta división regional del trabajo de la economía industrial alemana, al servicio de la cual se había ido desarrollando una red de comunicaciones en sentido Este-Oeste, fué desarticulada por la división del territorio del Reich, con motivo de la última guerra mundial. Además de esta profunda alteración en su estructura económica, se produjeron disminuciones en su capacidad productiva como consecuencia de las destrucciones que trajo consigo la guerra y de los desmantelamientos de industrias realizados por las potencias ocupantes, después de la capitulación.

El llamado "Plan MORGENTHAU", que fué discutido por las potencias aliadas en Quebec, el 15 de Septiembre de 1.944, tenía como objetivo fundamental, como ya es sabido, el de transformar Alemania, en su estructura económica, convirtiéndola fundamentalmente en un país agrícola y ganadero.

Este Plan no llegó nunca a ser realizado, pero tuvo gran influencia en el "Acuerdo de Potsdam", el 2 de Agosto de 1.945 y, en el texto de la "Instrucción del Estado Mayor General de los Estados Unidos transmitida a su comandante en jefe en Alemania", en Abril de 1.945.

En el "Acuerdo de Potsdam" se determinó que al organizar la vida económica alemana había que poner el acento en el desenvolvimiento de la agricultura y de las industrias locales para fines pacíficos. Se estableció, como pauta, que el nivel de vida de Alemania no debería ser más elevado que el promedio de todos los países europeos, con excepción de la Gran Bretaña y de la Unión Soviética, pero incluidos los países del Sur y del Este de Europa. Se acordó asimismo someter a un estricto control la producción de metales, productos químicos, maquinaria y "otros bienes directamente necesarios para una economía de guerra", o desmantelar o destruir las industrias de esa naturaleza...

El Consejo Aliado de Control elaboró, el 28 de marzo de 1.946, el "Primer Plan Industrial para Alemania", en aplicación de los acuerdos de Potsdam. Según este Plan, el máximo de producción industrial de Alemania sería de un 50-55 % del nivel de la producción de 1.938. Todo el exceso de producción sobre ese nivel debería o bien ser entregado al extranjero, en calidad de reparaciones, o bien destruido in situ. Hasta la implantación de la Reforma Monetaria, el 20 de Junio de 1.948, el pueblo alemán no pudo dedicarse a un trabajo plenamente productivo.

En Agosto de 1.947, se había publicado un segundo Plan Industrial, el cual, aunque era más favorable a la economía alemana que el primero, sin embargo, también preveía el desmantelamiento de fábricas. Y aunque poco a poco se empezó a escuchar la voz del sentido común que hacía ver la insensatez de aquel des

mantelamiento, sin embargo, hasta fines de Abril de 1.951, no se acabaron los embarques de equipos industriales desmantelados.

Se calcula que la capacidad industrial de Alemania Occidental había disminuido, como consecuencia de los bombardeos, en un 12 %; los desmantelamientos habían debilitado dicha capacidad de producción en un 8 %, teniendo en cuenta el nivel medio de ventas del año 1.936. Hacia Junio de 1.948 no se había superado el 61 % de ese nivel.

El enorme esfuerzo desarrollado por el pueblo alemán en su reconstrucción, juntamente con la ayuda económica del Plan Marshall y una inteligente política económica, denominada "soziale Marktwirtschaft" han contribuido a la realización de lo que se ha denominado el "milagro alemán". (2)

La situación económica de la República Federal de Alemania ha llegado a ser de una prosperidad sin precedentes: así, en el año 1.964 alcanzó el Producto Nacional Bruto la cifra de 412 mil millones de DM. El aumento de la producción industrial, en los 11 primeros meses de ese año, en relación con el año precedente, fué de 8,3 % de aumento. El paro representaba sólo el 0,5 % de la mano de obra empleada. Había 5 veces más ofertas de trabajo que para dos. El número de trabajadores extranjeros en esa época era alrededor del millón, principalmente italianos, españoles y griegos.

El promedio del aumento de salarios había sido del 9 % sobre el año anterior.

La productividad industrial por hora/trabajo había sido del 7 % sobre el año anterior.

La Balanza Comercial, en Octubre de ese año, arrojaba un saldo favorable de 5.511 millones de DM.

Las reservas de oro y de divisas extranjeras eran de 7.053 millones \$.

Posteriormente, parecen haberse registrado algunos síntomas de recesión económica.

El nuevo Canciller alemán Ludwig Erhard en el "Regierungserklärung" propuso el aumento de una hora semanal de trabajo al objeto de superar la escasez actual de mano de obra. Según un sondeo relámpago verificado por el Instituto de Opinión Pública se desprende que el 61 % de la muestra de población elegida estaba dispuesto a admitir dicha propuesta del Gobierno con tal que se le asegurase el mantenimiento del valor del marco y se limitase la importación de mano de obra extranjera.

En mi viaje a Alemania, en otoño de 1.964, pude comprobar personalmente el alto nivel de vida de que disfrutaban los trabajadores deducido por signos inequívocos de bienestar. Así, en mi visita a la Empresa minera "Bergwerksgesellschaft HIBERNIA A.G.", pude observar los barrios de viviendas, con casas bifamiliares, todas con jardín, que constituían verdaderos barrios residenciales. También pude advertir el amplio parque de automóviles

en las entradas de los Pozos, y lo correctamente trajeados que sa lían los mineros, después de haberse cambiado la vestimenta de faena y de haberse aseado en las instalaciones sanitarias adosadas a aquéllos. Según me informaron el jornal promedio diario, por minero, es alrededor de 36,00 DM, por día de trabajo, más 2,00 DM (como prima de asistencia); pero según me indicaron hay especialistas que ganan alrededor de los 50,00 DM.

Pero la situación en que se encuentran los trabajadores alemanes no se ha obtenido sin grandes esfuerzos y luchas.

También las páginas del desarrollo industrial de la gran nación alemana se ha escrito "con sangre, sudor y lágrimas".

También allí se conocieron los salarios de hambre y el trabajo de las mujeres y de los niños, en condiciones que horrorizan a nuestra sensibilidad social. El retraso técnico de la industria alemana respecto de la inglesa tuvo consecuencias perjudiciales para los trabajadores porque se trató de alcanzar un nivel competitivo de costes rebajando los salarios.

En la reacción frente a tal estado de cosas tuvieron influencia dos movimientos de ideología contraria: el movimiento social católico y el socialismo.

En el desarrollo del movimiento social católico tuvo una intervención decisiva Wilhelm Emmanuel von Ketteler (1.811-1.877), que fué Obispo de Maguncia (Mainz), desde 1.850 hasta su muerte (3). Ketteler fué una de las personalidades más vigorosas

del catolicismo alemán del siglo pasado, y tuvo una visión cierta de la importancia que las cuestiones sociales iban a tener para la acción pastoral de la Iglesia y para la penetración de la Religión Católica en el mundo moderno.

La situación de la Iglesia Católica, en Alemania, en los primeros años del siglo XIX, era verdaderamente crítica. A las dificultades materiales, se unían la desorganización de las diócesis y el difícil reclutamiento del clero. Además la filosofía idealista y la gran literatura clásica, las dos creaciones su premas del espíritu alemán de aquellos tiempos, se habían desarrollado al margen de la influencia de la Iglesia y de los católicos.

Por otra parte, la influencia política de la Revolución Francesa y los ideales de nuevas estructuras políticas se presentaban radicalmente opuestos a las tradiciones católicas.

La Iglesia Romana con sus dogmas, su moral y sus instituciones parecía una institución anacrónica que no podría superar los embates ideológicos de los nuevos tiempos.

La renovación nacional alemana, deseada ardientemente por las fuerzas más vigorosas de la juventud, se iniciaba a partir del Norte protestante.

Los católicos tenían una débil representación en el mundo de la cultura y en las cátedras universitarias. (4)

En esa situación la figura de Mons. Ketteler fué ver-

daderamente trascendental. Entre sus actuaciones sociales, merecen destacarse las siguientes: su famoso discurso pronunciado el 21 de Septiembre de 1.848, ante las tumbas del Príncipe Lichnowsky y del General Auerswald, víctimas de la sedición de Frankfurt de ese mismo mes y año; sus sermones sobre la propiedad, desde el púlpito de la catedral de Maguncia siendo todavía sacerdote, en el Adviento de 1.848 (su concepción sobre la propiedad se base fundamentalmente en las enseñanzas de Santo Tomás de Aquino; en estos sermones trató de poner en guardia a los católicos contra la influencia ideológica del concepto de la propiedad y del uso de las riquezas del liberalismo económico); su libro sobre "Libertad, Autoridad e Iglesia" (Freiheit, Autorität und Kirche), publicado en 1.962, en donde trató de aclarar el verdadero concepto de la libertad, aceptando los aspectos positivos de la doctrina liberal, pero poniendo también al descubierto las contradicciones entre la libertad proclamada teóricamente y el absolutismo centralista del Estado moderno; su libro titulado "La cuestión obrera y el Cristianismo" (Die Arbeiterfrage und das Christenthum), publicado en 1.864, en donde expone las razones por las que el Obispo tiene el derecho y el deber de ocuparse de la cuestión obrera (en este mismo libro hacía justicia a Ferdinand Lassalle, considerado como el fundador de la Social-Democracia alemana (Sozialdemokratische Partei Deutschlands- SPD), cuya crítica de la injusta situación de la clase obrera hacía suya, pero, al mismo tiempo, rechazaba los aspectos erróneos de su doctrina; en esta obra Ketteler apuntaba, como solución del problema obrero, hacia la crea -

ción de cooperativas de producción, en donde se unirían en las mismas personas la doble condición de propietarios del capital y de trabajadores, y cuyos fondos fundacionales serían aportados por actos conmovedores de caridad cristiana); en el año 1.869, su discurso pronunciado ante un auditorio de trabajadores, en donde expuso las reivindicaciones que los obreros, a través de sus propias organizaciones, deberían presentar a los Poderes Públicos: aumento de salarios, disminución de las horas de trabajo, descanso dominical, prohibición del trabajo de las mujeres y de los niños; el informe dirigido, en ese mismo año, a la Asamblea de Obispos alemanes, reunida en Fulda, para la preparación del Concilio Vaticano I, sobre "La intervención de la Iglesia para la solución del problema social" (en este informe trata de probar que a la Iglesia, en virtud de su misión divina y de su ministerio doctrinal y pastoral, le compete dictaminar sobre las doctrinas que determinan el pensamiento y la actividad económica, y también sobre las situaciones e instituciones que se hallan en contradicción con el orden jurídico natural y el orden moral del mundo).

El Papa León XIII calificó a Ketteler de "ilustre precursor".

La actuación de Ketteler no se redujo al apostolado social. Tomó parte activa frente a la política persecutoria de Bismarck, conocida con el nombre del "Kulturkampf" que tan duramente castigó a la Iglesia y a los católicos en Alemania. Fué diputado en el primer Parlamento elegido por sufragio popular, que

se reunió en la "Paulskirche", de Frankfurt (1.848-1.849). El señaló directrices al nuevo partido católico del "Zentrum", en 1.873. Fué un Obispo de cuerpo entero, que desarrolló una profunda y clarividente acción pastoral, y que mereció la admiración y el elogio de personas alejadas de la Iglesia, como Lassalle, quien, el 23 de Mayo de 1.964, en Ronsdorf, en una reunión socialista, habló del Obispo de Maguncia como "...el hombre que en todos los pueblos que baña el Rhin está en olor de santidad" y "cuyo nombre es oído en todo el país renano, no solamente con consideración, como el de los sabios, sino con la más alta deferencia".

Otro de los hombres que influyó en el movimiento social-católico alemán fué el sacerdote Franz Hitze (1.851-1.921), profesor de Doctrina Social Cristiana (Christliche Gesellschaftslehre) de la Facultad de Teología Católica de la Universidad de Münster (1.893). Fué también diputado del "Zentrum" y uno de los inspiradores de su política.

También merece citarse, como uno de los grandes maestros del pensamiento social-católico alemán, al jesuita Heinrich Pesch (1.854-1.926). Su gran obra "Lehrbuch der Nationalökonomie", en 5 volúmenes, constituyó un intento de dar una estructura científica a la exposición de la ética social cristiana, integrando en ella las aportaciones de la economía política. Formuló la doctrina designada con el nombre de "Solidarismus", que tanta influencia ha ejercido en las exposiciones posteriores del magisterio social de la Iglesia, y que representa un punto de equilibrio

entre el individualismo liberal y el colectivismo socialista. (5)

En el orden de la acción social obrera merece destacarse la obra del sacerdote Adolf Kolping (1.813-1.865), fundador de las "Gesellenvereine", Asociaciones profesionales de artesanos para su formación y ayuda en todos los aspectos, y con un carácter marcadamente profesional. A su muerte, en 1.865, el número de estas Asociaciones profesionales, ascendía a 400. Kolping fué un formidable pedagogo social, y su obra perdura a través del tiempo, como puede comprobarse visitando cualquiera de las "Kolping-Haus", que se encuentran en los principales centros industriales de Alemania. (6)

En el campo socialista destacó la figura, ya citada anteriormente de Ferdinand Lassalle (1.825-1.864). Lassalle no fué un doctrinario, sino un líder y un hombre de acción; a él se debe la conversión de la clase obrera alemana en una fuerza política. Su teoría, conocida como "La Ley de bronce del salario" (ehernes Lohngesetz), no es original sino simplemente la nueva formulación de un concepto expuesto anteriormente por Turgot, Smith, Ricardo, Malthus y Rodbertus. Se oponía al internacionalismo marxista, y apoyó a Bismarck contra los liberales para la aprobación de una Ley militar. Fundó en 1.863, la "Asociación General de trabajadores alemanes" (Allgemeiner Deutscher Arbeiterverein), que tenía como finalidad propugnar el sufragio universal y la creación de Asociaciones Cooperativas obreras subvencionadas por el Estado. (7)

La influencia de Lassalle se extendió fundamentalmente por el Norte de Alemania. En el Sur se desarrolló paralelamente otro movimiento de inspiración marxista, llamado "Congreso de las Uniones alemanas de trabajadores" (Vereinstag Deutscher Arbeitervereine), bajo la jefatura de Bebel y Liebknecht. Los dos grupos se unieron en 1.875, constituyendo el "Partido Socialista Obrero Alemán" (Sozialistische Arbeiterpartei Deutschlands), que, posteriormente, cambió su nombre por el de "Partido Socialdemocrático Alemán" (Sozialdemokratische Partei Deutschlands-SPD.), que, en el Congreso de Gotha, celebrado en Mayo de 1.875, hizo algunas concesiones al nacionalismo de Lassalle, pero el programa adoptado, en dicho Congreso, se inspiró fundamentalmente en los principios marxistas.

Habrá que esperar al año 1.959, al Congreso de Bad Godesberg, para que el SPD haga una abjuración de su ideología marxista. (8)

En la política social del Imperio Alemán, tuvieron también una gran influencia los economistas que formaron parte de la llamada "Escuela Histórica", cuyos más ilustres representantes fueron Schmoller, Brentano, Wagner, que por sus ideas reformistas sociales fueron designados como "socialistas de cátedra" y que, en el año 1.872, constituyeron la "Asociación para la Política Social" (Verein für Sozialpolitik), cuya finalidad era la de realizar estudios sobre la situación real de los trabajadores y formular propuestas de Leyes para su protección. En las medidas de Po-

lítica Social, sobre todo en relación con los seguros sociales, de la que luego hablaremos, iniciada a partir de 1.881, tuvieron una influencia decisiva estos profesores universitarios.

En la historia social-económica de Alemania, tuvo también una gran importancia el desarrollo de las instituciones cooperativas. Merece citarse la iniciativa de Schulze-Delitzsch, fundador de las cooperativas conocidas con su nombre, (y que actualmente se hallan agrupadas, en la República Federal, en la Asociación alemana de cooperativas (Deutsche Genossenschaftsverband-Schulze-Delitzsch); se trataba de cooperativas de crédito, o de bancos populares (Volksbanken), cuyo carácter esencial era la responsabilidad solidaria e ilimitada de todos los socios en las deudas frente a terceros.

En la actualidad, se hallan agrupadas 1.500 cooperativas mercantiles y 700 bancos populares en la República Federal. Schulze-Delitzsch reogía algunos principios capitalistas en la organización de sus cooperativas, tales como el reparto de beneficios a los aportadores de capital y la exigencia de intereses elevados en las cantidades que se entregaban a préstamo.

Otra iniciativa que también tuvo gran éxito en Alemania fué la de las asociaciones "Raiffeisen", alcalde de Heddersdorf, y que trató de ayudar a los labradores contra los abusos de la usura. En estas asociaciones también los socios responden solidaria e ilimitadamente de las deudas sociales; los préstamos se con

ceden a un interés reducido y las imposiciones obtienen también un interés bajo.

El éxito de estas asociaciones en el desarrollo de la economía agraria de Alemania ha sido verdaderamente decisivo. En la actualidad el número total de cooperativas agrarias se eleva a 23.176, de las que 10.976 son cooperativas de crédito, 9.367, de consumo y 2.755 de producción. El volumen anual de operaciones de las cooperativas de consumo y de producción se eleva a 16.000 millones de DM, mientras que la cooperativas de crédito han pasado ya de los 6.000 millones. Además las cooperativas se asocian en cooperativas de segundo grado para mejorar así su capacidad económica. Se hallan agrupadas en la llamada "Deutsche Raiffeisenverband". (9)

Hemos hecho a grandes rasgos esta breve descripción de la historia social de Alemania para situarnos en la perspectiva adecuada para enjuiciar los factores que han concurrido en las reformas introducidas en la estructura de las empresas de la República Federal. (10)

Nuestro estudio se centrará fundamentalmente en el análisis de las Leyes de 21-Mayo-1.951, sobre la cogestión en la Industria Siderúrgica y en las Minas (Mitbestimmungsgesetz), en la de 11-October-1.952 sobre la Constitución orgánica del Establecimiento (Betriebsverfassungsgesetz) y en la Ley complementaria sobre Sociedades "Holding" de 7 de Agosto de 1.956 (Mitbestimmungsergänzungsgesetz). Conviene advertir que en la República Federal

de Alemania se ha promulgado la Ley de 5-VIII-1.955 (Personalvertretungsgesetz) estableciendo órganos representativos del personal en la Administración Pública.

Para completar este estudio analizaremos también brevemente la regulación de las relaciones laborales, en la República Federal, el fomento de la formación de capital y de propiedad, en las clases populares, y las Instituciones de Seguridad Social, acompañando, por vía de Apéndice, una rápida descripción de las características de la nueva Ley de Sociedades por Acciones (Aktiengesetz), de 6-IX-1.964.

Antecedentes prácticos, doctrinales y legales de las Leyes de 1.951 y 1.952.

Las Leyes alemanas de 1.951 y 1.952, que luego vamos a comentar, tienen antecedentes prácticos, doctrinales y legales que muy brevemente nos proponemos recoger:

Entre los antecedentes prácticos, merece citarse el hecho de la implantación de Comisiones Obreras, en 1.850, en cuatro Imprentas de Eilenburg; en el telar mecánico "Peter & Co.", de Neviges, cerca de Elberfeld, en 1.861, se constituyó un Comité de dirección obrera; asimismo, en 1.864, un industrial berlinés introdujo, en su fábrica, una representación de los trabajadores.

En una de las empresas mineras más importantes, propiedad del Estado de Prusia, la "Preussische Bergwerke-und Hütten A. G.", desde el año 1.920, empezó a formar parte de su dirección un Director de asuntos sociales, que gozaba de la confianza de los trabajadores y de los Sindicatos. Este hecho constituye un claro antecedente de la figura del "Director de Trabajo" (Arbeitsdirektor), introducida en la legislación alemana por la Ley de 21 de Mayo de 1.951.

También merecen citarse diversas tentativas realizadas durante los años 1.919 y siguientes, en el Ruhr y en Baviera, tratando de llevar a la práctica en las empresas la idea expuesta, en dos Congresos sucesivos, celebrados después de la terminación de la guerra europea, en Berlín, sobre los Consejos de Trabajadores.

El 19 de Abril de 1.919, en la industria metalúrgica de Berlín, se llegó a un acuerdo sobre el derecho de codecisión de las Comisiones de trabajadores en relación con la contratación y el despido.

Entre los antecedentes doctrinales merecen citarse los siguientes:

En el año 1.835, un economista, Robert von Mohl, propuso la necesidad de otorgar participación en la Empresa a una representación de los trabajadores.

En el año 1.848, en un Congreso obrero, celebrado en Berlín, se reivindicó la cogestión a favor de los trabajadores.

En el Parlamento Constituyente del Reich alemán, reunido en Frankfurt, en los años 1.848-1.849, se discutió la creación de Comisiones de fábrica.

En el año 1.910, en los debates del Reichstag, un miembro destacado del Movimiento Social-Liberal (sozial-liberale Bewegung), Friedrich Naumann, pronunció un importante discurso en

el que pidió la formación de Comisiones obreras en las empresas y de Cámaras obreras para representar a los trabajadores de todas las profesiones.

En Noviembre de 1.918, después de la caída del Imperio, se celebró un acuerdo entre las Asociaciones de empresarios y los Sindicatos obreros para la implantación de Comisiones obreras y Comisiones de arbitraje, constituidas con base paritaria.

El primer Congreso de Delegados de los Consejos de obreros y soldados de Alemania, se celebró, en Berlín del 16 al 20 de Diciembre de 1.918; este primer Congreso fué seguido de una segunda Asamblea, el 16 de Abril de 1.919. La idea central, que fué discutida durante estos años, sobre la instauración de un sistema democrático socialista se hallaba basada sobre los Consejos de trabajadores.

En el décimo Congreso de Sindicatos Libres, celebrado en Nuremberg, en Junio de 1.919 se discutieron y adoptaron "Normas sobre la acción futura de los Sindicatos". Entre estas normas, merecen destacarse los párrafos VII, IX y X: En el párrafo VII, se establecía que era preciso "realizar el derecho de co-decisión de los trabajadores, en el conjunto de la producción, partiendo desde cada empresa hasta la dirección suprema de la dirección económica central". Las representaciones obreras (Consejos de empresa), según esta misma norma, deberían ser elegidas libremente en las empresas; asignándoles como misión "la de realizar la demo-

cracia de trabajo, de acuerdo con los Sindicatos, apoyándose en su poder y en colaboración con la dirección de la empresa". El fundamento de esta democracia era el Convenio Colectivo, con fuerza de Ley. Las tareas de los Consejos de empresa, sus obligaciones y sus derechos, deberían ser establecidas, de una manera detallada, a través de Convenios Colectivos, sobre la base de unas condiciones legales mínimas. En el párrafo IX se establecía que "los Consejos obreros, elegidos por elección directa y compuestos por representantes de las categorías profesionales, tendrán, en los municipios y en las regiones económicas, -además de los derechos y deberes que les competen en la organización general de la economía las funciones sociales y comunales de las Uniones Sindicales". En el párrafo X, se establecía que "además de los Consejos obreros locales, las Comisiones obreras, elegidas por votación directa, de acuerdo con el sistema proporcional, deberán empezar a desempeñar funciones en el marco de las regiones y del Reich".

A estos órganos, se añadía, podrán, de acuerdo con las Comisiones Patronales correspondientes y en cuanto institución de autogestión de la economía (Cámaras económicas), tratar de cuestiones sociales y económicas, preparar y examinar proyectos de ley; podrán asimismo elaborar las normas que afectarán a la organización de las empresas y de los sectores económicos con vistas a su socialización.

En el XIII Congreso de la Confederación general de Sindicatos alemanes (Allgemeiner Deutscher Gewerkschaftsbund), de inspiración socialista, que, hacia el año 1.920, contaba con 8.100.000 adheridos, se examinó un programa de democracia económica.

Los resultados de estas deliberaciones fueron recogidos en un trabajo conjunto y publicado por Fritz Naphtali, el año 1.928, con el título de "Wirtschaftsdemokratie-ihr Wesen, Weg und Ziel" (Democracia económica - su esencia, camino y meta).

En el período posterior a 1.945, se hicieron públicas numerosas declaraciones que provenían de los partidos políticos y de las diferentes Confesiones religiosas, así como de eminentes cultivadores de las ciencias sociales, que venían a proclamar la igualdad de derechos y de responsabilidades del capital y del trabajo.

Merece transcribirse, por su enorme resonancia, el acuerdo, adoptado por unanimidad, en el 73 "Katholikentag", celebrado en Bochum, el año 1.949:

"El hombre se halla colocado en el centro de to da reflexión sobre la economía y sobre la empresa. El derecho económico en vigor hasta el presente, debe ser sustituido por un derecho de empresa que coloque, en el primer plano, al hombre con sus derechos y debe res. Los trabajadores y empresarios católicos se hallan de acuerdo con la opinión de que el derecho de cogestión de todos los trabajadores en las decisiones sociales y en los problemas económicos es un derecho natural, en el orden querido por Dios, que compromete la corresponsabilidad de todos. Pedimos que este de—

recho sea implantado por Ley. Su realización debe ser acometida desde ahora, a ejemplo de las empresas que se hallan comprometidas en este camino.

De la misma manera que el derecho de cogestión de cada uno de los miembros de una empresa favorece el desarrollo de la empresa en su conjunto, así también, en un plano más general, todos los hombres que se hallan vinculados por una actividad común tienen un interés natural en gestionar sus asuntos en el marco de un sistema de Uniones Profesionales Nacionales."

También representantes destacados del sector patronal, en especial de la región de la Rhenania y del Ruhr, expresaron su conformidad con una reforma social de estas características.

Así el Dr. Jarres, que en aquella época presidía el Consejo de Vigilancia de las Fábricas Klöckner, escribió sobre esta cuestión, el 18 de Enero de 1.947, una carta a los Sindicatos, redactada en los siguientes términos:

"Somos partidarios, en Klöckner, de que se debe crear un Orden Nuevo, en la Siderurgia, que corresponda a los cambios históricos ocurridos y que, ante todo, debe asegurar realmente una igualdad práctica, es decir, una igualdad no sólo de derechos, sino también de responsabilidades entre capital y trabajo. La solución que hay que acometer para la realización de este objetivo conviene que no fracase, en ningún caso, si se quiere evitar el caos que nos amenaza".

Algunos días más tarde, los señores Reusch (de la Gutehoffnungshütte A.G.) y el mismo Jarres y Hehemann (de la empresa Otto Wolff) se manifestaron por escrito, en los siguientes términos:

"Finalmente declaramos nosotros nuestra voluntad sincera de conceder a los trabajadores y a los Sindicatos los derechos de la codecisión completa. No

queremos desconocer las exigencias de los nuevos tiempos y aceptamos también plenamente la participación de los trabajadores en la planificación y en el gobierno así como en los órganos de dirección de las grandes sociedades siderúrgicas".

La "North German and Steel Control Group", en Düsseldorf, fundada, el 20 de Agosto de 1.946, por los aliados, conforme al Decreto nº. 7, de acuerdo con la Ley nº. 52 del Consejo de Control aliado, dirigida a desmontar los "Konzerne", que existían en la siderurgia, constituyó las "Fundaciones Haspe", que anteriormente pertenecían al "Klöckner-Konzern". Con motivo de la fundación de esta primera empresa surgida del proceso de "descentralización", impuesto por las potencias ocupantes, el Sr. Günter Henle, representante del antiguo Konzern, manifestó lo siguiente:

"Las tareas, que deben ser realizadas, no se limitan al problema de una nueva organización en la industria del hierro y del acero, sino que una meta más amplia es la creación de una nueva estructura social, la introducción de lo que generalmente se conoce como la democracia común. Con otras palabras, los trabajadores deben participar de manera eficaz en la dirección de la empresa. En este punto existe coincidencia de opiniones; nos felicitamos de que haya en este campo un terreno común de entendimiento.

Estamos convencidos de que hay que abrir nuevos caminos y de que los trabajadores, en paridad de derechos con los empresarios, deben participar en la dirección de la empresa, para la creación de una estructura social sana en la vida económica alemana. Esperamos que, en la nueva empresa, se nos ofrecerá la posibilidad de encontrar el camino, sobre la base de respetar la paridad de derechos, hacia una verdadera democracia económica".

Entre los antecedentes legales merecn citarse los que a continuación recogemos:

El 1º. de Junio de 1.891, se promulgó la "Ley sobre

la Reglamentación de la Industria en el Reich alemán". Esta Ley sobre la protección de los trabajadores preveía la formación de Comisiones obreras y el establecimiento de una reglamentación de trabajo en las fábricas con más de veinte obreros.

En el Reino de Baviera se promulgó una disposición complementaria a la Ley sobre las minas, que se empezó a aplicar en 1.900, y que permitió, por primera vez, la implantación de representaciones obreras por imposición legal.

El 14 de Julio de 1.905, se dictó un Decreto, en Prusia, para las minas, y, el 20 de Julio de 1.909, otra Disposición Complementaria a la Ley prusiana sobre las minas, en donde se regulaban las condiciones para la elección de los mineros, que iban a asumir la función de "Delegados de Seguridad".

Los servicios interiores del Reich presentaron, el 1 de Febrero de 1.908, un Proyecto de Ley para el establecimiento de Cámaras de Trabajo: este Proyecto fué seguido de otro segundo el 25 de Noviembre de 1.908; el 11 de Febrero de 1.910, se presentó un tercer Proyecto; y por último, el 19 de Abril de 1.918, se presentó un cuarto Proyecto de Ley para el establecimiento, sobre una base profesional, de Cámaras de Trabajo paritarias.

El Gobierno del Reich, durante la primera guerra mundial, se vió obligado, en compensación de las pesadas cargas a que se veía sometida la población, a hacer ciertas concesiones, en el sentido de una democratización política y social. Una mani-

festación característica de esta actitud la constituyó la "Ley sobre el Servicio auxiliar patriótico", de 5 de Diciembre de 1.916, que prescribió de una manera taxativa que se estableciesen Comisiones de obreros y de empleados en todas las empresas que ocupasen más de 50 trabajadores.

Se realizaron diversas tentativas, durante los años siguientes, en el Ruhr y en Baviera, tratando de llevarla a la práctica.

El Gobierno Provisional del Reich promulgó, el 23 de Diciembre de 1.918, un "Decreto sobre Convenios Colectivos, las Comisiones de Obreros y Empleados y el arbitraje en los conflictos de trabajo". Esta Ley hizo obligatoria, en todas las empresas, incluso en las agrarias con más de 20 trabajadores y obreros, la celebración de elecciones para la Constitución de Comisiones de obreros y empleados.

El 18 de Enero de 1.919, este Decreto se extendió a las minas.

El texto legal más importante que caracterizó los esfuerzos realizados, desde la implantación de la República de Weimar, para instaurar una democracia económica fué, sin duda, el artículo 165, de la Constitución del Reich alemán aprobado por la Asamblea Nacional, el 11 de Agosto de 1.919.

Léase el texto de dicho artículo constitucional en su traducción española:

"Los obreros y los empleados son llamados, juntamente con los empresarios en paridad de derechos, a colaborar en el establecimiento de las condiciones de salario y de trabajo así como en el desarrollo económico general de las fuerzas productivas. Serán reconocidas las organizaciones de las dos partes y los acuerdos que estipulen entre sí.

En orden a la defensa de sus intereses sociales y económicos, los obreros y los empleados tienen una representación legal en los consejos obreros de empresa, así como en los consejos obreros regionales, correspondientes a las regiones económicas, y en el consejo obrero del Reich.

Los consejos obreros regionales y el consejo obrero del Reich se constituyen, a fin de realizar las tareas económicas y de colaborar en la ejecución de las leyes de socialización, juntamente con los representantes de los empresarios y de otros medios interesados, en consejos económicos regionales, así como en el consejo económico del Reich..."

El 4 de Febrero de 1.920, fué promulgada la "Ley sobre los consejos de empresa", (Betriebrätegesetz), con el fin de ir aplicando las prescripciones de la Constitución. Pero nunca se llegó a fijar, con precisión, la competencia de dichos consejos, y, por otra parte, nunca rebasaron, en su actuación, la esfera de lo social. El 15 de Febrero de 1.922, se promulgó la "Ley sobre la delegación de los miembros de los consejos de empresa en los Consejos de Vigilancia". (Aufsichtsratsgesetz), pero de aplicación limitada a la minería de carbón.

Merece destacarse asimismo la "Ley sobre los balances de empresa y los balances de beneficios y pérdidas de empresa", de 5 de Febrero de 1.921, (Betriebsbilanzgesetz).

En virtud de esta Ley, en las empresas con más de 300 obreros podía ser exigida por los comités de empresa la presenta-

ción de los balances y de las Cuentas de pérdidas y ganancias.

Además, de acuerdo con el Art. 165 de la Constitución, se crearon ciertas instituciones centrales, con objeto de establecer la cogestión en el plano de la economía general. Así, se establecieron, el 23 de Marzo de 1.919, el consejo de minas de carbón del Reich; el consejo de la potasa del Reich, el 24 de Abril de 1.919, en virtud de la "Ley sobre las minas de potasa"; así como la Asociación de la Siderurgia, el 1 de Abril de 1.920.

El 31 de Diciembre de 1.919, se estableció el Consejo Consultivo de la Industria Eléctrica, los Consejos de las empresas y de las Instituciones públicas más importantes, tales como los ferrocarriles (1.920), el monopolio de alcoholes (1.922), la Banca del Reich, la administración de aguas del Reich (1.925) y Correos (1.926).

Los trabajadores y sus sindicatos participaban, a través de sus representantes, en los órganos de administración y en los consejos consultivos.

Conviene notar, sin embargo, que los representantes de los trabajadores en dichos Consejos eran minoritarios. Así sucedió que de los 60 miembros del Consejo de Minas de Carbón del Reich, sólo 22 eran representantes de los trabajadores.

De los 30 miembros que componían el Consejo de la Potasa del Reich, 11 representaban a los trabajadores. En el Conse-

jo Consultivo del Monopolio de alcoholes, había únicamente 3 delegados sindicales sobre un número de 30 miembros; en el Consejo de Administración de Correos no había más que un representante sindical entre los 70 vocales que componían dicho consejo.

Una situación parecida era la de la Comisión central de la Banca del Reich (y en otros bancos).

Los consejos obreros regionales y los consejos económicos regionales no llegaron a crearse. Y, por otra parte, el consejo económico del Reich, creado por Decreto del 4 de Mayo de 1.920, no llegó a superar la fase de provisionalidad hasta 1.933.

Por esta razón se le llamó hasta su extinción "Consejo económico provisional del Reich".

El advenimiento de Hitler al poder abrió un paréntesis en estas medidas legales, promulgando nuevas disposiciones que obedecían a una concepción de la estructura de la empresa bastante diferente.

El 20 de Enero de 1.934, se promulgó la "Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit" (Ley sobre ordenación del trabajo nacional), en cuyo Art. 65 se abolieron los consejos de empresa y, en su lugar, se estableció el llamado "Führer-prinzip" (Principio del Jefe).

Las tendencias manifestadas anteriormente, aunque en forma no decisiva, de una mayor democratización de la vida económica quedaron cortadas de raíz.

Esa Ley, en el año 1.904, se hallaba fundada sobre el principio de colaboración entre el jefe del establecimiento (Führer des Betriebes) y los trabajadores y empleados que forman su séquito, su "Folge".

El jefe y su personal debían trabajar con espíritu de leal colaboración, para servir a los intereses del pueblo y del Estado. El Jefe se hallaba asistido de un Consejo de hombres de confianza elegidos entre los trabajadores (Vertrauensleute), pero no tenían funciones representativas de sus compañeros de trabajo, sino que constituían un Consejo de confianza (Vertrauensrat).

Las facultades de decisión se reservaban íntegramente al Jefe de la Empresa, con la obligación, fuertemente acentuada por la Ley, de preocuparse por el bien de la comunidad. El papel del "Vertrauensrat" consistía esencialmente en "promover la atmósfera de confianza mutua en el seno de la comunidad que constituía la empresa".

Para ello debían fomentar las medidas que pudiesen servir a mejorar el rendimiento, discutir las condiciones generales de trabajo, y, en particular, el reglamento de la empresa, el perfeccionamiento de la protección contra accidentes, etc. También debía intervenir en la solución de los conflictos que pudiesen surgir en el seno de la empresa; sin embargo, cuando el conflicto surgía entre un trabajador de la empresa y la dirección, las diferencias debían someterse a un comisario de trabajo.

En cuestiones económicas solamente tenía un papel consultivo.

El "Vertrauensrat", en caso extremo de mala voluntad manifiesta del Jefe, podía recurrir al Comisario de trabajo para pedir la anulación o modificación de ciertas decisiones. Se trataba por tanto exclusivamente de casos de negativa obstinada del Jefe de empresa.

El Comisario de trabajo tenía como misión esencial reducir las tensiones en el seno de la empresa que podrían perjudicar bien a la propaganda del Partido, bien al rendimiento.

El 10 de Abril de 1.946, el Consejo Aliado de Control promulgó la Ley nº. 22, que viene a sustituir a la Ley, de 1.920, sobre consejos de empresa (Betriebsrätegesetz).

Esta Ley establecía, en términos bastante amplios, un cierto derecho de colaboración de los trabajadores al nivel de la factoría o establecimiento (Betrieb).

Conviene destacar la distinción técnica entre los términos "Unternehmen", que equivale más o menos a la expresión en español de "empresa" y el término "Betrieb" que equivale a "establecimiento". El Establecimiento es la unidad técnica de producción; la empresa es la unidad económica que aunque de hecho puede coincidir con un solo Establecimiento, es un concepto más amplio que puede comprender varios establecimientos o factorías integrados en una unidad económica de producción.

En dicha Ley se atribuyó a los Consejos de Establecimiento facultades bastante amplias de codecisión (Mitbestimmung), en el campo de las obras sociales y de las cuestiones referentes a problemas de personal, pero, en cuestiones económicas, únicamente se le concedió un derecho de información.

Como consecuencia de presiones sindicales en los "Länder" en donde tenían influencias los Sindicatos o donde el "Sozial-Demokratische Partei" (S.P.D.) tenía cierta preponderancia, lograron determinadas leyes de tendencia avanzada en orden a la cogestión.

Se promulgó, en el Estado de Hesse, la Ley de 31 de Mayo de 1.948, por la que se implantó la cogestión, pero no limitada a las cuestiones sociales y de personal, sino que se amplió a la esfera económica, en todo Establecimiento comercial e industrial. El sindicato, sin embargo, no tenía derecho de intervención directa en la empresa; únicamente tenía una función consultiva, de acuerdo con lo establecido por el Art. 19, 4 de dicha Ley:

"... un representante de los sindicatos interesados puede, con voz consultiva, participar en todas las sesiones del Consejo de empresa".

En cuestiones sociales y de personal, el derecho de codecisión de los trabajadores no podía ser ejercitado más que en los casos enumerados limitativamente por la Ley. Pero cuando las decisiones adoptadas por la dirección, y que debían serles previamente comunicadas, eran contrarias a los intereses del Esta

blecimiento o a los de los trabajadores, el Consejo del Establecimiento podía oponerse a su aplicación. Esta oposición, en ningún caso, podía hallarse fundada en razones de orden profesional, político o sindical.

En el campo económico, se había previsto dos circunstancias muy distintas en las que se podía ejercitar el derecho de cogestión:

Así, se estableció, en virtud del Art. 52, que el Consejo del Establecimiento podía intervenir, con paridad de facultades en la Junta general de accionistas, cuando en ella se tratase de adoptar acuerdos de modificaciones de la empresa susceptibles de introducir transformaciones esenciales, ya en las condiciones de trabajo de los asalariados de la empresa, ya en las bases de la empresa, en sentido de una modificación total o parcial de los fines de la sociedad.

En virtud de esta misma disposición, el Consejo del Establecimiento se hallaba investido, en relación con la gestión económica de los asuntos corrientes de la empresa, de un derecho especialmente restringido, pero que, sin embargo, presentaba el esbozo de facultades más amplias. Así, sin participar en la decisión final, cooperaba con la dirección sometiéndole propuestas relativas a los programas de trabajo y de producción de los propios establecimientos.

En cuanto al derecho de codecisión financiera no le era concedida más que la facultad de recibir información de los balances y, al menos cada trimestre, de todas las operaciones de la empresa, pero siempre bajo la condición de que tales comunicaciones no implicasen ningún quebrantamiento al secreto del Establecimiento. Dos miembros del Consejo del Establecimiento deberían participar, con voz consultiva, en las sesiones del Consejo de Vigilancia (Aufsichrat).

La aplicación de esta Ley fué suspendida por el Alto Comisario americano hasta el 12 de Abril de 1.950. Apenas llegó a tener dos años de vigencia, ya que, a partir del 14 de Noviembre de 1.952, empezó a regir la Ley conocida con la sigla B.V.G. (Betriebsverfassungsgesetz).

La Ley del Land de Wurtemberg-Baden, cuya aplicación se suspendió igualmente, tenía un carácter más avanzado.

Esta Ley fué promulgada el 18 de agosto de 1.948, establecía la necesidad del acuerdo del Consejo del Establecimiento para todo cambio que se pretendiese introducir en el volumen del personal y, de una manera general, en todo lo referente a la contratación, despido o traslado de un trabajador.

Además, el Consejo de empresa se podía oponer a toda modificación importante que se pretendiese introducir en la actividad de la misma.

La legislación más avanzada en materia de cogestión fué promulgada, sin embargo, por el Land de Baden, en virtud de la Ley de 24 de Septiembre de 1.948. En dicha Ley se estableció un derecho de cogestión absoluta no sólo en cuestiones sociales y de seguridad, sino además en todo lo referente a problemas de personal: contratación, despidos, traslados, determinación de salarios, reglamentos de taller, controversias entre empresarios y trabajadores. Por otra parte, a los Consejos del Establecimiento se les reconocía, en el dominio económico, un derecho de consulta en caso de transferencia, de colocación de capitales, y, en fin, sobre todas las cuestiones que entran en la esfera de competencia del Consejo de Vigilancia.

Además, se reconoció la cogestión en las diferentes ramas industriales, dentro de organismos de composición paritaria, a través de comisiones especializadas.

Pero, a pesar del carácter tan avanzado de la legislación de este Land, se hace preciso señalar que se negó a los representantes sindicales todo el derecho de intervención en el seno de los Consejos de los Establecimientos.

Es de advertir que, en virtud de un plebiscito, celebrado el 9 de Diciembre de 1.951, el 25 de Abril del año siguiente se integraron los Länder de Baden, Wurtemberg-Baden y Wurtemberg-Hohenzollern, en el Land Baden-Wurtemberg.

Una Ley del Land Wurtemberg-Hohenzollern, con anterioridad a su integración, concedió a los Consejos del Establecimiento ciertos derechos de cogestión económica, uno de los cuales presentaba un carácter, por lo menos, original: otorgaba a los miembros del Consejo el derecho de reclamar, de acuerdo con los sindicatos, la destitución del jefe del Establecimiento y su sustitución por un Comité de Gestión, después de las deliberaciones de un Comité económico dentro del cual el parecer de los representantes del Ministro de economía del Land tenía un carácter preponderante.

Pero las disposiciones verdaderamente revolucionarias, teniendo en cuenta la fecha de su promulgación, fueron recogidas en la legislación del Land de Bremen, antigua villa hanseática, estableciéndose que los dos puestos otorgados a los representantes de los trabajadores en los Consejos fuesen atribuidos a dos Delegados designados directamente por los sindicatos.

Estas diferentes Leyes cuya aplicación tropezó con numerosos obstáculos y oposiciones fueron puestas en cuestión cuando el Gobierno de la República Federal decidió promulgar una legislación unitaria, en estas materias, para toda la Alemania Occidental.

Descartelización y reforma de la Industria pesada

Creemos conveniente exponer, antes de tratar de las incidencias que precedieron a la promulgación de las Leyes Federales sobre cogestión y constitución orgánica del Establecimiento, el proceso de descartelización y reforma de la industria pesada, llevada a cabo por las autoridades aliadas de ocupación y las controversias suscitadas en relación con el tema de la cogestión.

Es sabido la función decisiva que los "Konzerne" desempeñaron, en Alemania, en la preparación de la guerra.

La política nacional socialista impulsó decididamente las agrupaciones de empresa para realizar su política económica con fines bélicos.

Se promulgó la Ley de 15 de Julio de 1.933 ("Gesetz über die Errichtung von Zwangskartellen vom 15-Julio-1.933", Reichsgesetzblatt I.S. 488) que concedía al Ministerio de Economía del Reich, facultades para agrupar empresas por medio de sindicatos, cárteles, convenios o acuerdos similares, o bien agregar empresas a las agrupaciones del mismo género ya existentes, cuando la agrupación o la agregación se estimase necesaria en consideración a los intereses de las empresas y del conjunto de la economía nacional y al interés general.

Estas facultades fueron ampliamente ejercitadas. Desde la fecha de promulgación de la Ley hasta primero de Abril de 1.936 se constituyeron 12 cárteles obligatorios, de gran importancia.

De esta forma los "Konzerne" aumentaron extraordinariamente su potencia, colaborando eficazmente con la política del Estado Nacional Socialista.

No puede resultar, por tanto, sorprendente la política de "descartelización" implantada por las potencias aliadas de ocupación, en Alemania, y más si a las razones de carácter político se añaden los intereses económicos de las indicadas potencias.

En la Declaración final de la Conferencia de Potsdam (Ap. B., núm. 12) se acordó textualmente que: "La economía de Alemania debe ser descentralizada lo antes posible para suprimir la excesiva concentración actual de los medios de poder económico, que se manifiesta, sobre todo, en la existencia de cárteles, sindicatos, trusts y otros convenios monopolísticos".

En este sentido, se promulgó la Ley americana nº. 56 y la Ordenanza británica nº. 78, así como las Ordenanzas francesas núms. 95 y 96.

Para dar cumplimiento a lo establecido en dichas disposiciones se constituyó un Organismo especializado, el "Descartelization and Industrial Deconcentration Group" (D.I.D.E.G.). Este organismo se hallaba dotado de poderes extensos, sobre todo, te-

nía facultades para exigir, recoger y compilar toda clase de información en relación con la propiedad, productos, dirección, control, organización, conexiones y conducta de las empresas.

También se promulgaron las Leyes Aliadas nº. 75, de 10 de Noviembre de 1.948, y 27, de 16 de Mayo de 1.950. De acuerdo con estas Disposiciones, 25 Factorías de producción de acero (Stahlwerke), abandonaron los antiguos "Konzerne" y se constituyeron en Sociedades independientes de carácter local.

La estructura de los órganos de estas Sociedades se configuró de acuerdo con el principio de paridad: 5 miembros del Consejo de Administración representaban los intereses patronales; 5 miembros representaban a los trabajadores, de los cuales 2 eran delegados del Consejo de Empresa (1 obrero y 1 empleado), 2 representantes sindicales y 1 representante de los servicios públicos parasindicales. El undécimo miembro era un representante de la Sociedad Fiduciaria alemana (Deutsche Treuhandverwaltung), instituida por el órgano de control de la industria del acero fundado por las potencias aliadas (Alliierte Stalkontrollbehörde). La Dirección (Vorstand) de aquellas sociedades se hallaba integrada por un Director Técnico, un Director comercial y un Director de Trabajo (Arbeitsdirektor) propuesto por los sindicatos.

El 15 de Diciembre de 1.946, se constituyó un órgano colegiado para la industria siderúrgica (Stahltreuhänderkollegium), que fué presidido por el antiguo Director de las "Vereignite Stahlwerke" Dr. Heinrich Dinkelbach, la mitad de cuyos miem-

bros estaba compuesta de expertos designados por los Sindicatos.

Para reorganizar la Industria del Carbón, las Potencias aliadas de ocupación, constituyeron la "Combined Coal Control Group" (C.C.C.G.) y, con vistas a su asesoramiento y apoyo, fué fundada también la Dirección Alemana de carbones (Deutsche Kohlen - Bergbau Leitung (D.K.B.L.)), con sede en Essen. De su directorio formaban parte dos representantes de los Sindicatos mineros. El Consejo consultivo adjunto estaba compuesto de empresarios y trabajadores.

La reorganización de las Sociedades mineras se hizo, de acuerdo con un proyecto elaborado por la D.K.B.L., adoptado finalmente, después de varias revisiones, por la C.C.C.G., en 1.950, así como por la Ley sobre la cogestión aprobada por el Bundestag.

Podemos señalar que en la siderurgia y en las minas del Rhur, de la Baja Sajonia y de otras regiones industriales, las reivindicaciones sindicales sobre la cogestión encontraron rápidamente su aplicación.

Los Sindicatos en la República Federal

Conviene tener en cuenta la situación de Alemania, después de la caída del III Reich, con 4 zonas de ocupación extranjera, para comprender todo el proceso de la evolución social en orden a dar participación a los representantes de los trabajadores en la administración y dirección de la empresa.

Los empresarios alemanes que se hallaban, en amplios sectores, comprometidos por su apoyo financiero al régimen nacional-socialista, se plegaron a las exigencias de los representantes del sindicalismo clandestino. (13)

En las fábricas, comenzaron a aparecer espontáneamente, alrededor de 1.945, grupos sindicales cuya actividad desbordaba ampliamente su competencia habitual, respecto de los cuales, los empresarios adoptaron una actitud prudente para no aumentar la sospecha general con que eran mirados.

Las potencias ocupantes, en relación con los Sindicatos, no adoptaron una actitud unánime, en la primera época. Esa diversidad de actitudes respondía, en parte, a las distintas concepciones de sindicatos que tenían cada una de ellas y también a motivaciones particulares derivadas de sus finalidades políticas.

Conviene tener presente cuál era la situación de los Sindicatos, en Alemania, antes de la guerra.

Como ya hemos indicado, Alemania fué una nación que inició, con relativo retraso, en relación con otros países europeos, su proceso de industrialización.

Se pueden señalar dos acontecimientos políticos que fueron factores decisivos en el desarrollo industrial de Alemania: la "Unión Aduanera" (Zollverein), en el año 1.833, y la fusión de los distintos Estados alemanes, en el año 1.871, después de la victoria sobre Francia, en el II Imperio Alemán (II Reich).

En Prusia, se aceptaron rápidamente las nuevas ideas acerca de la libertad de industria, pero su aplicación se realizó lentamente.

La reglamentación prusiana de 1.845 sobre los oficios, prohibió, en sus artículos 181 a 184, los acuerdos destinados a suspender el trabajo, bien fuesen concertados entre artesanos independientes o entre obreros empleados en los oficios y en las industrias; prohibió asimismo toda agrupación de obreros no autorizada por la Policía, e hizo de la ruptura del contrato un delito sancionable.

En Sajonia, se levantó la prohibición de coaliciones obreras, en el año 1.861.

El Código Industrial de 1.869, en la Confederación de Alemania del Norte, suprimió el delito de coalición. Este Código, al terminar la guerra franco-prusiana, se extendió su vigencia por todo el territorio alemán.

Hubo ciertamente algunos intentos de constituir a asociaciones obreras, con anterioridad a dicha fecha.

Así, se constituyó una Fraternidad obrera (Arbeiterverbrüderung), con motivo de un Congreso de trabajadores alemanes celebrado en Berlín, bajo la presidencia del tipógrafo Stephan Born.

Hubo también revueltas obreras, como la de Aquisgrán, en 1.830, con motivo de la implantación de máquinas de hilar; la de los tejedores de Silesia, en 1.844, etc.

Pero las incipientes organizaciones obreras fueron ahogadas por un movimiento de reacción.

Schweitzer, sucesor de Lassalle, convocó, en 1.868, un Congreso con objeto de fundar Sindicatos obreros.

En el año 1.877, existían 27 Sindicatos que agrupaban alrededor de 50.000 trabajadores.

En 1.878, se dictó una Ley antisocialista que, aun cuando no iba dirigida a los Sindicatos, les afectó enormemente. La mayor parte de los Sindicatos fueron disueltos. La caída de Bismarck, en 1.894, trajo como consecuencia la abrogación de la Ley antisocialista.

La Ley alemana de 26-VI-1.916, determinó que la Ley de Asociación no sería ya aplicada a las organizaciones Sindica-

les; esto significó que los Sindicatos ya no eran considerados como organizaciones políticas, sino como organismos profesionales.

Como consecuencia de ello, los Sindicatos reemprendieron una mayor actividad. Así, el año 1.919, los Sindicatos de tendencia socialista, cuyo origen data del año 1.868, se agruparon en una Confederación General de los Sindicatos Alemanes (Allgemeiner Deutscher Gewerkschaftsbund). El número de afiliados a esta Confederación era, en 1.920, de ocho millones ciento cuarenta y cuatro mil novecientos ochenta y uno. La sigla de esta Confederación era A.D.G.

En el año 1.899, se había constituido, en Maguncia, la Federación General de Sindicatos Cristianos (Gesamtverband der Christlichen Gewerkschaften Deutschlands), cuyas siglas eran G.C. G.D., que llegó a tener, en 1.920, alrededor de un millón cien mil afiliados. Posteriormente, descendió su número hasta llegar a seiscientos setenta y tres mil, en 1.929.

Otra tercera tendencia sindical, de menos importancia, fué la conocida con el nombre de sus fundadores Hirsch-Duncker, de tendencia liberal, ajena a la lucha de clases. La fundación de estos Sindicatos data de 1.868. En 1.913, sus afiliados sólo llegaban a ciento siete mil.

Estas tres tendencias sindicales subsistieron durante la República de Weimar.

Además las organizaciones de empleados habían creado la Federación de Sindicatos de Empleados (Allgemeiner Freier Angestellténbund). Los funcionarios también habían fundado otra federación: (Allgemeiner Deutscher Beamtenbund).

Los Sindicatos cristianos constituyeron una Confederación (Deutscher Gewerkschaftsbund) y los sindicatos Hirsch-Duncker, la liga de los sindicatos (Gewerkschaftsring).

También merece citarse la Federación Nacional-Alemana de empleados (Deutschnationaler Handlungsgehilfenverband), que se diferenciaba de otros Sindicatos de empleados por sus tendencias nacionalistas y antisemitas.

Como consecuencia de la crisis económica que experimentó Alemania, hacia el año 1.930, el número de obreros parados llegó a sobrepasar los seis millones, los salarios experimentaron disminuciones y se produjo un retroceso en la legislación social. Estas circunstancias favorecieron el desarrollo de movimientos extremistas.

Los comunistas iniciaron un movimiento revolucionario de oposición (Revolutionäre Gewerkschaftsopposition), que creó en las empresas un sistema de células. Los nazis también elaboraron un instrumento análogo: la organización nacional-socialista de las empresas (Nationalsozialistische Betriebsorganisation) (N.S. B.O.).

Después de la subida al poder de los nazis, vino a ser imposible la vida de los sindicatos independientes.

El 2 de Mayo de 1.933, la N.S.B.O. y las S.A., (tropas de asalto que constituían la organización militar del partido y cuyos miembros llevaban uniforme) ocuparon los edificios de los sindicatos libres y confiscaron sus bienes.

Los jefes sindicales fueron detenidos.

Hacia fines del año 1.933, se creó el Frente Alemán de Trabajo (Deutsche Arbeitsfront). Esta organización estaba encuadrada dentro del partido, y comprendía tanto a los trabajadores asalariados como a los empresarios, con la condición de que unos y otros fuesen "de origen ario", es decir, que el Frente no era un órgano de defensa y de representación de los intereses de los trabajadores.

Los funcionarios de los antiguos sindicatos fueron objeto de persecución durante el período nazi. Muchos de ellos murieron en las prisiones o en los campos de concentración.

Pero, a pesar de las amenazas y de los castigos, los militantes sindicales mantuvieron, durante estos años de persecución, estrechos contactos.

Después de la derrota del nacional socialismo, se inició un movimiento sindical de carácter unitario, que trataba de agrupar a todos los trabajadores, sin consideración de ideologías, de religión o de partido.

En la zona de ocupación británica se constituyó, el año 1.946, una organización central, la Confederación Alemana de Sindicatos (Deutscher Gewerkschaftsbund), la D.G.B., cuya presidencia fué asumida por Hans Böckler.

En las zonas francesas y americanas, se constituyeron sindicatos regionales que agrupaban las distintas profesiones.

En 1.947, los Sindicatos de las zonas británicas y americanas fundaron un Consejo Sindical Común, al cual se adhirieron los Sindicatos de las zonas francesas.

En las zonas soviéticas se había constituido, en 1.945, la Confederación Alemana de Sindicatos libres (Freier Deutscher Gewerkschaftsbund) (F.D.G.B.). Esta Confederación aspiraba a agrupar los Sindicatos de las diversas zonas, pero no fué posible realizar esta integración.

En otoño de 1.949, se constituyó la República Federal de Alemania. En octubre de ese año, en la zona de ocupación soviética, se constituyó la República democrática alemana (Pankow).

En ese mismo mes y año, con motivo de un Congreso sindical celebrado en Munich, se integraron todos los Sindicatos alemanes en la D.G.B., con la excepción de los Sindicatos de la zona soviética. Tiene su sede central en Düsseldorf. La D.G.B., se halla constituida sobre base neutral, tanto desde el punto de vista político, como religioso.

El número de Sindicatos adheridos a la D.G.B. es de 16, por Ramas de la producción:

- Industriegewerkschaft Bau, Steine, Erder
(Sindicato Industrial de la Construcción)
- Industriegewerkschaft Bergbau
(Sindicato de la Industria minera)
- Industriegewerkschaft Chemie, Papier, Keramik
(Sindicatos de las Industrias químicas, papeleras y de la cerámica)
- Industriegewerkschaft Druck und Papier
(Sindicato de la Impresión y del Papel)
- Gewerkschaft der Eisenbahner Deutschlands
(Sindicato de los ferrocarriles alemanes)
- Gewerkschaft Gartenbau, Land-und Fortswirtschaft
(Sindicato de la Horticultura, Agricultura y Silvicultura).
- Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen
(Sindicato del comercio, Banca y Seguros)
- Gewerkschaft Holz
(Sindicato de la madera)
- Gewerkschaft Leder
(Sindicato de la piel)
- Industriegewerkschaft Metall
(Sindicato de la industria metalúrgica)
- Gewerkschaft Nahrung, Genuss Gaststätten
(Sindicato de la alimentación, estimulantes y hostelería)
- Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr
(Sindicato de los servicios públicos, transporte y comunicaciones)
- Deutsche Postgewerkschaft
(Sindicato alemán de correos)
- Gewerkschaft Textil, Bekleidung
(Sindicato Textil y de la confección)

- Sonstige (Kunst, Erziehung et)
(Sindicatos varios: Arte, etc.)

Referido al 31 de Diciembre de 1.961, el censo de afi-
liados a la D.G.B. era de 6.382.396 (alrededor del 35 % del censo
laboral).

Se calcula que la cotización por afiliado es alrede-
dor de 1-8 DM semanales.

Estas cifras ponen claramente de manifiesto la enorme
potencialidad numérica y financiera del Sindicato Alemán.

La organización de la D.G.B., responde al siguiente
esquema:

CONGRESO FEDERAL

(Es el órgano supremo del Sindicato. Se
reune cada 3 años. Se halla constituido
por delegados de cada uno de los 16 Sindi-
catos confederados en la D.G.B. El número
de delegados por cada Sindicato es propor-
cional al número de sus respectivos afi-
liados. En general, se calcula 1 por cada
15.000 afiliados).

COMISION FEDERAL
(Bundesausschuss)

(Es el órgano permanente de gobierno en-
tre la celebración de dos congresos. Está
integrado por los miembros de la Junta Di-
rectiva Federal, por los presidentes de
los Distritos de la D.G.B. y por dos re-
presentantes de cada uno de los Sindica-
tos afiliados a la confederación. Cada
Sindicato tiene derecho a enviar dos de-

legados. Los Sindicatos con más de 300.000 afiliados pueden enviar un tercer representante; y los Sindicatos con más de 1.000.000 pueden enviar un cuarto representante.)

JUNTA DIRECTIVA FEDERAL
(Bundesvorstand)

(Es el órgano de gestión de la D.G.B. Está constituido por un Presidente, dos Vicepresidentes y seis Vocales, designados todos ellos por el Congreso Federal. Además cada Sindicato participa en dicha Junta con un representante, pero éste no tiene poder ejecutivo).

COMISION DE REVISION

(Compete a esta Comisión la vigilancia de la administración de los fondos sindicales. Sus miembros son designados por la Comisión Federal).

DISTRITOS REGIONALES

(Son 9 los Distritos Regionales de la D. G.B. que casi se identifican con las divisiones de los "Länder" de la República Federal. El Organó principal del Distrito es la Conferencia Regional (Landesbezirkskonferenz). Se halla constituida por los representantes elegidos por los Sindicatos locales.

El órgano de gestión del distrito es la Junta directiva regional (Landesbezirksvorstand) constituida por un Presidente y los miembros directivos de las oficinas principales del Distrito. Esta Junta es elegida por la Conferencia regional, pero deber ser confirmada por la Comisión Federal (Bundesausschuss). Además funciona una Comisión Regional (Landesbezirksausschuss), integrada por

los miembros de la Junta directiva regional, los jefes de Distrito de los Sindicatos. Los Distritos se rigen en sus actividades por el Estatuto Federal y por las decisiones de los órganos de gobierno y de gestión federales.

Los Distritos se dividen a su vez en Departamentos (300 en total) y en los Círculos locales).

CIRCULOS LOCALES

(Estos Círculos coinciden, por lo general, con las Oficinas de Colocación Obrera. Agrupan a los Grupos locales de los distintos Sindicatos afiliados a la D.G.B. La Asamblea de Delegados se halla compuesta por los representantes sindicales, y designa al Presidente de los Círculos Locales, pero deber ser confirmado su nombramiento por la Junta Directiva Regional. Los Presidentes de los Círculos Locales representan, en los límites de su jurisdicción, a la D.G.B. y deben ejecutar las disposiciones de la Junta Directiva de la Confederación y de la Junta Regional. Se ocupan asimismo de las cuestiones comunes a los sindicatos de sus territorios).

De esta forma, la D.G.B. procura dar una acción unidaria a todo el movimiento, sometiendo a ratificación de las instancias superiores los nombramientos realizados en las instancias inferiores y exigiendo la ejecución de las decisiones adoptadas por los Organismos Federales en las Juntas Regionales y Círculos locales. Cada Sindicato integrado en la D.G.B. tiene una organización bastante paralela a ésta, como veremos a continuación. La delimitación de competencias entre la D.G.B. y cada uno de los Sindicatos integrados en la misma se ha establecido sobre la base de que

a la D.G.B. le incumbe la gestión de los "intereses comunes" a to dos los Sindicatos, mientras que cada uno de éstos, en particular, realiza las tareas sindicales regionales mediante la defensa y promoción de los intereses económicos, sociales y profesionales de sus miembros. La admisión de los Sindicatos en la D.G.B. les hace adquirir el compromiso de aceptar y aplicar las resoluciones y acuerdos del Congreso y de la Comisión Federal.

Pero, a su vez la D.G.B. no puede entrar en relaciones con ningún otro grupo organizado de la misma Industria en la que ya haya admitido a un Sindicato como miembro suyo. La D.G.B. delimita la esfera propia de actividades de cada Sindicato, para evitar posibles interferencias entre los distintos Sindicatos afiliados a la misma.

Vamos a describir sumariamente las líneas generales de la estructura orgánica de cada Sindicato.

CONGRESO SINDICAL

(Es el "Parlamento del Sindicato" se reúne cada 2 ó 3 años. Participan en el mismo los Delegados elegidos según escrutinio secreto por los Distritos y Secciones Locales de los Sindicatos. En los Congresos se estudian los informes de la Junta Directiva y de la Comisión de Control de cada Sindicato. Se adoptan acuerdos sobre las mociones presentadas y se eligen a los miembros de la Junta Directiva y de la Comisión de Control).

COMISION CENTRAL

(Constituída por los miembros de la Junta Directiva y por representantes de los Distritos).

COMISION DE CONTROL

(Como su nombre indica tiene la función de vigilancia de las actividades de la Comisión Central y de la Junta Directiva. Se halla constituída por representantes de los diferentes Distritos en número proporcional a su importancia. Sus miembros no pueden participar en otras actividades administrativas dentro de los Sindicatos).

JUNTA DIRECTIVA

(Sus miembros son designados por el Congreso Sindical. Forman parte de esta Junta los Jefes de Distrito).

DISTRITO

(En cada Distrito hay un Jefe, con una Comisión, elegida por la Conferencia regional. En la Conferencia Regional participan los representantes de los grupos locales, en proporción al número de sus miembros).

GRUPO LOCAL

(El Grupo Local tiene su Asamblea en la que participan todos sus miembros, que elige la Junta Directiva Local. Esta elección de la Junta Local debe ser aprobada por la Junta Directiva del Sindicato).

(El grupo local establece contacto con los militantes de base a través de enlaces (Vertrauensleute) de los Consejos de Empresa y de otros funcionarios).

El Sindicato más potente de los integrados en la D.G. B. es el Sindicato de la Metalurgia (IG Metall) que tiene dos millones de trabajadores afiliados y cuyo Presidente es el conocido "leader" sindical Otto Brenner. En este Sindicato es donde se nota una mayor influencia de la mentalidad socialista.

El Sindicato de la construcción (IG Bau, Steine, Erder) es también muy importante, más de medio millón de afiliados y cuyo actual Presidente Georg Leber, otro de los "leaders" sindicales más destacados, elaboró un proyecto de formación de capital para los trabajadores (Vermögensbildung in Arbeitnehmerhand) que ha servido de punto de partida para la preparación de un Proyecto de Ley que recientemente ha sido aprobado por el Bundestag.

Merece citarse la "Wirtschaftswissenschaftliches Institut der Gewerkschaften" es una institución de investigación sobre cuestiones económicas y de coyuntura, problemas de la vivienda, mercado de trabajo y formación profesional, economía de la empresa, sociología y ciencia del trabajo, derecho de la economía y derecho fiscal; derecho del trabajo y derecho social.

Además asesora a la D.G.B. sobre cuestiones de cogestión, Kartells, problemas agrarios, etc.

La D.G.B. tiene una especial preocupación por la formación de sus dirigentes y militantes, tanto a través de cursos propios, como colaborando en la financiación de Instituciones de Formación de trabajadores.

Así, merece citarse la "Akademie der Arbeit", en Frankfurt, en donde en cursos, de 9 meses, en régimen de internado, sobre temas de derecho, economía, sociología, doctrina social, política, historia social y general, reciben lecciones promociones anuales de dirigentes obreros.

Del total de trabajadores afiliados a la D.G.B. 81,2 % son obreros, 11 % empleados y el 7,8 % funcionarios.

El número total de funcionarios sindicales es, en todo el territorio de la República Federal, alrededor de los 5.500, de los cuales 250 prestan sus servicios en la Central, con sede en Düsseldorf, de la D.G.B.

Además de la D.G.B. funciona, con independencia, el Sindicato Alemán de Empleados (Deutsche Angestelltengewerkschaft-D. A.G.), en la actualidad tiene 480.000 afiliados, número inferior al de empleados adheridos a la D.G.B., que es de 760.000.

Asimismo existe la Confederación Alemana de Funcionarios (Deutscher Beamtenbund - D.G.B.), cuyo número de afiliados asciende actualmente a 634.000.

Conviene advertir, que, en el año 1.955 se separaron

de la D.G.B., 15 asociaciones sindicales de inspiración cristiana, constituyendo una Confederación de Sindicatos cristianos (Christlichen Gewerkschaftsbund Deutschlands - C.G.D.), que cuenta alrededor de 220.000 afiliados.

Después de esta descripción de la evolución del Sindicalismo alemán nos hallamos en condiciones para comprender en qué términos se plantearon las controversias en Alemania en torno a la cogestión. (14)

Asociaciones patronales en la República Federal

Las organizaciones patronales surgieron como reacción frente a la actividad organizada y solidaria de los trabajadores asalariados y frente al intervencionismo del Estado.

En la República Federal existen varios tipos de organizaciones empresariales.

En el año 1.950, se constituyó, en el plano federal, una Comisión conjunta de la economía industrial y mercantil alemana (Gemeinschaftsausschuss der Deutschen Gewerblichen Wirtschaft).

Esta Comisión agrupa a las organizaciones centrales de empresarios que actúan en el plano Federal, y su finalidad fundamental es la del intercambio de opiniones acerca de problemas de política económica y social de importancia en todo el ámbito federal, con objeto de llegar a un punto de vista común respecto de dichos problemas en todas las organizaciones asociadas, pero sin que esto suponga una limitación de la autonomía de cada una de las asociaciones en particular.

Conviene distinguir los distintos tipos de agrupaciones patronales, según las finalidades y naturaleza específica de cada una de dichas agrupaciones:

- Las Cámaras de Industria y de Comercio (Industrie- und Handelskammern, I.H.K.), constituyen Corporaciones de Derecho público, cuya inscripción es obligatoria para industriales y comerciantes. Su origen se remonta a las agrupaciones de comerciantes de las ciudades hanseáticas de la Edad Media, u constituyen las organizaciones económicas más antiguas de Alemania. En los comienzos del Siglo XIX, se transformaron siguiendo el modelo francés. En el reino de Prusia fueron reconocidas, en el año 1.848, como representaciones de los intereses industriales y mercantiles regionales. En el año 1.861, se constituyó una Federación de las Cámaras Alemanas de Comercio. En el año 1.933, se incorporaron a la Cámara económica del Reich. En otoño de 1.949, se constituyó, de nuevo, la Federación alemana de Cámaras de industria y comercio (Deutsche Industrie und Handelstag, DIHT), con sede en Bonn, a la que pertenecen en la actualidad 80 cámaras de industria y de comercio. La misión de esta Federación es la de fomentar la cooperación entre las diversas Cámaras y representar los intereses de la economía industrial y mercantil frente a los organismos federales. Las Cámaras de Industria y de Comercio tienen un carácter regional, representan los intereses económicos en el plano regional, pero no pueden intervenir en cuestiones de carácter social.

Existen 26 Cámaras alemanas de comercio en países extranjeros.

La Federación ha desarrollado una labor importante de perfeccionamiento profesional de sus miembros. Sostienen una Secretaría de Círculos juveniles del empresariado alemán, que cuentan con un total de más de 7.000 socios. Estos círculos tienen como misión principal la formación de sus afiliados en los problemas que plantea la política económica y social.

- La Asociación Federal de la Industria Alemana (Bundesverband der deutschen Industrie, DBDI). El origen remoto de esta asociación se remonta al año 1.876. Entonces se denominó "Asociación Central de Industriales alemanes" (Zentralverband Deutscher Industrieller); posteriormente, en 1.919, se constituyó la Asociación Imperial de la Industria alemana (Reichsverband der Deutschen Industrie, 1.919). En el año 1.934, se transformó por imposición del nacional socialismo.

En el año 1.949, se reorganizó una Comisión de asuntos económicos de las asociaciones industriales, que posteriormente, en el año 1.959, se convirtió en la actual Asociación Federal de la Industria Alemana (Bundesverband der Deutschen Industrie, BDI), como asociación libre y voluntaria. Tiene como misión representar y defender los intereses económicos de las ramas industriales incorporadas a la misma. En la actualidad, pertenecen a ella 38 asociaciones industriales, asistidas por 12 representaciones regionales.

Esta asociación se ocupa exclusivamente de problemas económicos.

Existen asociaciones similares en otras ramas industriales, tales como la "Asociación Federal de la Banca Privada" (Bundesverband des privaten Bankgewerbes); "Asociación General de las Empresas de Seguros" (Gesamtverband der Versicherungswirtschaft); "La Asociación Alemana de Hostelería y Establecimientos de Bebidas" (Deutscher Hotel- und Gaststättenverband (DEHOGA)); "La Asociación General Alemana del Comercio al por Mayor y Exterior" (Gesamtverband des Deutschen Gross- und Aussenhandels); "La Agrupación Central del Comercio Alemán al por Menor" (Hauptgemeinschaft des Deutschen Einzelhandels); "La Organización Central de Empresas de Transporte por Carretera" (Zentralarbeitsgemeinschaft des Strassenverkehrsgewerbes, ZAB); "La Asociación de Navieros Alemanes" (Verband Deutscher Reeder) etc.

- "La Agrupación Federal de Asociaciones Patronales Alemanas" (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, BDA). Fué constituida, en 1.949, en Köln, como organización sucesora de la antigua Unión (Vereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände) de Asociaciones Patronales Alemanas, fundada en 1.913, y disuelta, en 1.933, por el Estado Nacional Socialista. La misión de esta agrupación es la de defender los intereses político-sociales de los empresarios que trasciendan los límites de un Land o de una rama económica. En este campo, agrupa a todas las asociaciones patronales de las ramas económicas existentes en la República Federal, es decir, de la Industria, Comercio, Artesanado, Banca, Seguros, Agricultura y Transportes. Unicamente, después de la implantación de la codecisión, en virtud de la Ley de 1.951, en las industrias del Hierro y del acero, y del carbón, se creó una nueva organización,

la Asociación Económica de la Industria del Hierro y del Acero (Wirtschaftsvereinigung Eisen-und Stahlindustrie), al margen de la BDA. Por el contrario, se mantiene dentro de esta última organización, la Asociación de Empresarios de las Minas del Rhur (Unternehmensverband Rhur-Bergbau). En los órganos directivos de esta asociación patronal minera y en las representaciones patronales de las comisiones contractuales para la celebración de convenios colectivos no se hallan representados los directores de trabajo.

Pertenecen, en la actualidad, a la BDA 37 organizaciones económicas centrales y 14 asociaciones regionales, así como 866 subasociaciones, las cuales representan el 90 % aproximadamente de todas las empresas privadas de la Industria (incluida la minería) del Artesanado, Agricultura, Comercio Exterior, Comercio al por Mayor y al por Menor y Rama de transportes.

En el plano de las relaciones colectivas contractuales con los sindicatos, la actuación de la BDA no puede atentar contra la autonomía de las asociaciones-miembros, pudiendo, sin embargo, dirigir recomendaciones a las mismas, siempre que hayan sido acordadas, por unanimidad, por el Consejo de Dirección.

La BDA constituye una asociación patronal paralela a la DGB, en el plano sindical.

Conviene también indicar que funciona un Instituto de estudio, investigación y asesoramiento, el "Deutsches Industrie-Institut - DI", que se halla financiado por la BDA y por la BDI.

Este Instituto tiene cuatro departamentos:

- 1º. Política social
- 2º. Política económica
- 3º. Prensa
- 4º. Conferencias (15)

Controversias en torno a la cogestión

El programa fundamental de la D.G.B., del año 1.949, propugnaba "La cogestión de los trabajadores asalariados en todas las cuestiones de personal, económicas y sociales de la gestión y de la configuración de la economía.

Posteriormente, al iniciarse el año 1.950, se reunieron, en Hattenheim, los representantes de las grandes organizaciones patronales (B.D.A., B.D.I.) con los representantes de la D.G.B., y los Sindicatos adheridos, con objeto de discutir los aspectos fundamentales del derecho de cogestión.

Estas conversaciones fueron seguidas de otras celebradas en Bonn y en Maria Laach.

El comunicado, hecho público en esta ocasión, hace referencia a los problemas incluidos en el Orden del Día sobre los que no se pudo llegar a un acuerdo:

"Los interlocutores estuvieron animados de una voluntad seria de contribuir, a través de un trabajo común entre ambas partes sociales, a la realización de una democracia económica y con ello a la paz social interna en la República Federal de Alemania. En este sentido las dos partes han llegado a un acuerdo completo, de principio, sobre la colaboración en un Consejo Económico Federal y en unas Cámaras de Comercio Regionales sobre una base paritaria, con iguales derechos, con intervención de las organizaciones representativas de empresarios y trabajadores.

En lo que se refiere a la estructura de la empresa, han sido objeto de discusiones prolongadas y profundas los problemas de la cogestión económica personal y social.

Se ha establecido un acuerdo en relación con la constitución de una Comisión paritaria en las empresas de ciertas dimensiones con el fin de lograr la colaboración entre la dirección de la empresa y los trabajadores, dejando ciertos detalles para ser examinados ulteriormente.

En lo que se refiere a las cuestiones del derecho de cogestión personal y social, en Hattenheim se ha llegado al establecimiento de un acuerdo de principio sobre la realización de los derechos de cogestión, las dos partes han presentado diferentes propuestas que deben ser examinadas lo mismo que las cuestiones de composición de los órganos de vigilancia de las Sociedades Anónimas, por los órganos competentes de ambas Federaciones."

Estas conversaciones y las ulteriores no llegaron a ningún resultado inmediato.

La D.G.B. decidió someter, por su cuenta, a la opinión pública un Proyecto de Ley sobre la reforma de Estructuras Económicas.

Esta decisión fué adoptada en la Reunión del Comité Ejecutivo de la D.G.B., celebrada el 25 de Enero de 1.950.

El Proyecto de Ley propuesto por la Federación Sindical, tenía dos partes:

En la primera, se trataba del derecho de la cogestión de los trabajadores en las empresas.

En la segunda, del derecho de cogestión de los trabajadores en otros niveles superiores.

En el primer capítulo de la primera parte se trata de las grandes empresas.

Se consideran como tales a las unidades jurídicamente autónomas que ocupan más de 300 trabajadores y que poseen un Capital Social de 3.000.000 de DM como mínimo. Este Proyecto de Ley preveía en todas estas empresas (bien funcionasen bajo la forma jurídica de una Sociedad Anónima, de una Sociedad en Comandita, de una Cooperativa de producción, de una Sociedad de Responsabilidad Limitada o de una Sociedad colectiva) la creación de un Consejo de Vigilancia, compuesto por lo menos de 6 miembros o de un número divisible por 2. Esta Ley debería aplicarse también a las empresas comerciales que tuviesen una determinada importancia. La mitad de los miembros de estos Consejos de Vigilancia deberían ser elegidos sobre las propuestas que surgiesen de la Organización Sindical. Se preveía, que, como regla general, la mitad de los puestos debería quedar reservada a los representantes de los trabajadores de la empresa.

En este Proyecto se apuntaba también al establecimiento de la cogestión a nivel de la Dirección de la Empresa:

"... Los miembros de la Dirección, los Gerentes, los Apoderados, los Directivos de las empresas de determinado tamaño, con responsabilidad en cuestiones sociales, cuestiones de trabajo y de personal, no podían ser designados contra el parecer de la mayoría de los representantes de los trabajadores".

En lo que se refiere a las empresas de tamaño medio, que no quedaban incluidas dentro de las condiciones antes indicadas, se preveía que los Consejos de Empresa designarían dos representantes suyos en los Consejos de Vigilancia.

Además todas las empresas deberían constituir Comisiones Económicas, con funciones de asesoramiento de las direcciones de las empresas en todas las cuestiones técnicas y económicas que les afectaban.

El segundo capítulo del Proyecto de la D.G.B. contenía propuestas, en relación con la implantación de la cogestión en las "Instituciones Económicas Generales". Se hacían propuestas detalladas sobre la transformación de los órganos de auto-administración de la economía, particularmente las Cámaras de Industria y Comercio.

En lo referente al nivel regional se preveía lo siguiente:

- La formación de Cámaras de Economía, compuestas de representantes de la Industria, del Comercio y del artesanado de la región. Los órganos de dichas Cámaras eran los siguientes:

- La Asamblea Plenaria (compuesta sobre base paritaria; los representantes de trabajadores deben ser designados por los Sindicatos; la duración de sus funciones sería de 4 años, la renovación se realizaría por mitades cada 2 años; las tareas previstas para dicha Asamblea serían las siguientes: elaboración de los Estatutos y

de las reglas de la actividad de la Cámara, adopción de acuerdos sobre las cuestiones fundamentales de la economía de la Región).

- La Presidencia (asimismo de composición paritaria, elegida por la Asamblea Plenaria, con 12 miembros, cuya Presidencia cambia todos los años).

- Las Comisiones (de composición paritaria constituidas por acuerdo de la Asamblea Plenaria y encargadas de tareas especiales).

- Las Cámaras del Artesanado constituyen la representación de los intereses del Artesanado en el plano regional. La estructura y las tareas de sus órganos corresponden a los de las Cámaras de Economía. La Presidencia comprende 4 personas. Las Cámaras de Economía y las Cámaras del Artesanado se hallan sometidas al control de los Ministros de Economía de los "Länder".

- Las Cámaras de Agricultura constituyen la representación de los intereses de la Agricultura en el plano regional. Tienen la función principal de promover el aumento de la producción. Se hallan sometidas al control de los Ministros de Agricultura de los "Länder". Tienen también composición paritaria.

También se había pensado en la constitución, a nivel de los "Länder", de Consejos de Economía, con la función de defender los intereses del conjunto de la economía del Land, de conciliar los puntos de vista entre empresarios y trabajadores teniendo en cuenta la visión de conjunto de la economía, así como de asesorar al Gobierno y al Parlamento y a la Administración del País de todas las cuestiones económicas y sociales.

Finalmente al nivel del Estado Federal se proyectaba la creación de un Consejo Federal de Economía, que tenía como misión asesorar a los Ministros Federales, al "Bundestag" y al "Bundesrat", en todas las cuestiones de política económica y social, finanzas y de contribuciones, bien a petición de dichos organismos, bien por iniciativa propia. Sobre todo, debería emitir dictamen sobre los Proyectos de Ley o los Decretos que afectasen a cuestiones económicas, sociales, financieras y fiscales. Además, debería promover el desarrollo económico y social, conciliar la divergencia de intereses en la economía del país e instaurar comisiones especializadas. La facultad de realizar investigaciones que iba a corresponder al Consejo de Economía venía a ser de una importancia verdaderamente excepcional. El Consejo se iba a componer de 150 miembros, de los cuales 58 representaban a la Industria; 20 al Comercio, Banca y Seguros; 20 a la Agricultura, Bosques y Pesca; 16 al Artesanado; 18 a los Transportes y Servicios Públicos; 18 a las Actividades Científicas y Profesiones Liberales. Entre estos últimos deberían formar parte personalidades eminentes en cuestiones de política económica y social.

La mitad de los representantes de cada grupo se designarían por las Organizaciones Patronales, por las Empresas Públicas, por los Ministros Federales Competentes, de acuerdo con los Ministros correspondientes de los "Länder", así como por las Organizaciones locales y la otra mitad por la dirección de la D.G.B.

Tal era la propuesta de Ley de la D.G.B. Como podrá comprobarse la segunda parte del Proyecto quedó completamente sin realizarse.

La "Ley sobre las Cámaras de Industria y de Comercio" (Gesetz über die Industrie-und Handelskammern), de 16 de Noviembre de 1.956, no tiene nada que ver con la propuesta Sindical.

En cuanto a la creación de un Consejo Federal de Economía (Bundswirtschaftsrat) después de una breve deliberación parlamentaria fué retirada la propuesta indefinidamente.

A medida que iban pasando los meses y los años desde el final de la Guerra, las propuestas Sindicales para implantar la Cogestión en la Empresa encontraban mayor resistencia y oposición en los medios industriales.

Estaban quedando muy lejos los tiempos en que el entonces Presidente de la C.D.U. (Christlich Demokratische Union) de la Zona Británica de ocupación, Konrad Adenauer, declaró el 7 de Abril de 1.946: "Queremos la participación de los trabajadores en la gestión y en la responsabilidad, y éste no únicamente en el marco de Organismos y gestión autónoma, sino igualmente en las grandes Sociedades Anónimas de capital, en las que la influencia del Derecho de Propiedad ha cedido más o menos el paso al derecho de la Dirección".

La mayor objeción que se oponía a la implantación de la cogestión era la de que venía a ser una "socialización en frío". Los empresarios iban a ser expropiados -al menos parcialmente- al suprimirles o limitarles profundamente su derecho de libre disposición sobre el capital invertido. Los Sindicatos trataron de combatir esa afirmación con argumentos jurídicos y políticos: desde el punto de vista jurídico no se modifica nada esencialmente el carácter de la Sociedad Anónima; el trabajo aparece, al lado del capital, como factor codecisorio, pero no como factor con decisión exclusiva, además no se puede ya hablar tratándose de los gigantescos organismos de la industria moderna de Empresariado independiente. La Sociedad Anónima refleja de una manera típica la economía moderna altamente industrializada, en la cual el capital trata de buscar una inversión rentable sin establecer ningún contacto con la empresa y con los productos elaborados; por la misma se evita que los accionistas minoritarios, y a veces que los grandes accionistas, participen de una manera decisiva en la dirección de la empresa, si por casualidad ellos pretenden hacerlo, cosa que ocurre muy raras veces.

Para un estudio más profundo sobre las posiciones adoptadas por las distintas confesiones religiosas y los partidos políticos puede consultarse muy útilmente los dos amplios volúmenes de Alfred Christmann y Otto Kunze, con el título "Wirtschaftliche Mitbestimmung im Meinungsstreit" cuya reseña bibliográfica recogemos al final de este trabajo.

Se temía que la participación de los trabajadores, a quienes se consideraba faltos de suficiente preparación, pudiese llevar a las empresas a su ruina económica.

A esta objeción los Sindicatos oponían la prueba de los hechos: después del derrumbamiento catastrófico de 1.945, los trabajadores habían reconstruido las fábricas, en medio de sus ruinas, cuando muchos accionistas y empresarios habían desaparecido o se hallaban internados en Campos de Concentración. Además, en la Zona de ocupación británica se habían establecido, en empresas mineras y siderúrgicas, órganos de cogestión, con resultado excelente.

También se aducía por los adversarios de la cogestión el temor de que los trabajadores presentasen reivindicaciones desorbitadas, sin tener en cuenta las realidades económicas de la empresa. Sin embargo, las experiencias realizadas no justificaban esta prevención, ya que los trabajadores tenían interés en la conservación de sus puestos en la Empresa y de que éstas fuesen dirigidas de una manera competente y de que alcanzasen una rentabilidad suficiente.

La polémica se enardeció. Las Organizaciones Patronales les trataron de conquistar la opinión pública en defensa de sus puntos de vista.

Las negociaciones entre los representantes Sindicales y Patronales no dieron ningún resultado definitivo. Un am-

plio intercambio epistolar tuvo lugar entre el entonces Canciller Adenauer y el primer Presidente de la D.G.B., Hans Böckler. Se establecieron contactos con los partidos políticos y las Altas Comisarías de las Potencias de ocupación, especialmente con las de Inglaterra y EE.UU.

Los Sindicatos llegaron a temer que cuando se constituyesen las nuevas sociedades descentralizadas, que iban a sustituir a los antiguos "Konzerne", en las ramas industriales de hierro y acero y en la minería, iban a ser encuadrados bajo el derecho común alemán, con lo que sus avances sociales, en tiempo de la ocupación, iban a quedar letra muerta; entonces se decidieron a poner en juego todos sus recursos disponibles y a jugar su última carta.

En los últimos días de Noviembre de 1.950, se celebró una votación entre los trabajadores y empleados de la Industria Siderúrgica a fin de llegar a conocer si estaban dispuestos a declararse en huelga para implantar la cogestión.

El número de total de trabajadores y empleados que tenían derecho de participar en la votación fué de 210.000. La emisión del voto era secreta y absolutamente libre. Sus resultados fueron los siguientes:

Número de votos emitidos	201.512	
Favorables a la huelga	193.183	(95,87 %)
Contrarios a la huelga	6.321	(3,14 %)
Votos en blanco	2.008	(0,99 %)

Fué un éxito resonante para los Sindicatos que les dejaba el camino libre para recurrir a la huelga, si fuese necesario, para lograr la implantación de la cogestión.

El grupo parlamentario del S.P.D. (Sozialdemokratische Partei Deutschlands) hizo suyas las reivindicaciones de la D.G.B.

Dentro de la C.D.U. no se aceptaba plenamente la propuesta de la D.G.B.; los cristianos-demócratas habían hecho una proposición algo diferente. Además había una serie de propuestas particulares que afectaban a numerosas cuestiones de detalle, que habían sido elaboradas por el propio Gobierno Federal o por grupos parlamentarios.

La situación parecía avocada a una discusión interminable.

Se acusaba a los Sindicatos de que querían ejercer una "presión inadmisibles" sobre el Bundestag y de que el recurso a la huelga constituía un procedimiento no democrático.

El Sindicato de los Mineros decidió, el 8 de Enero de 1.951, realizar una votación de entre 570.000 trabajadores de minas sobre su actitud ante la huelga. Los resultados de esta votación fueron los siguientes, teniendo en cuenta que el número de trabajadores con derecho a voto era de 501.525:

Número de votos emitidos ...	485.273	(96,7 %)
Favorables a la huelga	450.328	(92,8 %)
Contrarios a la huelga	26.291	(5,4 %)
Votos en blanco.....	8.654	(1,8 %)

Las negociaciones con los empresarios fueron iniciadas, interrumpidas y reanudadas en distintos momentos.

Por fin, el 25 de Enero de 1.951, con participación del Canciller, se llegó a un acuerdo definitivo que fué sometido inmediatamente al Bundestag.

Conviene advertir que el Sindicato del Metal había anunciado que, en el mes de Febrero, iba a iniciar una huelga.

El 10 de Enero, Hans Bökler, en un discurso radiofónico, pudo anunciar a los trabajadores y empleados que habían lo grado su objetivo y que, no era preciso, por tanto, ir a la huelga.

El 10 de Abril, fué aprobada, en el Bundestag, la Ley sobre la cogestión de los trabajadores en las empresas Sidérgicas y Mineras (Gesetz über die Mitbestimmung Arbeitnehmer in den Aufsichtsräten und Vorständen der Unternehmen des Bergbaus und der Eisen und Stahlerzeugenden Industrie), y fué promulgada el 21 de Mayo de 1.951.

Para terminar este punto, vamos a recoger un cuadro cronológico insertado en la obra citada en la bibliografía de Hirsch-Weber, Wolfgang "GEWERKSCHAFTEN IN DER POLITIK", en donde

se recogen sintéticamente las incidencias fundamentales en el pro
ceso polémico hacia la promulgación de la Ley de la cogestión:

31 diciembre 1.945:

Primera conversación entre Jarres y los Consejos de Empresa de la empresa Klöckner-Werke sobre derechos integrantes de la cogestión.

12-14 marzo 1.946:

Conferencia sindicalista de Hannover-Linden

Octubre 1.946:

Negociaciones entre Böckler y la Administración Fiduciaria.

18 y 21 enero 1.947:

Propuestas de cogestión por parte de las empresas Gutehoffnungshütte, Klöckner-Werke y Otto Wolf.

1 marzo 1.947:

Fundación de las cuatro primeras factorías desmanteladas en la industria del carbón y del acero con com
posición paritaria de los consejos de administración; creación del cargo de director laboral.

4 noviembre 1.949:

El Bundestag solicita del Gobierno la presentación de un proyecto de Ley sobre nueva reglamentación de las condiciones laborales.

Enero y marzo 1.950:

Conversaciones de Hattenheim entre sindicatos y empresarios.

14 y 22 mayo 1.950:

Proyectos de la DGB para "el reordenamiento de la vi
da económica alemana".

17 mayo 1.950:

Proyecto de Ley de la fracción parlamentaria de la Unión cristianodemócrata sobre la cogestión.

5 y 6 julio 1.950:

Conversaciones en María Laach.

27 julio 1.950:

Primera lectura del proyecto de Ley de la Unión cris
tianodemócrata y de un proyecto del partido socialde
mócrata.

20 noviembre 1.950:

Conversación entre el Ministro Federal de Economía Erhard, y los sindicalistas.

29-30 noviembre 1.950:

Votación en el Sindicato Industrial del Metal acerca de la realización de una huelga en defensa del dere
cho de cogestión.

11 enero 1.951:

Conversación entre Böckler y Adenauer.

23 enero 1.951:

Acuerdo entre sindicatos y empresarios.

10 abril 1.951:

Se aprueba la Ley sobre la cogestión en la industria del carbón y del acero. (16)

Análisis de la Legislación vigente en Alemania

- La Ley sobre la cogestión en la Industria Siderúrgica y en las Minas, de 1.951.

La designación oficial de esta Ley es la de "Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Aufsichtsräten und Vorständen der Unternehmen des Bergbaus und der Eisen und Stahl erzeugenden Industrie", vom 21-Mai 1.951. Para designarla abreviadamente se utiliza la sigla MitbG o MBG. (Por la L. de 7-VIII-1.956, se le dió una nueva redacción).

Posteriormente, se dictó la Ley de 7 de Agosto de 1.956, extendiendo la cogestión, establecida en la Ley anterior de 1.951, a las Sociedades "Holding". La designación oficial de esta Ley es la de "Gesetz über die Ergänzung des Gesetzes über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Aufsichtsräten und Vorständen der Unternehmen des Bergbaus und der Eisen und Stahl erzeugenden Industrie", vom 7. August 1.956. Se conoce también abreviadamente con la sigla MbErgG.

La Ley de 1.951 tiene una aplicación restringida:

- a) Por la actividad material de la Empresa

Se aplica a las Industrias Mineras dedicadas a la extracción de hulla, de lignito, de mineral de hierro o al tratamiento de dichos minerales, a través de la destilación de coque o la modelación en briquetas de esas materias primas, siempre que estas actividades constituyan la actividad principal de dichas empresas y que se hallen bajo la vigilancia de las autoridades de minas.

También se extiende la aplicación de la Ley a las Empresas dedicadas a la producción de hierro y de acero, dentro del límite establecido en la Ley nº. 27, de la Alta Comisión Aliada, siempre que dichas empresas hayan de ser transformadas en "Sociedades Unitarias" (Einheitsgesellschaften) de acuerdo con dicha Ley o que vayan a continuar funcionando bajo otra forma sin ser liquidadas.

También se aplica dicha Ley a empresas dependientes de las anteriores, o de otra Empresa que deba ser liquidada, en virtud de la Ley citada nº. 27, siempre que la actividad principal de dichas empresas sea alguna de las exigidas en la Ley.

Pero, además de este criterio de actividad material, la Ley exige otros dos criterios para entrar dentro del ámbito de su aplicación.

b) Por la forma jurídica del titular

Unicamente será de aplicación la Ley a aquellas empresas que, dedicándose a las actividades enunciadas, sean administradas, bajo la forma jurídica de Sociedades por Acciones, de Sociedades de Responsabilidad Limitada o de Sociedades de derecho minero con personalidad jurídica, y también, aun no reuniendo las formas jurídicas enunciadas se hayan constituido o deban constituirse en "Sociedades Unitarias", es decir, en las Sociedades que resultasen de la disolución de los "Konzerne", decretada en virtud de la Ley nº. 27.

c) Por el número de trabajadores.

Pero, además, se aplica el criterio del tamaño de la empresa: es preciso que las empresas reúnan más de 1.000 trabajadores fijos, salvo en el caso de las "Sociedades Unitarias". Dentro del término trabajador "Arbeitnehmer" se comprende, a estos efectos, tanto a los obreros como a los empleados, aunque posteriormente la Ley los distinga cuidadosamente cuando se trate de designar a los representantes en el Consejo de Vigilancia (Aufsichrat).

Hubo un proyecto de origen socialista que pretendía extender la aplicación de la Ley a todas las empresas que tuviesen más de 300 trabajadores fijos, pero, en este punto, no llegó a prosperar.

Tenemos que hacer notar que la expresión utilizada por la Ley es la de "Unternehmen" (Empresa) para determinar el sujeto de aplicación de la Ley y no la de "Betrieb" (Establecimiento), como utiliza la Ley de 11 de Octubre de 1.952 (B.V.G.)

La expresión alemana "Unternehmen", como ya indicamos anteriormente, se podría traducir al español por la palabra "Empresa", es decir, la unidad económica autónoma. La expresión "Betrieb" significa, "La unidad técnica de producción". Equivale, aunque no exactamente, a la expresión, que se utiliza en alguna de nuestras disposiciones laborales, de "Centro de trabajo".

La Empresa puede tener varios establecimientos, no siendo, por tanto, coincidentes ambos términos. Volveremos sobre este punto posteriormente al hacer la exégesis de la Ley de 11 de Octubre de 1.952.

Cuando se promulgó esta Ley regía en Alemania la Ley sobre Sociedad por Acciones, de 1.937.

En esta Ley estaban previstos los siguientes órganos de gobierno de la Sociedad:

- Asamblea General de Accionistas (Hauptversammlung) cuyas facultades consistían esencialmente en designar y revocar a los miembros del Consejo de Vigilancia (Aufsichtsrat).
- Consejo de Vigilancia (Aufsichtsrat), cuya facultad fundamental radica en la designación de los miembros del Consejo de Dirección (Vorstand), y en revocar a los nombrados, así como de controlar su gestión. En la práctica, sin embargo, su intervención en el gobierno de la empresa tiene un carácter más permanente y decisivo, más allá de la letra de la Ley.
- Consejo de Dirección (Vorstand) con facultades de dirección y administración de la empresa, con bastante independencia, y cuyos miembros podían no ser accionistas de la Sociedad, hallándose vinculados a la Sociedad por un contrato de trabajo. (Al tratar de la última reforma del Régimen de Sociedades por Acciones, en Alemania, exponemos, con mayor extensión, la competencia de estos órganos).

La Ley que venimos comentando, de 21 de Mayo de 1.951, extendió la obligación de constituir Consejos de Vigilancia (Aufsichtsrat) a las Sociedades de responsabilidad limitada y a las empresas mineras con personalidad jurídica a las que les era aplicable dicha Ley, aunque no lo estaban por virtud de la Ley de 1.937, que sólo regulaba las Sociedades por Acciones.

La Ley de 1.951, modifica a la Ley de 1.937, en lo referente a la composición de los Consejos de Vigilancia y Organos de Dirección.

En virtud de esta Ley, se establece que el Consejo de Vigilancia de las empresas a las que se aplique, se compondrá normalmente de 11 miembros, (se prevé, sin embargo, en el texto de la Ley que cuando las Sociedades tengan un capital declarado de más de 20 millones de DM. o más de 50 que pueda ampliarse, por vía estatutaria o de contrato social, a 15 o a 21 miembros respectivamente, el número de los componentes del Consejo de Vigilancia).

La composición del Consejo, en el supuesto normal de 11 miembros, se halla formada de la siguiente manera:

- 4 representantes de los accionistas y un miembro complementario.
- 4 representantes de los trabajadores y un miembro complementario.
- 1 miembro independiente.

Los miembros complementarios tanto de la representación de los accionistas como de los trabajadores deben reunir las siguientes condiciones, en garantía de un cierto grado de independencia:

- No ser representantes de ningún Sindicato de trabajadores, ni de una asociación de empresarios, ni de organismos centrales de ambos tipos de asociaciones.
- No hallarse en relación permanente de servicio de dichas asociaciones, ni actuar como agente de negocios de ninguna empresa.
- No haber tenido, durante el año anterior a su elección, ninguna de las funciones descritas en los apartados anteriores.

- No hallarse ocupados en la empresa, ni como empresarios ni como trabajadores.
- No tener ningún interés económico de importancia en la empresa.

Estas mismas condiciones deberá reunir el undécimo miembro.

La elección de los miembros del Consejo de Vigilancia se realizará de la siguiente manera:

La designación corresponde formalmente, en último término al Órgano elector de la Sociedad, calificado así por la Ley, Estatuto o Contrato Social (en la Sociedad por Acciones -Aktiengesellschaft- correspondía, según el artículo 87, de la Ley alemana de 1.937 -Aktiengesetz- a la Junta General de Accionistas -Hauptversammlung-); pero tratándose de los representantes de los trabajadores, como veremos a continuación, su intervención se reduce a una mera ratificación de la designación ya realizada.

Dos de los 5 representantes de los trabajadores deben ser un obrero y un empleado ocupados en la empresa. (En el caso de que el Consejo de Vigilancia se componga de 21 miembros, entonces el número de representantes de los trabajadores de la empresa será de 3 en vez de dos).

Estos trabajadores se eligen de la siguiente manera:
Los Consejos de los Establecimientos de la Empresa (Betriebsräte)

proponen al órgano elector los nombres de los candidatos, previa consulta con los Sindicatos representados en la Empresa y con sus organizaciones centrales. A estos efectos, los miembros obreros de los Consejos de los Establecimientos y los miembros representantes de los empleados constituyen cuerpos electores separados, de tal forma que cada grupo elige, mediante voto secreto, al miembro que le corresponde. Antes de que estos nombramientos sean transmitidos al órgano elector de la Sociedad, deberán ser comunicados, dentro de las dos semanas siguientes a la elección, a las Organizaciones Centrales a las que pertenezcan los Sindicatos representados en las respectivas empresas. Estas Organizaciones Centrales tienen un plazo hábil de 2 semanas, a partir de la recepción de la comunicación, para hacer constar su oposición ante los Consejos de los Establecimientos, a dichas propuestas, cuando exista sospecha fundada de que alguno o algunos de los propuestos no ofrezcan garantías de cooperar responsablemente en el Consejo de Vigilancia para el bien de la empresa y de la economía en general.

En el caso de que los Consejos rechazasen dicha oposición, por simple mayoría de votos, pueden recurrir los Organismos sindicales que la hayan formulado al Ministro Federal del Trabajo (Bundesarbeitsminister), quien decidirá con carácter definitivo.

Otros dos, de los 5 representantes de los trabajadores, son propuestos al órgano elector de la Sociedad por las Or

ganizaciones Centrales-Sindicales, previa deliberación con los Sindicatos representados en la empresa y con los Consejos del Establecimiento. Dichas Organizaciones Centrales tienen esta facultad de hacer dicha propuesta en proporción del número de trabajadores afiliados a su Sindicato que tengan en la empresa; aunque, según establece la Ley, hay que tener también en cuenta a las minorías.

El miembro complementario (el quinto) se designa de la misma forma que éstos dos últimos.

Como ya indicamos antes, la intervención del órgano elector de la Sociedad, tratándose de los 5 representantes de los trabajadores, se reduce a una mera ratificación de las propuestas que se le hagan.

En el caso de que el Consejo de Vigilancia tenga 15 miembros, las Organizaciones Centrales Sindicales pueden proponer a tres, en vez de dos, y además al miembro complementario. Y, en el caso de que tengan 21, pueden proponer a 4 y al miembro complementario.

Los representantes de los accionistas se designan en la forma ordinaria de todas las Sociedades. Unicamente advierte la Ley que venimos comentando que, si de acuerdo con el Art. 88 de la Ley entonces vigente de 1.937, determinados grupos de Accionistas hacían uso del derecho previsto de designar directamente a sus representantes en el Consejo de Vigilancia,

el límite de un tercio determinado en dicho precepto legal no se refiere, en el caso de las Sociedades en que se aplica la Ley de la cogestión (M.B.G.), al total de los miembros del Consejo de Vigilancia, sino únicamente al total de los miembros representantes de los accionistas.

El miembro independiente (el undécimo miembro), también deberá ser elegido por el órgano elector, pero a propuesta de los restantes miembros del Consejo de Vigilancia. Esta propuesta deberá ser adoptada por mayoría de votos en el Consejo de Vigilancia, pero exigiéndose, en todo caso, 3 votos a favor de cada uno de los grupos de los representantes de los accionistas y de los trabajadores.

Si no llegare a obtener una propuesta en estas condiciones, deberá constituirse una Comisión de Conciliación compuesta de 4 miembros: dos miembros deberán ser elegidos por los representantes de los accionistas en el Consejo de Vigilancia y los otros dos por los representantes de los trabajadores.

Esta comisión deberá proponer al órgano elector, dentro del plazo de un mes, los nombres de 3 personas, entre las cuales el órgano elector podrá elegir el undécimo miembro del Consejo de Vigilancia. Si el órgano elector no realizase la elección, en virtud de motivos importantes, especialmente cuando ninguno de los propuestos ofrezca garantías de promover eficientemente los intereses de la empresa, deberá adoptar una resolución motivada.

La Comisión de Conciliación puede recurrir al Tribunal Superior del Land (Oberlandsgericht), que sea competente por razón de la ubicación de la empresa, quien decidirá si la repulsa de las propuestas hecha por el órgano electoral se halla o no justificada.

Si la repulsa fuere confirmada, la Comisión de Conciliación puede proponer al órgano electoral 3 nuevos nombres. El Organo electoral puede aceptar uno de los nombres propuestos o rechazarlos, con resolución motivada. Si el Tribunal declarare improcedente la repulsa de la propuesta, el Organo electoral deberá elegir necesariamente a una de las personas propuestas; pero si el Tribunal confirmare dicha repulsa, o si la segunda propuesta no se hiciera, el órgano electoral elegirá por sí mismo el miembro independiente.

Como puede comprobarse la fórmula de composición y de elección resulta un poco complicada, como consecuencia de haber sido objeto de mutuas transacciones.

Los dirigentes del Sindicato se oponían abiertamente a la representación directa de los trabajadores de la propia empresa, pues temían que la atmósfera paternalista de muchas empresas y la influencia de los Empresarios y directores sobre los trabajadores, que hacía bastantes años se hallaban separados de Organizaciones de luch sindical, convirtiesen en letra muerta los avances sociales de la Ley.

También les preocupaba el peligro de que una visión restringida de los problemas uniese a la Dirección y a los trabajadores para una defensa demasiado exclusivista de los intereses particulares de la empresa en contradicción con los intereses generales del conjunto de trabajadores y de la economía nacional.

Los dirigentes sindicales se oponían asimismo a la formación de cuerpos electorales distintos para los obreros y los empleados.

Por otra parte, los patronos tenían un interés especialísimo de excluir a los organismos sindicales centrales de toda intervención directa en la designación de los representantes del trabajo en los Consejos de Vigilancia.

La designación del undécimo miembro independiente fué una concesión arrancada a los dirigentes de la D.G.B., quienes, en principio, pretendían la paridad absoluta entre ambas representaciones.

Conviene advertir que la división del Consejo de Vigilancia en los dos grupos indicados, según el origen de su representación, no tiene efecto formal más que en lo que se refiere a las elecciones, pero una vez realizadas éstas, en principio, los miembros del Consejo actúan con plena libertad, sin hallarse coartados por compromisos anteriores.

En general, de las informaciones que hemos podido recoger se desprenden que los trabajadores han elegido a personas

destacadas como representantes suyos en el Consejo de Vigilancia, para cubrir aquellos puestos que no debían ser ocupados necesariamente por obreros u empleados de la empresa. Dirigentes Sindicales de relieve, expertos, incluso catedráticos de universidad, forman parte de los Consejos de Vigilancia, en representación de los trabajadores.

El Consejo de Vigilancia podrá adoptar soluciones válidas con el "Quorum" mínimo de la mitad de sus miembros.

El órgano electoral únicamente podrá destituir a los miembros del Consejo de Vigilancia elegidos en representación de los trabajadores a propuesta de los órganos cuya iniciativa fué necesaria para proceder a su elección.

Para sustituir al miembro independiente será necesaria una decisión judicial, a demanda de 3 miembros como mínimo del Consejo de Vigilancia, basada en motivos de importancia.

Otra característica muy especial de esta Ley de 1951, es la del nombramiento de un Director de trabajo (Arbeitsdirektor) que forma parte del órgano de dirección de la Empresa, (Vorstand), con igualdad de derechos con los restantes miembros, y con la misión especial de ocuparse de los problemas laborales y sociales de la empresa.

El nombramiento de este Director de trabajo deberá ser realizado como el resto de los miembros del "Vorstand", pero hace falta que se hallen de acuerdo en la emisión de sus votos la

mayoría de los miembros del Consejo de Vigilancia designados en representación de los trabajadores, con lo que prácticamente su nombramiento queda en sus manos, es decir, en las de los Organos Sindicales.

Esta Ley, con la ampliación establecida, por la del 7 de Agosto de 1.956 (MBErgG), haciendo extensiva su aplicación, como luego veremos, a las Sociedades "Holding", rige en la actualidad en 87 empresas de acuerdo con el siguiente cuadro:

Soc.	Soc. por acciones	Soc. limitada	Soc. Mineras
Hierro y Acero	16 +7	4	-
Carbón de piedra	19 +9	5	8 +2
Lignito	3	-	-
Hulla	1	-	-
Minas de hierro	4 +1	-	-
Empresas "Holding" atípicas	5	-	-
Sociedades "Holding" típicas	3	-	-
TOTAL	68	9	10 = 87

Las empresas señaladas con la cruz, representan las Empresas filiales dependientes de las 3 Sociedades "Holding" típicas.

(Las Sociedades "Holding" típicas se consideran aquellas que por razón de sus vínculos orgánicos ejercen control sobre otras empresas sometidas a la Ley de la cogestión -Mitbestimmungsgesetz. Las Sociedades "Holding" atípicas son aquéllas que además de actuar como Sociedades "Holding", actúan con responsabilidad económica directa en la Metalurgia).

Más adelante expondremos juicios y experiencias sobre esta Ley y su aplicación.

Como ya hemos indicado el 7 de Agosto de 1.956, se dictó una Ley complementaria de la del 21 de Mayo de 1.951 extendiendo la codecisión a las Sociedades "Holding" (Mitbestimmungsergänzungsgesetz MBErgG).

La razón de la promulgación de esta Ley fué la siguiente:

Cuando los Aliados empezaron a abandonar una de las directrices de su política industrial en relación con Alemania, que como ya hemos indicado anteriormente, iba dirigida a la "des-cartelización", se reanudó la tendencia, a partir, de 1.950, hacia la reconstitución de los "Konzerne".

Los Sindicatos criticaron esta evolución.

Conviene tener presente la actuación de ciertos grupos económicos poderosos durante la permanencia en el poder del Nacional-Socialismo.

Los Sindicatos no veían mal el restablecimiento de vinculaciones orgánicas entre las empresas cuando dichas vinculaciones tenían una base de coordinación económica racional (por ejemplo, entre las minas de carbón y la siderurgia; entre la siderurgia y la producción de energía, etc.) Pero ante el proceso de concentración creciente de la economía alemana los Sindicatos y otros medios responsables expresaron las más serias reservas.

Las potencias aliadas estimaron que la participación de los representantes de los trabajadores en los órganos de gobierno de las grandes empresas constituía una garantía suficiente para el establecimiento de un control democrático sobre esas grandes concentraciones de poder económico.

Así se reconstruyeron los "Konzerne" siguientes, entre otros más:

- Klöckner Werke AG; capital social 300 millones DM, nº. de trabajadores: 42.000.
- Salzgitter AG (en otro tiempo Reichswerke); capital social: 426 millones DM, nº. de trabajadores: 60.000.
- Gelsenkirchner Bergwerks. AG; capital social: 485 millones DM; personal: 87.000.
- Ilseder Hütte; capital social: 140,4 millones DM; personal: 16.000.
- Hoesch AG; capital social: 375 millones DM; nº. de trabajadores: 50.000.
- Hütte-und Bergwerke Rheinhausen AG; capital social: 200 millones DM; nº. de trabajadores: 20.000.
- Rheinische Stahlwerke AG; capital social: 470 millones DM; nº. de trabajadores: 80.000.

- Mannesmann AG; capital social: 580.000 DM; nº. de trabajadores 720.000.

Los representantes de los Sindicatos y los directivos de estos "Konzerne", habían llegado a ciertos acuerdos para la aplicación razonable de las disposiciones de la Ley del 1.951 sobre la cogestión (MBG).

Pero, en el año 1.953, surgió una polémica sobre la validez de dichos acuerdos. Así, el Tribunal de Düsseldorf rechazó una demanda de los Sindicatos contra el Konzern Mannesman, quien había decidido que era la Ley de Octubre del 52, -BVG- la aplicable a la Sociedad Holding y no la Ley sobre la cogestión.

A la vista de esta situación, los Sindicatos presionaron para que se dictase la Ley de 7-VIII-1.956, que fué apoyada por el SPD, por una fracción del CDU/CSU y combatida por el FDP y por parte del CDU.

En virtud de esta Ley, las disposiciones sobre la cogestión se deberían aplicar a las empresas que adoptando la forma de Sociedades Anónimas, Sociedades de responsabilidad limitada o Sociedades de derecho minero con personalidad jurídica, ejerceren, en virtud de un vínculo orgánico, control sobre otras empresas y los trabajadores de éstas tuvieren derecho de cogestión, en virtud de la Ley de 21 de Mayo de 1.951.

En el caso de que fueren varias las empresas del grupo (Konzernunternehmen) y no todas estuviesen sometidas a la Ley

de la cogestión será necesario que el volumen de negocios de las empresas sometidas sea superior a la mitad del volumen del conjunto de las empresas, para que sea obligatoria la aplicación de la cogestión a la empresa Holding.

Existe, sin embargo, alguna diferencia entre los preceptos de la Ley complementaria y la Ley principal: así el nombramiento y revocación del director de trabajo no deben ser aprobados necesariamente por la mayoría de los delegados de los trabajadores.

Además, se ha aumentado a 15 el número de miembros del Consejo de Vigilancia; con la posibilidad de llegar a los 21, por disposición de los Estatutos o por acuerdo consignado en el acta constitutiva de la sociedad, cuando el capital normal de ésta exceda de los 50 millones DM.

Además se han suprimido los dos miembros complementarios, aunque se conserva el miembro independiente.

Otra modificación es la de que ha aumentado el número de representantes directos de los trabajadores de la empresa, en una o dos personas, según sean 15 ó 21 el número de miembros del Consejo de Vigilancia.

La elección de los representantes de los trabajadores se hace a través de compromisarios mediante un sistema electoral bastante complicado y cuyo Reglamento fué promulgado el 26 de noviembre de 1.956.

Esta Ley se ha aplicado a los 8 Konzerne indicados an
teriormente. (17)

- La Ley sobre la constitución de empresas de 11 de Octubre de 1.952

Esta Ley también fué el fruto de controversias y dis-
cusiones y, en último término, también descansa sobre una fórmula
de compromiso adoptada en el seno del órgano legislativo.

Como ya indicamos anteriormente, al advenimiento del
Nacional-Socialismo, fué derogada la Ley de 4 de Febrero de 1.920,
que regulaba los Consejos de Empresa, cuyo fundamento jurídico re
sidía en el artículo 165 de la Constitución de Weimar.

La Comisión de Control Aliada, como órgano legislati-
vo de las potencias de ocupación de Alemania, publicó, el 10 de
Abril de 1.946, una Ley de Consejos de Empresa de carácter básico,
pero dejando al acuerdo, entre el empresario y el personal, la
constitución de dicho Consejo y la reglamentación detallada de
sus funciones. Esta Ley tenía carácter transitorio. A partir del
año 1.947, los diferentes "Länder" procedieron a dictar disposi-
ciones que regulaban un nuevo régimen jurídico para las empresas.
Como ya hemos dejado indicado anteriormente, al hablar de los an-
tecedentes legales, también conviene indicar que en las Leyes
constitucionales de los diferentes "Länder", se proclamó el dere-
cho de codeterminación de los trabajadores y empleados en los
asuntos de la empresa que les afectasen.

Al promulgarse la Ley fundamental del Estado Federal, no se recogió el derecho de codeterminación como un principio constitucional.

Del 9 al 13 de Enero del año 1.950, se celebraron reuniones entre los representantes de la DGB y de la BDA en Hattenheim (Rheingau), en la cual se estudió una reglamentación de la codeterminación, en el plano federal con carácter uniforme, pero no sólo dentro del marco de la empresa, sino en los niveles superiores. En este mismo lugar, se celebró una segunda conferencia, en el mes de marzo de 1.950, a la cual se alude en el cuadro cronológico que hemos recogido anteriormente. En esta conferencia se llegó a un acuerdo respecto del trabajo de codecisión del personal, dentro del marco de la empresa, en lo referente a las cuestiones sociales y de personal, pero no en lo referente a la codecisión en materia económica.

Se volvieron a reunir en María Laach, en Julio de 1.950, pero con intervención de representantes del Estado Federal.

A la vista de la imposibilidad de llegar a un acuerdo, el Gobierno Federal, publicó, el 31 de Agosto de 1.950, un Proyecto de Ley de constitución de empresas. También publicaron otros proyectos la CDU y el SPD.

El Proyecto gubernamental fué objeto de las deliberaciones en la Asamblea legislativa.

La posición entre los puntos de vista entre Sindicatos y empresarios se pusieron de manifiesto también durante las discusiones parlamentarias.

El Proyecto gubernamental reguló legalmente las relaciones entre capital y trabajo dentro de la empresa, dejando aparte la reivindicación de los Sindicatos de participación en otros organismos económicos de ámbito supraempresarial.

Recogemos, a continuación, otro cuadro cronológico, en el que aparecen las distintas incidencias durante el proceso de discusión del Proyecto de Ley sobre constitución orgánica del Establecimiento.

Abril 1.952:

Se termina el proyecto de la Comisión de Trabajo del Bundestag para una Ley de régimen interno de las empresas.

Principios de mayo a principios de junio de 1.952:

Manifestaciones públicas y huelgas preventivas: huelga de periódicos.

13 junio 1.952:

Negociaciones entre el Canciller Federal, ministros, diputados y dirigentes sindicalistas.

4 y 7 julio 1.952:

Negociaciones de la comisión integrada por diputados y sindicalistas.

16 y 17 julio 1.952:

Segunda lectura de la Ley de régimen interno de las Empresas

19 julio 1.952:

Tercera lectura de la Ley de régimen interno de las Empresas.

Se trata de una Ley de aplicación general, para todas las empresas del sector privado, e incluso para las empresas

que o siendo propiedad del Estado, adopten, sin embargo, una forma jurídica de derecho privado. No se aplica a las empresas de navegación marítima, ni a las empresas aéreas; ni tampoco a las comunidades religiosas y a sus instituciones filantrópicas y educativas, sin que importe la forma jurídica que asuman.

Por otra parte, será de aplicación a las empresas con finalidades políticas, sindicales, filantrópicas, educativas, científicas, artísticas y similares, a excepción de las disposiciones referentes a coparticipación en las cuestiones económicas.

No se aplicará a los establecimientos anexos y a las secciones de establecimiento que no sean independientes, entendiéndose que tienen ese carácter cuando se hallan alejadas geográficamente del establecimiento principal o cuando son autónomas de hecho en su actividad y en su organización.

Tampoco se aplicará esta Ley a los Establecimientos que ocupen menos de 5 trabajadores asalariados, con carácter permanente, con derecho de voto.

En esta Ley se prevé la constitución de los siguientes organismos:

- El Consejo del Establecimiento (Betriebsrat).
- La Comisión Económica (Wirtschaftsausschuss).
- La Asamblea General del Establecimiento (Betriebsversammlung).

Y además, también prevé, en determinadas circunstan-

cias que luego indicaremos, la constitución de estos otros organismos:

- El Comité Electoral
- El Consejo General del Establecimiento (Gesamtbetriebsrat).
- La Comisión del Establecimiento (Betriebsausschuss).
- La Comisión de Conciliación (Einigungstelle).
- La Comisión de Mediación (Vermittlungstelle).

Vamos a describir brevemente la constitución, designación de sus miembros, funcionamiento y competencia de cada uno de dichos Organismos.

El Consejo del Establecimiento

El Consejo del Establecimiento se constituirá en todos los Establecimientos, dentro del ámbito de aplicación de la Ley ya indicado, que ocupen, por lo menos, 5 trabajadores permanentes electores, (que hayan cumplido 18 años y se encuentren en el goce de los derechos civiles), de los cuales por lo menos 3 sean elegibles (que hayan cumplido 20 años, cuenten con un año de servicios en el Establecimiento y tengan la condición de electores en las elecciones del Bundestag).

En los Establecimientos comprendidos entre 5 y 20 trabajadores electores el Consejo del mismo se hallará constituido por una sola persona (Betriebsobmann).

En las empresas agrícolas y forestales únicamente se constituirá el Consejo del Establecimiento cuando existan, por lo menos, 10 trabajadores permanentes electores, de los cuales, por lo menos 3 sean elegibles.

El número de miembros del Consejo del Establecimiento será variable en relación con el número de trabajadores electores de la empresa. Su número varía de 3 miembros a 35, como máximo, en las empresas con más de 9.000 trabajadores.

Los obreros y empleados estarán representados en proporción a su número respectivo, siempre que llegue a un mínimo de 3 miembros el número total de componentes del Consejo del Establecimiento. Además es preciso para que uno de los grupos indicados anteriormente esté representado en el Consejo del Establecimiento que su número sea, de 5 y que alcance la proporción, de la vigésima parte al menos del total de los trabajadores.

Los sexos estarán representados, dentro de cada grupo, en proporción a su número respectivo.

Se establece también en la Ley, el número de representantes que, como mínimo, el grupo minoritario deberá tener en el Consejo del Establecimiento de acuerdo con una escala; pero ésta podrá modificarse cuando así lo decidan ambos grupos en deliberaciones separadas y secretas, realizadas antes de la elección.

También se prevé en la Ley y se admite la posibilidad de que los miembros de uno de los grupos (obrereros y empleados)

puedan elegir como representante a un miembro perteneciente al otro grupo, pero, en tales casos, los elegidos deberán considerarse representantes del grupo que los ha elegido.

En la Ley se excluyen de la condición de trabajadores, a efectos de la aplicación de la misma, a determinadas personas, por razón de su posición en el órgano de representación de la sociedad, por ocupar puestos directivos, por el carácter religioso o caritativo de su actividad, por tener su trabajo finalidades no dirigidas al lucro, como la salud, readaptación, corrección y educación; también se excluyen a los parientes que convivan en el hogar con el empresario.

Sin embargo, la Ley considera trabajadores a las personas que trabajen con fines de formación profesional.

También se considera como trabajadores el Establecimiento a los trabajadores a domicilio siempre que trabajen principalmente para la misma empresa.

En cuanto al procedimiento de elección, la Ley establece las siguientes normas:

El Consejo del Establecimiento será elegido mediante voto directo y secreto.

Cuando el Consejo se componga de más de una persona, los obreros (Arbeiter) y los empleados (Angestellten) elegirán a sus representantes, en votaciones separadas, a menos que los electa

tores de ambos grupos dispusieren, en deliberaciones separadas y secretas, que se realice una elección común.

La elección se realizará según los principios del sistema proporcional.

Los electores podrán presentar candidaturas para la elección del Consejo de Empresa. Cada candidatura deberá ser suscrita, por lo menos, por una décima parte de los miembros electores del respectivo grupo, con un límite mínimo absoluto de 3 electores. En cualquier caso, será suficiente la suscripción de 100 miembros del grupo.

En lo posible, el Consejo del Establecimiento deberá componerse de representantes de los diversos tipos de actividad de los trabajadores ocupados en el mismo.

Se prevé, en la Ley, la designación de un Comité Electoral que se compondrá de 3 trabajadores que reúnan la condición de electores, uno de los cuales tendrá la calidad de Presidente.

La misión del Comité Electoral es la de convocar las elecciones para el Consejo del Establecimiento.

El empresario deberá costear los gastos materiales de la elección.

Se prevé que, si el número de los trabajadores con carácter eventual, llegase a exceder del doble del normal, con un

mínimo absoluto de 20, entre los que figuren 5 electores, podrán elegir un representante suyo en votación secreta; si el número de trabajadores eventuales fuese superior a 50 entonces podrán elegir a 2; y si excediese de 100, a 3.

También se prevé que los trabajadores menores de 18 años de edad, cuando lleguen a un número mínimo de 5, puedan elegir un representante; cuando excedan de 50, sin llegar a 100, 3; y cuando excedan de 100, a 5.

Se admite la posibilidad de que en los Establecimientos que, por sus características peculiares, ofrezcan especiales dificultades a la constitución de Consejos del Establecimiento pueda determinarse, mediante convenio colectivo, la constitución de otro modo de representación de los trabajadores, pero dicho convenio necesitará la aprobación de las autoridades laborales del Land o del Ministro Federal del Trabajo, según sea el ámbito de su aplicación.

En cuanto al funcionamiento del Consejo del Establecimiento, se establece lo siguiente:

La duración del mandato de sus miembros será de 2 años:

Pero se prevé en la Ley, un plazo menor de duración, en los siguientes casos:

- Cuando el número de trabajadores normalmente ocupados en la empresa hubiere aumentado o disminuído en la mitad como un mínimo absoluto de 50, después de cumplido un año a partir del día de la elección.
- Cuando el conjunto de los miembros del Consejo del Establecimiento, después de haberse llamado a sus respectivos suplentes, hubiere disminuído por debajo del número prescrito de sus miembros.
- Cuando el Consejo del Establecimiento hubiere decidido su propia disolución, por acuerdo de la mayoría de sus miembros.
- Cuando fuere disuelto por el Tribunal de Trabajo, a solicitud, por lo menos, de un cuarto de los trabajadores electores, del empresario o de un Sindicato representado en la empresa, por causa de negligencia seria en el ejercicio de sus facultades legales o por una infracción grave de sus obligaciones.

También puede el Tribunal de Trabajo acordar la exclusión de un miembro del Consejo del Establecimiento, sin llegar a la disolución del mismo a solicitud de las personas o entidades recogidas en el último supuesto, y también a solicitud del propio Consejo del Establecimiento.

Los supuestos de extinción, recogidos en la Ley, de la condición de miembro del Consejo del Establecimiento son los siguientes:

- La expiración del mandato.
- La renuncia de la función.
- La extinción de la relación de trabajo.
- La pérdida de las condiciones de elegibilidad.
- La decisión de un tribunal de Trabajo.

- La comprobación de que no tenía condiciones de elegibilidad, dentro del plazo de 14 días a contar de la fecha en que se dió a conocer el resultado de la elección.

Los miembros del Consejo del Establecimiento que osen serán sustituidos por miembros suplentes. Los miembros suplentes se designan, según la ordenación del número de votos recibidos, entre los trabajadores no electos de las candidaturas a las que hayan pertenecido los miembros que corresponde supri-mir.

Se ha publicado un Reglamento Electoral, de 18 de Marzo de 1.953, complementando las disposiciones de la Ley sobre este punto.

El Consejo del Establecimiento elegirá de entre sus miembros un Presidente y un Vicepresidente. Si el Consejo estuviere compuesto por representantes de ambos grupos, el Presidente y el Vicepresidente no podrán pertenecer al mismo.

Si el Consejo del Establecimiento tuviere 11 o más miembros, deberá elegir de entre ellos, por simple mayoría, un comité de 3 miembros. Los miembros de dicho comité, juntamente con el Presidente y Vicepresidente, compondrán la Comisión del Establecimiento (Betriebsausschuss); esta Comisión tendrá a su cargo los asuntos corrientes y en ella deberán estar representados los diversos grupos que lo están en el Consejo del Establecimiento.

Cuando una empresa se halle compuesta de varios Establecimientos, podrá constituirse, por decisión de los diversos consejos de los mismos, un Consejo General (Gesamtbetriebsrat). La creación de este Consejo depende del acuerdo de los Consejos de los diversos Establecimientos, en los cuales se hallen ocupados al menos el 75 % de todos los trabajadores de la empresa.

Este Consejo General se hallará compuesto de 2 miembros de cada Consejo de Establecimiento de la empresa, cuando en aquél se hallen representados los 2 grupos, y sólo de 1 miembro del Consejo en que sólo tuviere representación un solo grupo. Los Delegados de un mismo Consejo no podrán pertenecer al mismo grupo. Cada miembro del Consejo General tendrá tantos votos como miembros existan de su grupo en el Consejo del Establecimiento que le haya delegado.

Se prevé, en la Ley, la posibilidad de que, mediante convenio colectivo o acuerdo de empresa, se puede modificar el número de miembros y la composición del Consejo General respecto de lo determinado en la misma Ley.

El Consejo General será únicamente competente para tratar las cuestiones referentes al conjunto de la empresa o que afectan a varios establecimientos y que, por tanto, no pueden ser decididas por cada Consejo en particular; pero, en ningún caso, se considerará de jerarquía superior a los Consejos de cada Establecimiento.

En cuanto al funcionamiento del Consejo del Establecimiento, la Ley establecerá las normas siguientes:

El Comité Electoral, dentro de la semana siguiente, después del día de la elección, deberá convocar a los miembros del Consejo del Establecimiento a fin de proceder a la elección del Presidente y Vicepresidente del mismo.

Las siguientes reuniones serán convocadas por el Presidente del Consejo, quien señalará el orden del día y dirigirá las discusiones. En la convocatoria del Presidente a los miembros del Consejo, deberá comunicarles previamente el orden del día.

El Presidente deberá convocar el Consejo e inscribir en el orden del día una determinada cuestión, siempre que soliciten dicha convocatoria e inclusión en el orden del día de la citada cuestión, un cuarto de los miembros del Consejo o el empresario.

El empresario tomará parte en las sesiones que hayan sido convocadas a su solicitud y en aquellas a que sea expresamente invitado. Podrá hacerse asistir de un representante de la asociación de empresarios a la que pertenezca.

Las reuniones del Consejo serán privadas; y como regla, se celebrarán durante el tiempo de trabajo. El empresario deberá ser informado de la hora de la reunión, con la debida antelación.

Siempre que lo solicite una cuarta parte de los miembros del Consejo del Establecimiento, deberá invitarse a sus sesiones, un representante de cualquiera de los Sindicatos representados en su Establecimiento, el cual tendrá derecho a voto. Las decisiones del Consejo se admitirán por simple mayoría de votos entre los miembros presentes; siendo necesario para la validez de dichas decisiones, la presencia de la mitad de sus miembros, como mínimo, admitiéndose la representación de los ausentes por los miembros suplentes.

En caso de empate, la moción se considerará rechazada.

Deberá extenderse el acta de cada reunión del Consejo del Establecimiento, la cual deberá consignar el texto literal de las resoluciones y el número de votos con que hayan sido adoptadas, debiendo ser firmadas por el Presidente y un miembro del Consejo, al acta se añadirá la lista de los miembros presentes con la firma de cada uno de los mismos.

Si el empresario asistiese a la sesión, deberá suscribir el acta entregándosele una copia de la misma.

Si la mayoría de los representantes de un grupo considera que una decisión del Consejo implica un perjuicio de consideración para intereses importantes de los trabajadores a quienes representen, dicha decisión deberá suspenderse durante una semana a solicitud de dichos representantes, a fin de que

durante ese plazo se pueda procurar un acuerdo, pudiéndose recurrir a la ayuda de los Sindicatos.

La solicitud de suspensión no podrá repetirse respecto de la misma decisión.

Cuando se discutan cuestiones de importancia para los trabajadores eventuales, podrán participar en dichas deliberaciones los representantes de los mismos.

La misma norma regirá cuando se traten de las condiciones de los trabajadores jóvenes en relación con sus representantes.

El Consejo del Establecimiento puede determinar otras disposiciones de régimen interno e incorporarlas al reglamento que apruebe el propio Consejo.

Las funciones de los miembros del Consejo del Establecimiento, son honoríficas, no teniendo por tanto derecho a remuneración. Cuando las sesiones se celebren durante el tiempo de trabajo, no se les podrá disminuir el importe de su remuneración correspondiente al tiempo que duren dichas sesiones.

Los miembros del Consejo del Establecimiento deberán ser eximidos de su actividad profesional, siempre que ello fuere necesario para el debido cumplimiento de sus tareas, teniendo en cuenta el tipo y el tamaño de la empresa.

En los Establecimientos con más de 100 trabajadores, el Consejo, previo acuerdo con el empresario, podrá señalar horas de consulta durante el tiempo de trabajo.

Los gastos que ocasionen la actividad del Consejo serán a cargo del empresario, debiendo éste poner a disposición del mismo los locales y medios materiales necesarios.

Está prohibida la recaudación o pago de cuotas de los trabajadores con destino al Consejo del Establecimiento.

En cuanto a la esfera de competencia y a las atribuciones del Consejo del Establecimiento, vamos a tratar de ordenar sistemáticamente y de resumir las disposiciones referentes a este aspecto, un tanto dispersas en la Ley:

En los Arts. 49, 51 y 54 de la Ley, se recogen unas disposiciones de carácter general sobre las funciones del Consejo del Establecimiento, inspiradas en la finalidad fundamental de la colaboración (Mitwirkung).

"El empresario y el Consejo del Establecimiento trabajarán, conjuntamente, dentro del marco de los convenios colectivos vigentes, con mutua confianza y en colaboración con los Sindicatos representados en la empresa y las Asociaciones de empresarios, con vistas al bien del Establecimiento y de sus trabajadores, con la preocupación del bien público.

El empresario y el Consejo del Establecimiento deberán prescindir de todo lo que pudiere implicar riesgo para el trabajo y la paz del Establecimiento. En especial, el empresario y el Conse-

jo del Establecimiento deberán abstenerse de ejercer entre sí todo acto de hostilidad en materia de trabajo.....

El empresario y el Consejo del Establecimiento deberán reunirse una vez al mes para una conferencia en común. Deberán tratar las cuestiones contenciosas con un firme deseo de conciliación, presentándose mutuamente proposiciones tendentes a superar las diferencias de opinión....."

En el Art. 51 se establece asimismo que:

"el empresario y el Consejo del Establecimiento, deberán cuidar de que todas las personas ocupadas en la Empresa sean tratadas conforme a los principios del derecho y de la equidad; en particular, deberán evitar discriminaciones referentes a cualquier persona por causa de su origen, religión, nacionalidad, procedencia, sexo o actividad o posición política o sindical. El empresario y el Consejo del Establecimiento deberán abstenerse de toda actividad política de partido en la empresa."

En el Art. 52, se delimitan los poderes que corresponden al empresario o a su representante y las facultades que competen al Consejo del Establecimiento. Según dicho artículo, el empresario deberá dar aplicación a las resoluciones adoptadas juntamente con el Consejo del Establecimiento, a menos que se disponga otra cosa. En casos particulares, se establece además taxativamente, que el Consejo no deberá intervenir con medidas unilaterales en la administración de la empresa.

Es decir, la Ley pretende salvar, ante todo, la unidad de dirección en la empresa en la función ejecutiva.

En el Art. 54, se asigna al Consejo del Establecimiento las siguientes tareas:

- "Solicitar del empresario las medidas que sirvan a los intereses de la empresa y del personal:
- Velar para que se observen las Leyes, ordenanzas, convenios colectivos y acuerdos de establecimiento vigentes en favor de los trabajadores.
- Recibir las quejas de los trabajadores y, si parecieren justificadas, entrar en negociaciones con el empresario para obtener el necesario remedio.
- Promover la incorporación a la empresa de los grandes inválidos y de otras personas que necesiten protección especial....."

Dentro de esta finalidad fundamental de cooperación, recogida en los artículos transcritos, el Consejo del Establecimiento, tiene diversas facultades, según la materia de que se trate.

Vamos a exponer dichas facultades, según se desprende del texto de la Ley, distinguiendo tres apartados de cuestiones fundamentales:

- Cuestiones sociales.
- Cuestiones de personal.
- Cuestiones económicas.

En relación con las cuestiones sociales, el Art. 56 establece que el Consejo de Empresa participará en la decisión (es decir, tendrá facultades de codecisión) -siempre que no exista una reglamentación legal o de Convenio Colectivo- en las siguientes cuestiones:

- Principio y fin de jornada de trabajo y de los intervalos de descanso.
- Fecha y lugar del pago de la remuneración de trabajo.
- Elaboración del plan de vacaciones.
- Organización de la formación profesional.
- Administración de las instituciones de bienestar cuyo campo de acción se limite al Establecimiento o a la Empresa sin distinción de su forma jurídica.
- Asuntos referentes al orden en el Establecimiento y a la conducta de los trabajadores en el mismo.
- Reglamentación del salario a destajo o por pieza.
- Determinación de los principios de remuneración e introducción de nuevos métodos de remuneración.

En el Art. 59, se establece taxativamente que "no habrá acuerdos de Establecimiento cuando la remuneración del trabajo y otras condiciones del trabajo se hubieren resuelto en forma normal mediante convenios colectivos, a menos que un convenio colectivo previere expresamente la conclusión de acuerdos de Establecimiento complementarios".

No establece la Ley el alcance de dichos acuerdos, es decir, si establecen verdaderas normas jurídicas, como los convenios colectivos, aunque limitadas en su alcance a la empresa o al Establecimiento, o si se limitan a producir meros vínculos contractuales; la doctrina y la jurisprudencia se inclinan por el criterio afirmativo en relación con la primera tesis.

Conviene advertir que la limitación establecida en el Art. 59, arriba transcrito, se refiere exclusivamente a las materias de remuneración del trabajo y condiciones del mismo, en el caso de que se hubieren concertado convenios colectivos. Es decir, que respecto de las otras materias recogidas en el Art. 56, aun cuando se hubieren celebrado convenios colectivos y no se hubiere previsto en los mismos, la conclusión de acuerdos complementarios, dentro del Establecimiento, cabrá la celebración de acuerdos, con dicho carácter, cosa que tratándose de la remuneración y de las condiciones de trabajo no es posible, por la prohibición expresa del citado artículo 59.

En el Art. 57, se prevé la celebración de acuerdos de empresa sobre las siguientes materias:

- Medidas referentes a la protección contra accidentes y peligros contra la salud.
- El establecimiento de instituciones de bienestar, cuyo campo de acción se limite a la empresa o al Establecimiento general, sin distinción de su forma legal.

En relación con las cuestiones recogidas en este artículo 57, la doctrina se manifiesta en el sentido de que se trata de una codecisión de carácter facultativo; es decir, que la empresa no se halla obligada a celebrar un acuerdo con el Consejo del Establecimiento sobre estas materias; cosa que no ocurría sobre las materias recogidas en el Art. 56, donde no existiese convenio colectivo o reglamentación legal sobre las mismas.

En el Art. 58, se determina que el Consejo del Establecimiento, deberá velar para que se eviten los peligros de accidente y de daño a la salud, cooperando a este efecto con los inspectores de industrias u otras oficinas encargadas de esa labor, mediante solicitudes, consejos e informaciones; asimismo se determina que el Consejo del Establecimiento deberá promover la observancia de las disposiciones de protección al trabajo.

Se trata más que de un derecho de codecisión de un derecho de colaboración (Mitwirkungsrecht).

También se determina que el Consejo del Establecimiento deberá participar en la iniciación y prueba de instalaciones de protección al trabajo o en las investigaciones de accidentes realizadas por el empresario, los inspectores de industrias o por otros organismos interesados. Se trata de una facultad de iniciativa y de colaboración reconocida al Consejo del Establecimiento.

Respecto de las materias recogidas en el artículo 56, y sobre las cuales se establece un derecho de codecisión obligatoria, la Ley prevé, que, en el caso de no llegarse a un acuerdo, habrá que recurrir a una Junta de conciliación (Eini-gungstelle). Dicha Junta de conciliación, según determina el artículo 50, se compondrá de un número de vocales, designados en partes iguales por el empresario y el Consejo del Establecimiento, y de un presidente imparcial, con respecto del cual las

partes deben ponerse de acuerdo. Si no se llegare a un acuerdo respecto de esta persona del presidente, hará la designación el presidente del Tribunal del trabajo. Asimismo esta autoridad decidirá también cuando no haya acuerdo respecto al número de vocales de la Junta de conciliación.

Esta Junta de conciliación adoptará sus resoluciones por simple mayoría de votos, después de una deliberación verbal. Aunque, en general, las decisiones de esta Junta de conciliación no son obligatorias más que si ambas partes han decidido de antemano someter a ellas sus diferencias con este carácter, o cuando acepten sus decisiones; posteriormente, sin embargo, tratándose de las cuestiones recogidas, en el artículo 56, las decisiones de esta Junta de conciliación tienen carácter obligatorio, siempre que no exista una reglamentación sobre el tema del acuerdo.

En relación con las cuestiones de personal, en los Establecimientos que normalmente tengan más de veinte trabajadores electores, determina el Art. 60, que el Consejo de Empresa tendrá coparticipación y codecisión en las mismas.

Se consideran cuestiones de personal las siguientes: la contratación de trabajadores, el cambio de grupo profesional de un trabajador, la transferencia y el despido.

En la Ley se aclara que no se entiende por "transferencia" el pase a otro puesto de trabajo dentro de la misma par

te o sector de la empresa, en la misma localidad y con mantenimiento de las mismas condiciones de trabajo, siempre que este cambio no dé lugar a un empeoramiento de la situación del trabajador. Tampoco se considerará transferencia el hecho de que ciertos trabajadores, con carácter temporal, pasen a prestar sus servicios en otra localidad. De todas formas, prevé la Ley que a través de convenios colectivos o acuerdos de Establecimiento se puedan acordar disposiciones de detalle a este respecto.

La Ley desarrolla el principio establecido del derecho de coparticipación de los trabajadores en las cuestiones de personal.

Así, con motivo de todo nuevo empleo que proyecte, el empresario deberá informar oportunamente al Consejo del Establecimiento, dándole a conocer el puesto de trabajo que piense ofrecer al solicitante, así como las informaciones que dispongan sobre la persona de éste. El Consejo del Establecimiento se puede oponer a ese nuevo empleo, comunicándolo por escrito, dentro del término de una semana, exponiendo los motivos en que se basa para esa oposición. Se trata por tanto, de un derecho de oposición. (Einspruchsberechtigt).

Si no fuera posible llegar a un acuerdo, el empresario puede proceder a dar trabajo al candidato, pero con carácter provisional. Entonces el Consejo del Establecimiento puede pre-

sentar demanda al Tribunal del Trabajo, dentro del plazo de dos meses, a fin de que éste determine si existen motivos fundados para la negativa del Consejo.

El Consejo no puede oponerse, con carácter general, sino que tiene que fundamentar su negativa en alguno de los motivos recogidos en la Ley. Estos motivos son los siguientes:

- Cuando el nuevo empleo pudiere constituir contravención a cualquier ley, ordenanza, convenio colectivo, acuerdo de empresa, decisión judicial o resolución de autoridad.
- Cuando, en virtud de hechos fundados, exista la sospecha de que tendrá lugar el empleo de un solicitante inepto para el puesto de trabajo en cuestión.
- Cuando, en virtud de hechos fundados, exista la sospecha de que cierto empleo tendrá lugar con objeto de perjudicar a otros trabajadores o solicitantes aptos, por razón de su origen, religión, nacionalidad, procedencia, sexo, actividad u opinión política o sindical.
- Cuando existiere el temor, justificado por hechos fundados, de que el solicitante pudiere perjudicar la paz de la empresa con actos antisociales o contrarios a las leyes.

Si, en este caso, el Tribunal de Trabajo declare fundada la demanda del Consejo del Establecimiento, se extinguirá la relación de trabajo provisional en el plazo máximo de catorce días después de que se ejecutorie su resolución.

El Consejo del Establecimiento podrá solicitar, en el caso de que el Tribunal de Trabajo dé lugar a su demanda, que se prohíba al empresario mantener la medida adoptada en esa cuestión de personal.

Si el empresario no diere curso a la orden judicial, no obstante su previa intimación bajo pena de multa, el presidente del Tribunal de Trabajo, a solicitud del Presidente del Consejo del Establecimiento, le impondrá multa que se elevará, por lo menos, al cuádruplo de la remuneración normal del trabajador por cada día laborable durante el cual, después de la intimación, se haya cometido la contravención.

Un procedimiento análogo se seguirá respecto de los cambios de grupo y de transferencia, con la salvedad de que transcurrido el plazo de 14 días después de que se ejecutorie la resolución del Tribunal del Trabajo, se considerarán anuladas con efecto retroactivo las medidas provisionales adoptadas por el empresario.

En relación con la admisión de trabajadores que ocupen puestos de dirección o con la modificación de su situación personal, el Consejo del Establecimiento no tendrá más que un simple derecho de información. (Informationsrecht).

También establece en el artículo 66, en su apartado I) que deberá escucharse al Consejo del Establecimiento antes de cada despido. Se trata de un derecho de audiencia respecto de los despidos individuales (Anhörungsrecht).

Además, el empresario deberá informar al Consejo del Establecimiento, tan pronto como sea posible, y discutir con dicho Consejo la clase y la extensión de los empleos o des-

tinios necesarios, así como las medidas que deban adoptarse para evitar consecuencias rigurosas a los despidos. Se trata de un simple derecho de consulta (Beratungsrecht). Este derecho de consulta está recogido en la Ley respecto del nuevo empleo o despido cuando estas medidas afecten:

- A más de cinco trabajadores en los Establecimientos que tengan normalmente más de veinte y menos de cincuenta.
- O al 10 % de los trabajadores normalmente ocupados en el Establecimiento (Pero más de 25), en aquellos Establecimientos que tengan por norma un mínimo de 50 trabajadores y un máximo inferior a 500; o, por lo menos, 50 trabajadores en las empresas que normalmente tengan 500 trabajadores.

Por lo demás, los trabajadores se hallan protegidos contra el despido por la Ley de 10 de Agosto de 1.951. La audiencia previa, en el caso de los despidos individuales, no condiciona la validez del despido, con arreglo al derecho común. Pero un despido realizado, con omisión de la consulta previa al Consejo del Establecimiento, cuando el empresario lo ha realizado deliberadamente, le hace perder su derecho de hacer valer la justificación social del despido, con arreglo al artículo 1º., párrafo 1º. de la Ley sobre protección en materia de despido. En ese caso, el despido aparece injustificado. De esta forma in directa, el empresario se ve obligado a realizar esa consulta previa antes de proceder al despido de ningún trabajador.

Se prevé también que el Consejo del Establecimiento podrá pedir al empresario el despido o la transferencia de todo

trabajador que haya perturbado repetidamente la paz de la empresa por su conducta antisocial o contraria a la Ley. Si el empresario no aceptare la propuesta del Consejo, éste podrá solicitar del Tribunal del Trabajo que se pronuncie sobre la justificación de dicha propuesta. Si el Tribunal considera fundada la propuesta del Consejo del Establecimiento, el empresario debe aplicar inmediatamente las medidas exigidas por éste, teniendo en cuenta el plazo de preaviso. El Consejo del Establecimiento puede pedir al Tribunal del Trabajo que al empresario se le prohíba continuar ocupando al trabajador en cuestión en el Establecimiento, o si se hubiere solicitado su transferencia, en su anterior puesto de trabajo. Se establece la sanción, tanto en este caso como en los anteriores en que haya recaído solución favorable a la propuesta o demanda del Consejo del Establecimiento por parte del Tribunal del Trabajo de la condena al empresario de una pena de al menos del cuádruplo de la remuneración del trabajador por cada día laborable, durante el cual, después de la intimación, se haya cometido la contravención de no dar curso a la orden judicial.

En relación con las questiones económicas, el Consejo del Establecimiento tendrá un derecho de codecisión limitada cuando se trate de adoptar decisiones que modifiquen la empresa o el Establecimiento y que puedan implicar perjuicio considerable para el personal o para una parte importante del mismo. En el artículo 72, I) de la Ley se enumeran limitativamente tales supuestos:

- La reducción de actividades o el paro de todo el Establecimiento o de partes esenciales del mismo (este supuesto tiene relación con el recogido en el artículo 66, 2) al que aludíamos anteriormente en relación con el despido o el empleo colectivo).
- El traslado de todo el Establecimiento o de partes esenciales del mismo.
- La fusión con otros Establecimientos.
- La modificación fundamental de las finalidades del Establecimiento o de sus instalaciones que no se basen manifiestamente en cambio de la situación del mercado.
- La introducción de métodos de trabajo fundamentalmente nuevos, que manifiestamente no correspondan o no sirvan al progreso técnico.

En la Ley se prevé que, si no se llega a un acuerdo entre el empresario y el Consejo del Establecimiento, se puede solicitar la intervención de una autoridad pública (no se especifica qué clase de autoridad puede intervenir). Si tal intervención no tuviera lugar o no diere resultado, —sigue el texto de la Ley—, el empresario o el Consejo del Establecimiento podrá dirigirse a una Comisión de Mediación (Vermittlungsstelle), la cual, si no se conviniere otra cosa, se compondrá de dos vocales y de un presidente imparcial. (Art. 72, 2). No conviene confundir esta Comisión de Mediación con el otro organismo, previsto en el Art. 50. El empresario y el Consejo del Establecimiento designarán cada uno un vocal, elegido en lo posible, de entre las personas vinculadas con el Establecimiento.

Ambas partes deberán ponerse de acuerdo con respecto a la persona que desempeñe la presidencia. Si no se llegara

a un acuerdo, esa designación se hará por el presidente del Tri
bunal Superior del Land.

Esta Comisión adoptará sus resoluciones por simple
mayoría de votos, después de una deliberación verbal.

El empresario y el Consejo del Establecimiento deber
rán presentar a esta Comisión proposiciones concretas para re-
solver sus divergencias de opinión. La Comisión deberá procurar
un acuerdo entre las partes. Si se llegare a dicho acuerdo deber
rá registrarse por escrito y suscribirse por las partes y el
presidente. Si no se llegare a tal acuerdo, la Comisión mediador
ra redactará una propuesta de acuerdo para resolver las diferen-
cias de opinión; dicha propuesta podrá apartarse de la propues-
ta de las partes. Este Proyecto de acuerdo se aprobará por sim-
ple mayoría, en el caso de que el empresario y el Consejo del
Establecimiento no hubieren convenido otra cosa. Llevará la fe-
cha del día en que se haya acordado y será firmado por el presi-
dente de la Comisión Mediadora; deberá fundamentarse por escri-
to, a menos que las partes hubieran renunciado expresamente a
exigir tal fundamentación.

A pesar de esta decisión de la Comisión de Mediación,
el empresario puede optar por las decisiones que estime conve-
nientes y, en este caso, dichas decisiones no serán nulas; úni-
camente se prevé, en el Art. 74 de la Ley, que el empresario
puede ser obligado al pago de una indemnización, al trabajador

o trabajadores afectados por la medida. El montante de esta indemnización puede elevarse hasta 12 meses de salarios; para computar el importe de la indemnización habrá que tener en cuenta la antigüedad del trabajador al servicio del Establecimiento así como la posición económica del mismo y la del Establecimiento.

Se prevé en la Ley, que el empresario y el Consejo del Establecimiento pueden convenir un procedimiento diferente del previsto, en relación con la Comisión de Mediación, para resolver sus divergencias de opinión. (Art. 75).

La Comisión Económica

La Comisión Económica (Wirtschaftsausschuss) se compone de un mínimo de 4 miembros y de un máximo de 8, que deberán pertenecer necesariamente a la empresa, como trabajadores de la misma, y de los cuales uno, por lo menos, debe pertenecer al Consejo del Establecimiento. Únicamente es obligatoria su constitución en las Empresas con más de 100 trabajadores.

La mitad de estos miembros son designados por el Consejo del Establecimiento por el tiempo que dure su mandato. En el caso de una empresa compuesta de varios Establecimientos, en donde funcione un Consejo General de Establecimiento, (Gesamtbetriebsrat), corresponderá a éste la designación de esa mitad de los miembros de la Comisión Económica. En este caso,

la duración de su mandato terminará en la fecha en que expira el mandato de la mayoría de los miembros del Consejo General que los haya designado. Cuando en la empresa, a pesar de hallarse constituida por varios Establecimientos, no se hubiese creado un Consejo General, esa mitad de miembros de la Comisión Económica será designada por todos los Consejos de los Establecimientos de la Empresa. En este supuesto, el mandato de los miembros así designados terminará en el momento en que expire el mandato de la mayoría de los miembros de los Consejos de Establecimiento que tuvieron el derecho de participar en la designación.

La otra mitad de miembros deberá ser designada por el empresario; y su mandato durará el mismo tiempo que el de los designados conforme al sistema anterior.

Esta Comisión Económica debe constituirse a nivel de la propia empresa, y no de los Establecimientos de la misma.

La Comisión Económica deberá reunirse una vez al mes. En ella deberá participar el empresario o su representante; en el caso de que no asista él ni su representante, deberá enviar a dicha reunión a los Jefes de Servicio o a los técnicos competentes para dar las explicaciones necesarias sobre las cuestiones concretas que se presenten.

El empresario, conjuntamente con la Comisión Económica y el Consejo del Establecimiento, deberá dar conocimiento

al personal, por lo menos una vez cada trimestre, de la situación y desarrollo de la empresa. Esta información puede verificarse con ocasión de la Asamblea General del Establecimiento, que como veremos más adelante debe reunirse obligatoriamente ca da trimestre.

En las empresas con más de 20 trabajadores electores, pero que no tengan más de 100 trabajadores permanentes, también deberá realizarse dicha información al personal, pero con la salvedad de que únicamente podrán participar el empresario y los miembros del Consejo de Establecimiento, ya que en di chas empresas no funciona obligatoriamente la Comisión Económica.

El empresario deberá asimismo desarrollar ante la Comisión Económica el Balance anual, con participación del Consejo del Establecimiento.

Se prevé la posibilidad de que una solicitud de información planteada por la mitad de los miembros de la Comisión Económica, conforme a los términos establecidos en la Ley, (Artículo 67) no sea respondida o no lo sea suficientemente. En es te supuesto, el empresario y el Consejo del Establecimiento deberán tratar de resolver esta divergencia. Si no llegaran a un acuerdo deberá someterse la solución de esta discrepancia a la Comisión de Conciliación (Einigungstelle), sin que sea posible recurrir a otro organismo o procedimiento diferente establecido

mediante un Convenio Colectivo, como se hallaba previsto en el Art. 50, 5, a propósito de las diferencias entre el empresario y el Consejo del Establecimiento.

La decisión de la Comisión de Conciliación tiene carácter obligatorio para ambas partes. Conviene aclarar que la competencia de dicha Comisión se limita a examinar si la cuestión discutida se halla comprendida dentro del ámbito del derecho de información, establecido en el Art. 67 de la Ley, o si la negativa se halla conforme con el espíritu de la misma. Pero no entra a resolver si la cuestión considerada debe o no conservar el carácter de secreto según lo previsto en el Art. 67, 2.

En el caso de que el empresario no acepte la decisión de la Comisión de Conciliación incurrirá en las sanciones previstas en el Art. 78, 1.

El empresario, en principio, tiene la decisión en lo que se refiere a las comunicaciones a la Comisión Económica; los vocales de ésta no tienen ningún derecho de iniciativa respecto a la consulta de documentos que contienen las informaciones.

Además, los miembros de la Comisión Económica tienen la obligación de guardar secreto respecto de aquellas cuestiones que puedan debilitar la capacidad competitiva de la empresa, así como los miembros del Consejo del Establecimiento

que hubiesen sido consultados para resolver las divergencias de opinión entre el empresario y la Comisión; sin que aquél tenga la obligación de manifestar que el secreto deba ser observado sobre tal o cual punto particular.

En cuanto al ámbito de la competencia de la Comisión Económica se establece, en la Ley, que tendrá derecho a la información de las cuestiones económicas de la empresa, sobre la base de documentos, siempre que ello no implique riesgo para los secretos técnicos y comerciales de la empresa.

A estos efectos se considerarán cuestiones económicas las siguientes:

- Los métodos de fabricación y de trabajo.
- El programa de producción.
- La situación económica de la empresa.
- La situación en cuanto a producción y colocación en el mercado.
- Otras cuestiones que afecten de modo importante a los intereses de los trabajadores de la empresa.

La Asamblea General del Establecimiento

La Asamblea General del Establecimiento se compone de todos los trabajadores de la empresa. Se halla presidida por el Presidente del Consejo del Establecimiento.

Cuando por razón del número de trabajadores no existe un local con capacidad suficiente dentro de la empresa o cuando por la índole del trabajo no pueden reunirse todos al mismo tiempo, aunque la Ley no lo prevé expresamente, podrá sustituirse por reuniones parciales, según sostienen algunos intérpretes autorizados.

El empresario debe ser invitado a participar en las Reuniones ordinarias de la Asamblea que se celebren trimestralmente, así como en las Extraordinarias que se convoquen a petición suya, pero no tiene derecho a asistir a las Reuniones extraordinarias que no hayan sido convocadas a su demanda.

En cuanto a su funcionamiento, como ya dejamos indicado, debe reunirse obligatoriamente cada trimestre civil para que el Consejo del Establecimiento preste el informe de sus actividades. Estas reuniones no son públicas, de tal forma que si participasen en ellas personas que no pertenezcan a la empresa, las resoluciones adoptadas no tendrían ninguna eficacia, y la reunión perdería su carácter de Asamblea General del Establecimiento.

La exposición de las actividades del Consejo del Establecimiento no tiene que limitarse necesariamente a la exposición objetiva de los hechos, sino que también puede manifestar su opinión sobre aquellos aspectos del funcionamiento del Establecimiento y de la Empresa que entran en el ámbito de

su competencia. Los participantes en la Asamblea pueden pedir informaciones complementarias, pero sin que el empresario se halle obligado a responder a las cuestiones planteadas. Por otra parte, el Consejo del Establecimiento, en razón de su obligación a guardar secreto no podrá incluir en su información a la Asamblea nada que tenga carácter confidencial o reservado.

También se halla prevista la celebración de reuniones extraordinarias. La facultad de convocar dichas reuniones es siempre del Consejo del Establecimiento; pero pueden tomar iniciativa para solicitar dicha convocatoria tanto el empresario como los trabajadores electores que representen, por lo menos, un cuarto del número total de los mismos. En el orden del día de la reunión deberá incluirse la cuestión propuesta para la deliberación.

El empresario deberá ser notificado oportunamente de la fecha de las reuniones que se convoquen, por iniciativa suya.

Las reuniones ordinarias y las extraordinarias convo cadas a petición del empresario deberán celebrarse durante las horas de trabajo, salvo que la naturaleza de la empresa no lo permita.

Las otras reuniones extraordinarias tendrán lugar

fuera de las horas de trabajo, salvo que se llegue a un acuerdo con el empresario para que se celebre la reunión durante la jornada laboral.

Si el Consejo del Establecimiento convocase una reunión extraordinaria, durante el horario de trabajo, sin haberse puesto de acuerdo previamente con el empresario, incurriría en una de las contravenciones de sus obligaciones legales previstas en el Art. 23, pudiendo serle impuesta la disolución prevista en el mismo artículo.

En todas las reuniones de la Asamblea podrán participar delegados de los Sindicatos representados en el Establecimiento, con voz consultiva. Cuando tome parte en las reuniones el empresario podrá hacerse asistir de un representante de la Asociación de empresarios a la que pertenezca.

La Asamblea únicamente tendrá facultades para hacer propuestas al Consejo del Establecimiento y para adoptar acuerdos sobre las decisiones del mismo; pero sus propuestas y acuerdos no vinculan al Consejo del Establecimiento.

La Asamblea no podrá ocuparse más que de cuestiones referentes al Establecimiento o a los trabajadores, siendo le vedada toda incursión en actividades políticas.

Participación de los trabajadores en el Consejo de Vigilancia.

El Art. 76 de la Ley establece que en el Consejo de Vigilancia de las Sociedades anónimas y de las sociedades en Co mandita por acciones deberán participar, en una tercera parte, representantes de los trabajadores.

Como se puede comprobar, esta Ley de 11 de Octubre de 1.952, supone un retroceso respecto de la Ley de 21 de Mayo de 1.951, en cuanto a la proporcionalidad de representantes de los trabajadores en el Consejo de Vigilancia.

Se establece que los representantes de los trabajadores, en dicho Consejo de Vigilancia, serán elegidos mediante voto general, secreto y directo de todos los trabajadores de la empresa, que tengan la cualidad de electores, según el Art. 6; es decir que hayan cumplido 18 años de edad y se encuentren en el uso de los derechos civiles. No se forman dos Colegios electorales separados de trabajadores manuales y empleados.

En cuanto a las condiciones de elegibilidad se exigen fundamentalmente las establecidas en la Ley sobre "Sociedad por Acciones" (Aktiengesetz) ya que el Consejo de Vigilancia es un órgano de la Sociedad por Acciones.

Así, en el Art. 32, nº. 2, ap. e), del Decreto de 18 de Marzo de 1.953, que establece los procedimientos de elec-

ción, para la aplicación de la Ley del año 1.952 (Betriebsverfassungsgesetz) hace alusión a la Ley de Sociedad por acciones, a su artículo 80, nº. 1, para determinar que no podrá ser elegido como representante de los trabajadores el personal directivo constituido por los gerentes y los directores con capacidad para contratar y despedir empleados, por su propia iniciativa, en la empresa o en un departamento de la misma o aquéllos a quienes se les haya concedido un "poder" o apoderamiento general; en vez de aludir al artículo 4º. de la Ley de 1.952, en el que se establecen las personas que no tienen la condición de trabajadores del Establecimiento, que comprende, además de las personas aludidas en el citado Art. 80 nº. 1, otras categorías de personas que, sin embargo, podrían ser designadas para representar a los trabajadores en el Consejo de Vigilancia, si la representación de éstos se extendiese a más de dos puestos.

Esta parece ser la opinión más aceptada por la doctrina y confirmada por la jurisprudencia.

En la Ley se establece que, en el caso de que deba elegirse un solo delegado de los trabajadores, éste debe pertenecer como tal a alguno de los Establecimientos de la empresa. Si hubiese más de dos representantes de los trabajadores en el Consejo, por lo menos dos, deberían hallarse ocupados en los Establecimientos de la Empresa, debiendo ser uno de ellos trabajador manual y el otro empleado, siempre que cada una de dichas

categorías laborales comprenda más de 5, en número absolutos y que éstos representen más de una vigésima parte del volumen de trabajadores de la empresa.

Si la mitad de los trabajadores de los Establecimientos de la empresa son mujeres una de ellas debe participar en el Consejo de Vigilancia como representante de los trabajadores, sin que ello implique un aumento de dichos representantes en los Consejos de Vigilancia.

Las elecciones se realizan sobre las propuestas de listas de candidatos. Los Consejos del Establecimiento y los trabajadores pueden presentar candidaturas pero, en este último caso, deben hallarse suscritas, al menos, por la décima parte de los trabajadores, con derecho a voto y que estén ocupados en los establecimientos de la empresa, o, por lo menos, por 100 trabajadores, que tengan derecho a ser electores, también ocupados en los Establecimientos de la Empresa.

En el caso de un "Konzern" los trabajadores de los Establecimientos de una empresa filial no pueden ser elegibles a título de 1º. ó 2º. representante en el Consejo de Vigilancia de la empresa dominante, sino que estos dos primeros representantes deben pertenecer a uno de los Establecimientos dependientes jurídicamente de la empresa dominante. Ya que como es sabido la dependencia económica entre la empresa de un "Konzern" no se traduce necesariamente en una dependencia jurídica formal.

Pero conviene también advertir que la jurisprudencia más reciente parece inclinarse hacia una solución más amplia reconociendo no solamente a los trabajadores asalariados de los Establecimientos de la empresa dominante, sino también a los de las empresas dominadas el derecho de participar en el nombramiento de los representantes del personal en el Consejo de Vigilancia de la empresa dominante (Herrschendes Unternehmen).

En el citado decreto de 18 de Marzo de 1.953, Arts. 31 al 42, se reglamenta detalladamente el procedimiento electoral.

Se plantea el problema en el caso de que los trabajadores, en las condiciones indicadas anteriormente, o los Consejos de los Establecimientos no hayan hecho las propuestas de candidaturas. En este supuesto, no pueden ser elegidos los representantes de los trabajadores; pero los accionistas pueden designar a sus representantes, sin que adquieran derecho a cubrir los puestos de los representantes de los trabajadores que han quedado vacantes en favor de sus propios representantes.

Se admite, en general, por los comentaristas la jurisdicción de los Tribunales de Trabajo para resolver las cuestiones litigiosas que se planteen con motivo de las elecciones.

No se reconoce a los sindicatos el derecho de oponerse a la elección de los representantes de los trabajadores en el Consejo de Vigilancia, como explícitamente se hace, en el

Art. 18 de la Ley, a propósito de las elecciones para el Consejo del Establecimiento; aun cuando parece advertirse, en ciertas decisiones, una orientación hacia el reconocimiento de este derecho.

Conviene advertir que en las Sociedades Anónimas que sean de carácter familiar y ocupen menos de 500 trabajadores no se aplicarán las disposiciones referentes a la participación de los trabajadores en el Consejo de Vigilancia. En el artículo 76 de la Ley se consideran como sociedades de carácter familiar aquellas Sociedades anónimas, cuyo accionista sea una única persona natural o cuyos accionistas estén emparentados entre sí consanguíneamente o por afinidad, a tenor del Art. 10 (2-5). Este mismo principio se aplicará a las Sociedades en Comandita por acciones.

En las Sociedades de Responsabilidad Limitada y en las Sociedades Mineras con personalidad jurídica, si tienen más de 500 trabajadores, de acuerdo con el texto de esta Ley de 1.952, deberán constituir un Consejo de Vigilancia, para dar entrada a los representantes de los trabajadores.

Asimismo se prevé, en la Ley, que las Uniones Mutuas de Seguros, que ocupen más de 500 trabajadores, si tienen Consejo de Vigilancia, deberán dar participación en el mismo a los representantes de aquéllos a tenor del Art. 76 de la Ley.

También se prevé que las Sociedades Cooperativas de producción y de consumo, que ocupen más de 500 trabajadores, deberán dar participación a los representantes de los mismos en el Consejo de Vigilancia.

El Consejo de Vigilancia deberá reunirse, por lo menos, una vez cada trimestre civil.

Los representantes de los trabajadores en el Consejo de Vigilancia gozan de los mismos derechos y obligaciones que los representantes de los accionistas y deben cumplir sus obligaciones con la diligencia y responsabilidad exigida a los miembros del Consejo de Vigilancia, por la Ley de la Sociedad por Acciones. Asimismo tiene idénticos derechos en percepciones económicas que los restantes miembros del Consejo.

Se calcula que estas percepciones, por cada representante, alcanza una cifra que oscila de 10-50.000 DM anuales. Parece ser que el 20 % de esta cantidad lo ingresan en una fundación (Stiftung Mitbestimmung) que promueve estudios sobre las experiencias de la cogestión y otorga becas y ayudas a hijos de trabajadores y subvenciones a los accidentados en el trabajo.

Las percepciones que perciben los representantes de los trabajadores en el Consejo de Vigilancia están exentas de contribución sobre la renta.

La doctrina se inclina hacia la opinión de que los

representantes de los trabajadores en los Consejos de Vigilancia pueden incurrir en idénticas responsabilidades de orden civil y penal que los otros miembros del Consejo de Vigilancia.

Los representantes de los trabajadores en el Consejo de Vigilancia no se hallan protegidos contra el despido como lo están los miembros del Consejo del Establecimiento por la Ley de 10 de Agosto de 1.951, Art. 13. Unicamente gozan de la protección general establecida por dicha Ley contra los despidos socialmente injustificados.

Esta Ley, aunque fundamentalmente está dentro del derecho privado, sin embargo, contiene en sí elementos de derecho público. De ahí, la especial protección otorgada por el Estado a los órganos reglamentados por la misma, a fin de impedir la dolosa obstaculización de la constitución y actividades de dichos órganos, así como la transgresión culpable de las obligaciones derivadas del derecho legal de codecisión. Se prevén penas privativas de libertad y de carácter pecuniario cuya aplicación compete a los Tribunales ordinarios a petición del Consejo del Establecimiento, de la Junta Electoral o del propio empresario (Arts. 78 y sgts.).

Esta sanción penal puede ir dirigida, no solamente contra el empresario y todos los trabajadores, sino también contra las terceras personas que pueden incurrir en dichas infracciones. (18)

Resultados de la aplicación de las Leyes alemanas sobre "code-
cisión" y "constitución orgánica" del Establecimiento.

Se hace difícil formular un juicio definitivo sobre la experiencia alemana resultante de la aplicación de las dos Leyes ampliamente expuestas a través de este trabajo.

Pero vamos a intentar expresar nuestra opinión, después de haber tenido contactos con Profesores, Dirigentes Sindicales, y con un pequeño número de Empresas; así como de haber recogido y leído juicios escritos sobre estas experiencias.

En Primer lugar, no conviene perder de vista las circunstancias históricas complejas que concurrieron en la promulgación de la Ley alemana de 21 de Mayo de 1.951 (Mitbestimmungsgesetz). Ante todo los propósitos de las autoridades de ocupación de proceder a la "descartelización" de la industria pesada alemana y de desmontar el poderío industrial de los "Barones del Ruhr", que se había plegado tan dócilmente a la política nazista.

Por otra parte, la necesidad de incorporar a los trabajadores activamente a la reconstrucción económica de Alemania y de compensar a los dirigentes sindicalistas su resistencia y las persecuciones sufridas durante la dictadura de Hitler.

Tampoco conviene olvidar los antecedentes legislativos y las experiencias anteriores al régimen nacional-socialista.

Asimismo conviene tener presente las corrientes doctrinales, cuya expresión más clamorosa fué la declaración del "Katholikentag", del año 1.949, celebrado en Bochum al que hemos aludido anteriormente.

Tampoco puede prescindirse de ciertas actitudes políticas iniciales de la C.D.U. (Christlich Demokratische Union), que luego ha sido el partido mayoritario al constituirse la República Federal, cuyos dirigentes hicieron manifestaciones favorables a introducir la cogestión en el gobierno de las empresas. Como expresión de esta actitud bastaría aludir a la declaración de Adenauer del 7 de Abril de 1.946, que hemos recogido anteriormente.

También las declaraciones de destacados representantes del sector patronal que, debido al ambiente que le rodeaba con motivo de su actuación ya aludida durante el período nazi, se hallaban en plan concesivo y favorable hacia reformas de estructura en la empresa, contribuyeron a avivar las expectativas de los trabajadores en este sentido.

Como antecedentes inmediatos recordamos algunas disposiciones de los "Länder", en donde tenían influencia los sin-

dicatos o donde el "Sozial-Democratische Partei (S.P.D.)" tenía cierta preponderancia, que avanzaron en el camino de la cogestión: así, la Ley de 31 de Mayo de 1.948 de Land de Hesse; la del Land de Wurtemberg-Baden, de 18 de Agosto de 1.948.

Asimismo recordamos también que las Sociedades constituídas, con carácter independiente, en virtud de las Leyes aliadas de "descartelización" para regir factorías de producción de acero que se separaron de sus antiguos "Konzerne" dieron entrada en sus órganos de gobierno, como ya dejamos indicado, a representantes de los trabajadores, en plano de paridad con los representantes del capital. Asimismo de su Consejo de Dirección (Vorstand) formaba parte un director de trabajo (Arbeitsdirektor), propuesto por los Sindicatos.

También participaron representantes de los obreros en ciertos órganos creados por las potencias de ocupación para reestructurar la industria siderúrgica y minera; tales como el "Stahltreuhänderkollegium" la "Combined Coal Control Group" (C.C.C.G.) y la "Deutsche Kohlen-Bergbau Leitung" (D.K.B.L.)

A medida que se iba restableciendo la normalidad en el territorio de la República Federal, la resistencia de los dirigentes de Empresa, frente a las exigencias sindicales de estabilizar y ampliar la cogestión en las empresas, se fué endureciendo hasta el punto de que los dirigentes de los Sindicatos temieron una regresión hacia la situación anterior. Como resul-

tado de la actitud combativa que adoptaron los dirigentes sindi
cales se promulgó la Ley de 1.951.

Como hemos podido comprobar se trata de una verdade
ra Ley de codecisión paritaria, que señala el punto más avanza-
do de participación de los trabajadores en el gobierno de las
empresas alcanzado en países organizados en régimen de economía
libre.

Ha habido escritores extranjeros que, con cierta ma
licia, han afirmado que esta Ley ha sido el precio que han teni
do que pagar los industriales del Rhur para evitar la nacionali
zación o socialización de sus empresas.

Me parece que se puede afirmar que el sector patro-
nal, en general, ha aceptado esta disposición forzado por las
circunstancias, pero su actitud interior es radicalmente contra
ria a esta forma de intervención de los trabajadores en la em-
presa. Sobre todo, no se halla conforme con las facultades con
cedidas a los dirigentes sindicales. Este es el punto más discu
tible de la Ley alemana de 1.951.

Una de las razones aducidas con mayor energía por
los dirigentes sindicales para la introducción de la cogestión,
y que encontraba una favorable acogida en las potencias de ocu
pación, era la de que la codecisión impediría la reconstrucción
de los antiguos "Konzerne", que constituían verdaderos imperios

industriales. Como hemos podido comprobar, desde este punto de vista, la codecisión no ha tenido eficacia ninguna.

Se han reconstruido los antiguos "Konzerne" sin que las disposiciones antimonopólicas del Estado Federal lo hayan impedido, ni mucho menos los representantes de los trabajadores en los Consejos de Vigilancia. Los apellidos Krupp, Flick y Thyssen han reconstituido sus antiguos feudos industriales.

Los dirigentes sindicales justifican su actitud manifestando que los representantes de los trabajadores en los Consejos de Vigilancia han aceptado la concentración de empresas cuando ésta favorecía la seguridad de los puestos de trabajo, iba unida a la racionalización e implicaba una disminución de costes. En cambio se han opuesto a la concentración cuando contribuía a acrecentar el imperialismo económico, como expresión de una voluntad de poder, o trataba de disminuir la importancia de la cogestión. A pesar de este alegato de defensa de los dirigentes sindicales, uno tiene la impresión de que difícilmente el proceso de concentración económica en las industrias básicas de la República Federal hubiese tenido un ritmo más acelerado en el caso de no haber funcionado la cogestión en dichas industrias.

La impresión general que se recibe es la de que la cogestión no ha constituido un cambio sustancial en el gobierno de las empresas: los representantes de los trabajadores, sobre

todo, los representantes externos, cuya designación ha recaído en dirigentes sindicales, profesores, y expertos no han tenido dificultades graves para llegar a un acuerdo con los representantes de los accionistas. Desde este punto de vista, las predicciones catastróficas de algunos opositores de la cogestión no se han verificado felizmente. Los representantes de los trabajadores han respetado las exigencias técnicas de la gestión económica de las empresas, sin provocar con reivindicaciones intempestivas una inflación de costes en las empresas. Pude comprobar personalmente, en un viaje de estudios que hice el año 1.964 a la República Federal, cómo los representantes sindicales tienen un interés especial en justificarse ante la opinión pública de que la política salarial de los sindicatos no ha contribuido a la subida de precios. Nos afirmaban, los expertos del "Wirtschaftswissenschaftliches Institut der Gewerkschaften", en Noviembre de 1.964, que la inflación que, en aquellos momentos, se registraba en Alemania provenía de factores diferentes: entre otros de subidas de precios autorizadas por el Gobierno en determinados sectores en los que no existía competencia: ferrocarriles; teléfonos; alquileres; productos del campo; etc.

Según dichas expertos, en el último año, el promedio general del aumento del coste de vida había sido del 3,3 %; los alquileres de las viviendas habían subido el 6,3 % y los artículos alimenticios el 4,3 %.

La política salarial de los sindicatos se ha basado en los aumentos de productividad por ramas de producción. Estos aumentos, según los citados expertos, estimulan a los trabajadores a la elevación del rendimiento y, al mismo tiempo, constituyen un impulso en las empresas para la racionalización. En la Comisión Económica del Consejo de Economía, se estableció que los aumentos de salarios, basados en los aumentos de productividad, son neutrales respecto de la inflación.

La política de autofinanciación tan ampliamente practicada por las empresas alemanas, durante la época de la reconstrucción, no sólo no han encontrado dificultades por parte de los representantes de los trabajadores en los Consejos de Vigilancia, sino que más bien los administradores de las empresas han encontrado en ellos sus más eficaces aliados para su implantación contra las resistencias de los accionistas. En este punto, como ya se preveía la cogestión ha contribuido a reforzar la posición de los "Managers" frente a los accionistas, sobre todo, frente a los accionistas minoritarios.

Parece ser que la codecisión ha tenido más efectividad en el sector siderometalúrgico que en el minero. Esto se debe, en parte, en que en aquel sector había empezado a funcionar "de facto" desde el año 1.947; pero, sobre todo, a que las industrias mineras son más aferradas a la tradición; con una estructura fuertemente jerarquizada; y a que los directores de

las minas, por la índole propia de este género de industrias, actúan con una mayor independencia.

Una de las acusaciones que se ha hecho a los representantes de los trabajadores en los Consejos de Vigilancia ha sido que se han aburguesado, se han elevado de condición económica y social, distanciándose de sus representados. Según nos informaron los representantes de los trabajadores en dichos Consejos perciben en concepto de participaciones, indemnizaciones por asistencia, etc., cantidades que oscilan entre 10.000 a 50.000 DM anuales. Y aunque un 20 % de esas cantidades las destinan a dotar los fondos de una fundación, "Stiftung Mitbestimmung", que tiene como finalidad promover estudios sobre los resultados de la cogestión, conceder becas a los hijos de los trabajadores y ayudar a los accidentados del trabajo, sin embargo, constituye un aumento sustancial sobre el nivel medio de remuneraciones de los trabajadores. Lo mismo ocurre a los directores de trabajo, los cuales proceden, por regla general de dirigentes y funcionarios sindicales. Las percepciones anuales de estos directores se calculan de 60 a 70.000 DM anuales. De hecho disfrutaban de un nivel de remuneración y de consideraciones jurídicas y sociales similar a los restantes miembros del Consejo de Dirección (Vorstand).

En la Ley no se determinaba taxativamente cuál era la función que correspondía al Director de Trabajo. En la prác-

tica, viene a desempeñar la función de Director o Jefe del departamento o sección de personal. En concreto, sus mayores o menores facultades y su influencia en la Dirección de la Empresa depende lógicamente de sus condiciones personales. Su carácter de representante de los trabajadores, descarga a los restantes miembros del Consejo de Dirección de sus preocupaciones y responsabilidades en materia de personal.

En alguno de nuestros contactos con los representantes patronales recogimos la opinión de que si a los directores de trabajo de las industrias mineras y siderúrgicas alemanas se les exigiese el cumplimiento de las funciones que se asignan en Estados Unidos a los directores de personal, la mayor parte de ellos no estarían preparados para desempeñar estas funciones.

Los directores de trabajo por el puesto y función que desempeñan en las empresas ejercen una influencia considerable en la fijación de las posiciones de las empresas en las negociaciones colectivas. El sindicato obrero pretende que formen parte de las representaciones patronales en dichas negociaciones.

La posición de los directores de trabajo resulta una situación delicada: por un lado, forman parte de la Dirección de las empresas y se hallan obligados a mirar por los intereses de ésta considerados en conjunto; por otra parte, ne-

cesitan contar con un ambiente favorable y con el apoyo de los trabajadores y de los sindicatos para su reelección. Sobre todo, de los sindicatos ya que según se establece en el artículo 13 de la Ley "El Director de Trabajo no puede ser nombrado en contra de los votos de la mayoría de los miembros del Consejo de Vigilancia, elegidos con arreglo al Art. 6º." o sea de los representantes de los trabajadores. Ahora bien como tres de éstos, en el supuesto normal de 5 representantes, son designados por los organismos sindicales superiores, pudiendo recaer en personas ajenas a la empresa, es lógico suponer que contra el parecer de los sindicatos no puede ser elegido un director obrero. Con lo que de hecho tiene que contar su nombramiento con el visto bueno de la organización sindical.

Una de las objeciones que, desde el punto de vista obrero, se ha presentado contra la cogestión es la de que debilita el vínculo de los trabajadores con el sindicato y re fuerza, en cambio los lazos que le unen con la empresa. La opinión de los sindicalistas alemanes es totalmente contraria a esa postura: parten del supuesto de que el sindicato consti tuye el cauce que hace posible una "codecisión" efectiva en la empresa; y ese supuesto, según ellos, viene confirmado por la experiencia alemana de la "Mitbestimmung", que sólo ha sido posible por la intervención del sindicato, y que, por otra parte, no ha desvinculado a los trabajadores afiliados al mismo.

Los sindicalistas alemanes aducen como ventaja favorable a las empresas que la codecisión ha disminuído los conflictos y ha mejorado las comunicaciones en las empresas. De hecho, apenas han existido huelgas en las industrias mineras desde el año 1.951 y han sido muy raras las surgidas en el sector siderúrgico.

La mayor dificultad que parece presentar la codecisión es la de encontrar hombres que sean verdaderamente representativos de los trabajadores y que lleguen a gozar de la confianza de las dos partes.

De todas formas, en la opinión de los más avanzados del sindicalismo alemán, la "Mitbestimmung", implantada por la Ley de 1.951, no ha conseguido todos los resultados que esperaban de ella. Además, pretenden extenderla a todas las grandes empresas e implantarla también en los niveles superiores. Esta actitud pudimos claramente comprobarla en una entrevista que tuvimos con uno de los miembros del "Vorstand" del potente sindicato del IG-Metall.

En la época de nuestra visita, otoño de 1.964, las mayores preocupaciones parecían centrarse en la aprobación legal de las medidas dirigidas a la formación de capital en favor de los trabajadores de las empresas.

En el momento en que escribimos estas líneas parece que ha surgido de nuevo una potente campaña sindical, impulsada fundamentalmente por los dos sindicatos más avanzados, IG-Metall e IG-Chemie para extender la cogestión a otros sectores.

En los actuales momentos, la cogestión, según dejamos ya indicado se extiende a 87 sociedades, con un capital de acciones que alcanza los 6.000 millones de DM, con un número de consejeros de 1.265, de los cuales 565 representan a los trabajadores.

El presidente del IG-Chemie, W. Geffeler, ha iniciado la ofensiva el 6 de Octubre pasado, en el Congreso de su sindicato celebrado en Dortmund. Pretende extender la cogestión a todas las empresas de su sector que ocupen más de 3.000 trabajadores y que tengan un capital de 75 millones de DM o una cifra anual de negocios de 150 millones de DM. Si fuese implantada esta medida afectaría directamente a 50 sociedades e indirectamente a muchas más. Además no se limitan a los términos de la codecisión de la Ley de 1.951, sino que pretenden introducir en las Juntas Generales de las grandes empresas que ocupen más de 2.000 trabajadores un número de representantes de éstos igual al de los accionistas.

La actitud del líder sindical del IG-Chemie ha sido conscientemente provocativa, pues se ha expresado en el

sentido de que los sindicatos tratarán de imponer su punto de vista "por todos los medios a su alcance". Con estas declaraciones el tema de la "Mitbestimmung" que parecía un tanto olvidado en el panorama social-político alemán, ha vuelto otra vez a ponerse de actualidad. Después de redactadas las líneas del texto, nos enteramos, por la Prensa, de la celebración, en Berlín Oeste, del VII Congreso Anual de la D.G.B., correspondiente al año 1.966, en cuyas sesiones se ha vuelto a plantear el tema de la Cogestión, en el sentido de extender la aplicación de la Ley de 1.951 a todo el sector metalúrgico y químico, como un primer paso hacia una aplicación más generalizada de la misma.

En cuanto a la segunda Ley de 11 de Octubre de 1.952 (Betriebsverfassungsgesetz), goza de una aceptación más favorable por parte de los sectores patronales; pero, en cambio, se considera por parte de los dirigentes sindicales como una regresión.

Como hemos tenido ocasión de comprobar se trata de una Ley inspirada en el principio del equilibrio. Muchas de sus disposiciones son fruto de acuerdos de transacción entre puntos de vista opuestos. La influencia de las centrales sindicales es muy moderada. La participación de los representantes de los trabajadores queda reducida en lo que se refiere a cuestiones económicas a puntos fundamentales que les afectan

muy directamente. Pero, en todo caso, las facultades del Consejo del Establecimiento constituyen, en último término, un veto provisional. Solamente un órgano conciliador, que ya hemos descrito anteriormente, respecto a las cuestiones sociales y económicas, puede dirimir las diferencias entre el Consejo y el empresario, y el Tribunal Laboral en lo que se refiere a cuestiones de personal. Además el Consejo del Establecimiento no puede interferirse para nada en las actividades de dirección.

En general, parece advertirse una falta de interés del trabajador por las instituciones implantadas por esta Ley; aunque es muy difícil hacer juicios generales dada la diversidad que existe de unas empresas a otras.

En algunas visitas que hicimos personalmente pudimos comprobar que la institución de la Asamblea General del Establecimiento (Betriebsversammlung) que en teoría parece una institución tan interesante; en la práctica, tiene que celebrarse sus sesiones o en horas de trabajo, o ser consideradas como tales las empleadas en su celebración, a efectos de retribución, para que se logre la asistencia de los trabajadores.

Según datos publicados por el Dr. Voigt, solamente el 14 % de las empresas que deberían tener constituida la

comisión económica (Wirtschaftsausschuss) la tienen constituída efectivamente. Es relativamente frecuente sin embargo, que el Consejo del Establecimiento desempeñe prácticamente las funciones que corresponderían a dicha Comisión Económica. Afirma también el Dr. Voigt que en algunas empresas la Comisión Económica desempeña un papel muy activo y su función es importante dentro de la Empresa.

El órgano más activo es el Consejo del Establecimiento (Betriebsrat). En algunas empresas su intervención es decisiva en problemas sociales y laborales. (19)

Regulación de las relaciones laborales en la República Federal

Según la Ley fundamental, la República Federal de Alemania es un "Estado social de derecho".

El Estado Federal, en lo que se refiere a las relaciones laborales, se ha limitado, con arreglo al principio de subsidiaridad, al establecimiento de unas normas legales mínimas de derecho necesario para proteger al trabajador, que constituyen el marco jurídico, dentro del cual las partes y, sobre todo, sus asociaciones representativas determinan, mediante acuerdos libres (contrato colectivo -Tarifvertrag- pactos de empresa -Betriebsvereinbarung-; y contratos individuales de trabajo -Einzelarbeitsvertrag-), el contenido de dichas relaciones. Es decir, las relaciones laborales, en la República Federal, se hallan dominadas por el principio de la autonomía de las partes. El Estado reconoce a las asociaciones representativas de trabajadores y de empresarios funciones propias y específicas en la determinación de las condiciones laborales.

La Legislación Federal, en materia laboral, según el Art. 72, 2 de la Ley Fundamental (GG) sólo ha de utilizarse en tanto sea necesario. En el Art. 74, núm. 12 de la misma Ley, se considera el derecho del trabajo incluido en la Legislación "concurrente", o sea, no exclusiva de la República Federal; pero la Legislación Federal deroga las disposicio

nes legales de los "Länder", en cuanto sean incompatibles con aquélla (Art. 31 de la GG). El derecho federal se puede afirmar que, prácticamente, tiene un predominio absoluto en lo que se refiere al derecho del trabajo.

En general, las disposiciones de los "Länder" sobre estas materias fueron anteriores a la creación de la República Federal.

La jerarquía de fuentes, en lo que se refiere al derecho del trabajo, sería la siguiente en la República Federal:

- Normas legales de derecho necesario.
- Convenio Colectivo de carácter inderogable (Tarifvertrag).
- Pacto de empresa (Betriebsvereinbarung).
- Contrato individual de trabajo (Einzelarbeitsvertrag); se incluyen dentro de él los usos de tráfico y los de empresa de carácter complementario.
- Normas legales de derecho dispositivo (con carácter subsidiario).

Las leyes fundamentales promulgadas por la República Federal, en el ámbito del derecho de trabajo, son las siguientes:

- "Ley de Convenios Colectivos", de 9-IV-1.949 (Tarifvertragsgesetz -TVG-).
- "Ley del trabajo a domicilio", de 14-III-1.951 (Heimarbeitsgesetz -HAG-).
- "Ley de protección a la madre", de 24-I-1.952 (Mutterschutzgesetz -MuttSchG-).

- "Ley de protección al trabajo juvenil", de 9-IX-1.960 (Jugendschutzgesetz -JugSchG-).
- "Ley de protección contra el despido", de 10-VIII-1.951 (Kündigungsschutzgesetz -KSchG-).
- "Ley de organización social del establecimiento, de 11-X-1.952 (Betriebsverfassungsgesetz -BetrsVG-).
- "Ley de tribunales de trabajo", 3-IX-1.953 (Arbeitsgerichtsgesetz -ArbGG-).

En la Ley Fundamental (Art. 9, 3) se declara la libertad de coalición para todas y cada una de las profesiones, tanto de trabajadores como de empresarios, para constituir asociaciones en defensa y fomento de sus intereses laborales y económicos. Los pactos que limiten o intenten dificultar este derecho serán nulos. El derecho de coalición es, por tanto, un derecho constitucional fundamental.

No se precisa autorización gubernativa para constituir sindicatos obreros o asociaciones patronales. Tampoco está prevista una forma jurídica determinada. Los sindicatos han adoptado la forma de asociación no capaz jurídicamente. Las asociaciones patronales tienen, en general, capacidad jurídica en el plano regional.

Las asociaciones sindicales sin capacidad jurídica se rigen, en cuanto a su organización interna y su actuación externa, sobre todo en lo que se refiere a la protección del nombre y a su capacidad pasiva de ser parte, por los preceptos correspondientes del Código Civil (Bürgerliches Gesetz

buch -DGB-) (Arts. 705 y sgts.) en cuanto sean compatibles con su naturaleza asociativa. Conviene tener en cuenta, sin embargo, que los sindicatos pueden ser partes procesales pasivas (Art. 50, 2 de la Zivilprozessordnung, Zpo), y que pueden ser parte activa y pasiva en los procesos de trabajo (Art. 10 de la ArbGG); también tienen capacidad concursal (Art. 231 de la Konjursordnung).

Las organizaciones tanto patronales como sindicales tienen el derecho de integrarse en asociaciones de ámbito federal y de adherirse a las organizaciones internacionales.

La función principal de los sindicatos y de las asociaciones patronales de fines sociales es principalmente la de concertar Convenios Colectivos de trabajo. Ya hemos indicado que los Convenios Colectivos constituyen, salvo las normas promulgadas por el Estado de derecho necesario, la fuente normal del derecho de trabajo.

Los Convenios Colectivos juntamente con los pactos de empresa, constituyen lo que la doctrina conoce con el nombre de "Derecho Colectivo del Trabajo" (Kollektives Arbeitsrecht). La Ley Reguladora de Convenios Colectivos, en la República Federal, como ya indicamos es de 9-IV-1.949, según el texto de la Ley Complementaria de 11 de Enero de 1.952. El Convenio Colectivo tiene mucha mayor importancia en la fijación de las condiciones de trabajo que los contratos individuales, aunque todavía sigue vigente, en la República Federal

el Art. 105 de la "Gewerbeordnung" (GewO), de 26-VII-1.900, que tiene su origen en el texto de la GewO, de 1.869 (21 de Junio). Este artículo recoge un principio fundamental del Derecho del Trabajo referido a la industria:

"El establecimiento de las relaciones entre los industriales autónomos y los obreros de la industria es, salvo las limitaciones impuestas por la Ley del Reich, objeto de libre acuerdo".

El Convenio Colectivo ha venido a ser el medio necesario, en la práctica, para que la determinación de las condiciones de trabajo no venga a ser el resultado del dictado unilateral del empresario, económicamente mucho más fuerte que el trabajador individual aislado. De esta forma, se evita que esa debilidad del trabajador justifique un intervencionismo permanente del Estado que impida a las partes el ejercicio de su capacidad jurídica de autodeterminación de las condiciones de trabajo.

Dentro del contenido de los Convenios Colectivos se distinguen fundamentalmente dos partes: una parte obligatoria y una parte normativa.

La parte obligacional es aquélla que crea derechos y deberes a las partes del convenio. Entre estos deberes están los que se llaman deberes propios y deberes de influencia.

Entre los deberes propios hay deberes inmanentes, es decir, deberes que no exigen una declaración expresa en el

texto del Convenio, sino que se desprenden lógicamente y necesariamente del hecho de su celebración. Entre esos deberes está el deber de paz (Friedenspflicht). En virtud del cual las partes firmantes del Convenio se obligan a no adoptar medidas de lucha para tratar de modificar anticipadamente las normas laborales pactadas en el Convenio. Esto por lo que se refiere al aspecto normativo de la obligación. En cuanto al aspecto positivo, las partes firmantes adquieren el compromiso de procurar la paz laboral con todos los medios que estén a su disposición y de impedir a sus miembros la iniciación o prolongación de una contienda laboral (deber de influjo).

En este sentido, el deber de paz implica para las partes firmantes un deber de actuación y no un deber de garantía, salvo que hayan adquirido un compromiso expreso de este carácter. Además de este deber de paz inmanente al Convenio las pueden adquirir, en virtud del mismo, otras obligaciones expresamente determinadas en el mismo tanto respecto de sí mismas como respecto de sus miembros. En relación con éstos, las obligaciones adquiridas consisten esencialmente en ejercer su influjo, a través de las medidas de coacción previstas en los estatutos asociativos, para que dichos miembros cumplan los deberes contenidos en el Convenio.

El contenido obligacional de los convenios se halla sometido a los preceptos de las obligaciones del BGB (Artículos 241-432). Pero la esencia de los Convenios Colectivos

está constituida por la parte normativa, en la cual se recogen disposiciones pactadas que deben ser condicionantes de los contratos individuales de trabajo. La doctrina considera que los Convenios Colectivos constituyen, en cuanto a la parte normativa, contratos "normativos", "corporativos", "bilaterales" y "vinculantes para terceros".

Los Convenios Colectivos constituyen una fuente autónoma de derecho que dimana del principio de autodeterminación de las asociaciones profesionales en la fijación de las condiciones de trabajo. Constituyen, por tanto, leyes "en sentido material".

El Ministro Federal de Trabajo (Bundesarbeitsminister) puede declarar discrecionalmente en resolución fundada, a petición de una de las partes, y en conformidad con el Comité de Convenios (Tarifausschuss), la obligatoriedad general de un Convenio Colectivo, de tal forma que su parte normativa regule todas las relaciones laborales de un territorio o de un sector determinado. Esta declaración (Allgemeinverbindlichkeitserklärung) es un acto administrativo que amplía el ámbito de vigencia del Convenio; pero las partes del mismo conservan su capacidad de modificar o desistir de dicho Convenio. En este caso, la declaración de eficacia general pierde su fuerza; es decir, en caso de modificación no rigen las normas modificadas más que para las partes; y, en caso de desistimiento, termina la vigencia para los que no eran miembros de

las asociaciones que pactaron el Convenio, como consecuencia del carácter accesorio de la declaración general.

Para que un Convenio pueda generalizarse (según el Art. 5, I, de la TVG) son precisas dos condiciones:

- Que los empresarios sujetos al Convenio empleen, por lo menos el 50 % de los asalariados afectados por dicho Convenio.
- Que lo exija el interés público.

La Ley de 11-I-1.952 antes citada introduce la modificación de que puede extenderse la obligatoriedad de un Convenio Colectivo si lo exige un "estado de necesidad social"; dentro de este estado se comprende una situación de salarios bajos que no cubran un mínimo vital; o una clara explotación de los trabajadores o una tensión peligrosa para la paz social.

También puede el Ministro Federal de Trabajo establecer normas mínimas en cuanto a retribuciones y demás condiciones de trabajo, siempre que no exista ninguna reglamentación de carácter colectivo-contractual, de acuerdo con las partes sociales, según establece la citada Ley de 11-I-1.952. También el Ministro Federal puede promulgar dichas normas mínimas respecto de una rama o sector económico cuando no existan asociaciones obreras ni patronales, o cuando aun existiendo, solamente pertenecen a ellas una minoría de asalariados o de patronos, siempre que ello se considere aconsejable por razones sociales.

En la práctica, se distinguen varias clases de
Convenios Colectivos:

- Los llamados "Lohntarifvertrag" que regulan simplemente el régimen de retribuciones.
- Los llamados "Mantelbarifvertrag, que no se limitan a la simple regulación de los salarios sino que además regulan las condiciones de trabajo en un sector determinado.
- Los llamados "Rahmenvertrag" del mismo carácter que estos últimos, pero de ámbito más reducido.

Conviene advertir que los Convenios Colectivos tienen carácter de contratos privados, siéndoles de aplicación, en lo fundamental, las disposiciones del Código Civil (Arts. 104 y sgts. del BGB).

En relación con los "conflictos laborales colectivos", llamados de reglamentación, es decir, que no puedan ser resueltos por la aplicación de una norma jurídica legal o pactada, no existe, en la República Federal un sistema de arbitraje estatal obligatorio.

Tienen preferencia los órganos de conciliación y de arbitraje privados, sobre los de carácter estatal, pero siempre que se hayan establecido por Convenio Colectivo.

Este principio de la "composición voluntaria" se halla establecido constitucionalmente (Arts. 2, I; 18; 20, I; 28, I de la GG).

El recurso a los órganos arbitrales del Estado tiene siempre carácter voluntario, no sólo en cuanto a some-

terse o no someterse a ellos por las partes en conflicto, sino también en cuanto a la aceptación del laudo arbitral que se dicte, salvo que las partes lo acepten o si previamente han acordado hacerlo así.

Existen, sin embargo, casos en que el laudo arbitral es obligatorio en virtud de disposición legal; así ocurre con los laudos arbitrales en la aplicación de la PersVG (de 5 de Agosto de 1.955; Art. 63 en relación con los Arts. 62, 67, 71); así también en determinadas cuestiones de la organización social de la empresa previstas expresamente en la BtrVG (Arts. 50, 4 en relación con los Arts. 56, 2; 47, 4 y 70, 2).

También el Laudo arbitral puede ser obligatorio mediante declaración de eficacia general del mismo, pero esta posibilidad tiene carácter excepcional y limitado a algunos "Länder".

Cabe la posibilidad de una intervención coactiva estatal para resolver un conflicto colectivo en los casos extremos de crisis social aguda que pueda poner en peligro intereses vitales de la población.

Los procedimientos de conciliación y arbitraje, en conflictos laborales, se rigen fundamentalmente por la Ley promulgada por el Consejo de Control, el 20 de Agosto de 1.946 (Kontrollratsgesetz, núm. 35).

En el caso de que las dos partes no lleguen a resolver sus diferencias, bien a través de un acuerdo, bien a través de los procedimientos de conciliación y arbitraje, cabe la posibilidad de que se pongan en práctica medidas colectivas de lucha laboral; en concreto, que los sindicatos de trabajadores recurran a la huelga y de que los patronos y sus asociaciones recurran al "lock-out".

El derecho de huelga no aparece garantizado constitucionalmente en la Ley Fundamental de la República Federal, pero tampoco se prohíbe. Existe, por tanto, en la República Federal, la libertad de huelga y de "Lock-out", libertad que se deriva de la evolución histórica de las organizaciones de asalariados y empresarios, de los principios que informan el Estado social de derecho y de la libertad de que goza la persona, dentro del marco jurídico de las Leyes.

Esta libertad de huelga no significa la legitimidad de cualquier clase de huelga. Así, se consideran ilegales las huelgas políticas, es decir, aquellas huelgas que no van dirigidas contra la otra parte social, sino que tienen la finalidad de presionar sobre las autoridades y los organismos del Estado; también se consideran ilegítimas aquellas huelgas que infringen el deber de paz contenido en los Convenios Colectivos de trabajo o que se inicien o prosigan en contra del sentido del acuerdo adoptado por la asociación patronal o el sindicato correspondiente. También son ilegales aquellas huel

gas que utilicen medios violentos que puedan atentar contra los principios elementales del orden y de la moralidad pública. Serían también contrarias a la Ley las luchas laborales entre el empresario y los trabajadores en el nivel empresarial (Art. 49, 2 de la BetrVG).

Las huelgas de funcionarios se consideran ilegítimas a causa de su especial relación de fidelidad al Estado.

Dentro de la regulación de las relaciones laborales, merece citarse la protección dispensada al trabajador contra el despido no justificado socialmente.

En esta materia rige la Ley antes citada, de 10 de Agosto de 1.951 (Kündigungsschutzgesetz -KSchG-). La finalidad que persigue el Estado es la de garantizar la estabilidad del puesto de trabajo que tiene tanta importancia no sólo para el trabajador, sino también para la propia sociedad.

Estas normas de protección dejan intacto el derecho del trabajador de despedirse de la empresa y únicamente limitan el derecho del empresario. Se establece, en principio, un plazo de preaviso en favor del trabajador de catorce días. Los empleados tienen un plazo de 6 semanas si bien puede ser reducido a un mes mediante convenio. Existen normas especiales, en cuanto a los plazos de despido, para los obreros mutilados, empleados con una larga pertenencia en la empresa, etc.

Los despidos deben realizarse a fin de mes o de trimestre.

Para que se apliquen las medidas protectoras contra el despido es preciso que el trabajador haya pertenecido, sin interrupción, más de 6 meses a la empresa donde trabaja. Además, es preciso que el trabajador haya cumplido los 20 años. Tampoco tienen aplicación los preceptos legales de protección al despido en las empresas que cuenten con 5 o menos trabajadores asalariados.

El despido se considera nulo si no se halla justificado socialmente. Las causas que pueden justificar socialmente el despido puede hallarse basadas en la persona del trabajador (falta de aptitud; falta de preparación, falta de capacidad para adquirir los conocimientos necesarios; enfermedad que le incapacite para la realización del trabajo previsto, etc.); causas fundadas en la conducta del trabajador (infracciones contractuales de carácter diverso, aunque no sean tan graves como para justificar la ruptura, sin un plazo de preaviso); causas basadas en necesidades urgentes de la empresa que pueden justificar el despido. A pesar de que existan estas causas urgentes, el despido puede resultar socialmente injustificado, si en la elección de los trabajadores despedidos no se han tenido en cuenta suficientemente los puntos de vista sociales (edad, situación familiar, tiempo de permanencia en la empresa, situación económica familiar, etc.).

Unicamente si existiesen exigencias de orden técnico, económico, o de cualquier otro carácter que exigiesen la permanencia de uno o varios trabajadores, se podrían pasar por alto los criterios sociales.

La carga de la prueba sobre los hechos justificativos del despido incumbe, en principio, al propio empresario. Al trabajador corresponde, en cambio, la prueba de que en la elección del trabajador despedido no se han tenido en cuenta, suficientemente, los criterios sociales.

En el Art. 2º., de la KSchG, se otorga al Consejo del Establecimiento (Betriebsrat) una instancia de mediación, pero facultativa: el trabajador despedido puede recurrir al Consejo del Establecimiento dentro del plazo de una semana después del despido; pero este trámite de apelación no es obligatorio; el trabajador conserva la facultad de dirigirse directamente al Tribunal del Trabajo, dentro del plazo de 3 semanas, interponiendo una demanda. Si el Tribunal considera en su sentencia que el despido ha sido socialmente injustificado, salvo que se haya formulado por alguna de las dos partes una solicitud pidiendo la resolución del contrato, debe declarar que la relación laboral no se ha extinguido. En el caso de que alguna de las partes, a pesar de la antisocialidad del despido, solicitase la resolución del mismo, la resolución del contrato resultará de la sentencia, que tendrá carácter constitutivo, a estos efectos, retrotrayéndose al mo-

mento en que el contrato hubiese quedado resuelto en el caso de ser el despido eficaz. En este caso el empresario deberá abonar al trabajador una indemnización, fijada por el tribunal, teniendo en cuenta el tiempo de permanencia en la empresa del trabajador y la situación económica de ambas partes, con un límite máximo del equivalente a la retribución de 12 meses.

El trabajador puede pedir al tribunal la resolución del contrato cuando, según las circunstancias del caso, apreciadas en conjunto, no se pueda exigirle la continuación, por más tiempo, de la relación de trabajo. El empresario puede pedir dicha resolución alegando las causas que no permitan una colaboración continuada que sea útil para los fines de la empresa. El trabajador puede oponerse probando la inexactitud de las razones aducidas por el empresario, en sus puntos esenciales o que el despido se ha realizado con arbitrariedad manifiesta o por motivos inexistentes como consecuencia del uso abusivo de la posición dominante del empresario en el Establecimiento.

En el Art. 66, 1 de la BetrVG, se establece que "el Consejo del Establecimiento deberá ser escuchado antes de cada despido". Este requisito de consulta previa no constituye un requisito condicionante de la eficacia del despido; pero, según reiterada jurisprudencia del Tribunal Federal de Trabajo (Bundesarbeitsgericht -BAG-), el empresario que la

omite, ilegal y dolosamente, no puede alegar, frente a la reclamación del trabajador, que el despido se halla socialmente justificado.

La jurisdicción laboral se halla regulada por la Ley de 3 de Septiembre de 1.943 (Arbeitsgerichtsgesetz-ArbGG-), y por la Ley de 2-XII-1.955.

Los tribunales de trabajo se hallan articulados en 3 planos: Tribunal de Trabajo (Arbeitsgericht-ArbG), de primera instancia; el Tribunal de Trabajo del Land (Landesarbeitsgericht-LAG) y el Tribunal Federal del Trabajo (Bundesarbeitsgericht-BAG).

Se trata de una jurisdicción civil especial. La composición de estos tribunales es de carácter colegial, y se hallan formados por jueces de carrera y por asesores legos. Estos asesores son propuestos por los sindicatos y asociaciones patronales y designados por las autoridades laborales de los "Länder", por lo que se refiere a los dos primeros niveles, y por el Ministro Federal del Trabajo en cuanto al BAG.

Los Tribunales de Trabajo (ArbG), son competentes para conocer, en primera instancia, todos los asuntos sujetos a la jurisdicción laboral, cualquiera que sea la cuantía del objeto de los mismos. Actúan formando salas, compuestas de un presidente y dos asesores, uno en representación de los empresarios y otro de los trabajadores. En casos especiales, puede

ampliarse al doble el número de asesores.

Los Tribunales de los "Länder" (LAG) son competentes para conocer las apelaciones y quejas de los Tribunales de Trabajo. Son tribunales de segunda instancia. Funcionan de forma similar a los Tribunales de Primera Instancia, pero los asesores tienen que ser mayores de 30 años, y haber sido, por lo menos durante cuatro años, asesores de un Tribunal Laboral.

El Tribunal Federal de Trabajo (BAG) es competente para conocer los recursos interpuestos contra las decisiones de los (LAG), (Casación) y también, por excepción, contra los recursos interpuestos, en casos determinados, contra decisiones de los Tribunales de Trabajo de primera instancia. Funciona también por medio de Salas, compuestas de un Presidente, dos jueces federales en calidad de asesores judiciales y dos asesores legos.

En orden a uniformar la jurisprudencia y para adoptar decisiones en cuestiones de principio, prescribe la ArbGG (Art. 45) la constitución de una Sala especial compuesta por el Presidente del BAG, el Presidente de Sala más antiguo y dos jueces federales de trabajo, en representación de empresarios y de trabajadores.

Se halla prescrito, con carácter obligatorio, un procedimiento de conciliación de las partes litigantes, en los procesos en primera instancia. (20)

El fomento de la formación del capital para los trabajadores

El Estado Federal promulgó la Ley de 12-VII-1.961 para el fomento de la formación de patrimonio de los trabajadores. En virtud de esta disposición, se otorgaban ventajas fiscales y exenciones de las cuotas de seguros sociales respecto de aquellas cantidades que percibiesen los trabajadores de sus propios empresarios por encima de los niveles salariales pactados, en los contratos de tarifa (Tarifvertrag), o formando parte de los salarios establecidos en los contratos individuales o en los pactos colectivos de empresa, hasta una cantidad de 312 DM por año, pero, a condición, de que esas cantidades fuesen invertidas, dentro de un margen de opciones previstas por la Ley, sin transformarlas en dinero líquido durante un plazo de cinco años.

Con esta misma Ley se reglamentaba asimismo, por primera vez, la participación de los trabajadores en los resultados de la empresa pudiendo acogerse las cantidades asignadas, en tal concepto, a las ventajas concedidas en dicha disposición legal.

Para que los trabajadores pudiesen invertir dichas cantidades para la formación de patrimonio era preciso el acuerdo con el empresario.

Entre las formas previstas de inversión para tener derecho a las ventajas concedidas por la Ley, recogemos las siguientes:

- Las formas de inversión incluidas en la Ley, de 5 de Mayo de 1.959 sobre premios al ahorro: los fondos depositados en una institución de crédito (Cajas de ahorro, Bancos), en virtud de contratos generales de ahorro, aportaciones ingresadas, a intervalos regulares, en una institución de crédito, en virtud de contratos de ahorro, de depósitos a plazos; los fondos destinados a la compra inicial de acciones, obligaciones, títulos hipotecarios, y certificados de inversión.
- Ahorros efectuados de conformidad con la Ley sobre primas para la construcción de viviendas, especialmente las contribuciones a las Cajas de ahorros de edificación de viviendas para la obtención de créditos de construcción.
- Contribuciones para la edificación, adquisición, amortización de viviendas o apartamentos propios, siempre que tales inversiones estén previstas en las disposiciones de la Ley sobre construcción de viviendas o que sean objeto de ventajas fiscales.
- Contribuciones para la adquisición de acciones en favor de los trabajadores a un curso preferente, bien en el caso de aumento del capital social mediante autofinanciación, bien en el caso de la cesión de acciones propias a los trabajadores.

Esta Ley no obtuvo los resultados pretendidos por el legislador. Según los calculos de la Oficina Federal de Estadística, hasta el año 1.963, sólo el 1,2 % de todas las empresas habían hecho aportaciones de acuerdo con la Ley, y sólo aproximadamente el 2 % de los trabajadores habían disfrutado de dichas aportaciones.

Una de las razones de la escasa aplicación de la Ley había sido la del requisito exigido del consentimiento del empresario para realizar la inversión y, según la opinión dominante, la imposibilidad de convertir en prestación patrimonial las cantidades comprendidas en los salarios pactados en los contratos de tarifa, por lo que prácticamente sólo podían ser invertidas las gratificaciones voluntarias concedidas a los trabajadores por encima de los niveles salariales pactados (las prestaciones sociales de empresa "Betriebliche Sozialleistungen").

Para subsanar estas limitaciones se ha promulgado, en la República Federal de Alemania, una segunda Ley para el fomento de la formación de capital para los trabajadores, de 1-VII-1.965, (Zweites Vermögensbildungsgesetz, "Bundesgesetzbl. I S. 585).

La promulgación de esta segunda Ley fué precedida de una serie de hechos que brevemente vamos a describir.

Ante todo, merece citarse la Declaración conjunta de la Iglesia Católica y de la Iglesia Evangélica, en Alemania, conocida con el nombre de "Recomendaciones para una política de la propiedad" (Empfehlungen Eigentumspolitik). Esta Declaración fué dada a conocer en el mes de Enero de 1.964. En ella se hacían, entre otras, las siguientes afirmaciones:

"La propiedad personal es uno de los fundamentos de una economía y orden social libres".

"La misión de la política de la propiedad es la de estructurar de tal manera el orden económico que se facilite la formación de capital a las capas económicamente más débiles de la población, en particular de los trabajadores".

"Cuando se habla de la formación de capital en amplias capas, no se trata de la propiedad de bienes de consumo de larga duración, ni tampoco de la propiedad de la casa y de la tierra. Lo que se quiere hacer resaltar es mucho más la participación directa o indirecta en bienes de capital privado o público".

"La política de propiedad debería dirigirse, en primer lugar, hacia la formación futura de capital".

"Para una formación de la fortuna de los trabajadores por cuenta ajena no son suficientes las subidas de los salarios, porque según toda la experiencia solamente una pequeña parte del aumento de los salarios es ahorrado. Y cuando la subida de los salarios lleva consigo subidas de los precios, estas subidas de los precios pesan principalmente sobre los poseedores de rentas monetarias, esto es, sobre los pequeños ahorradores y, como consecuencia, hacen la distribución de las fortunas todavía más irregular".

"Si los trabajadores por cuenta ajena ahorraran más, podrían por este medio en determinadas condiciones influir en la distribución de las rentas de la economía nacional en favor suyo. A la mayor formación de capital por los trabajadores por cuenta ajena, corresponderían entonces relativamente menores beneficios de los hasta ahora obtenidos por los propietarios del capital, un empleo más fuerte de capital extraño en las empresas o una más fuerte deuda del Estado".

"Es definitivamente importante para toda política de la propiedad, una formación del ahorro más fuerte entre los trabajadores por cuenta ajena. Por lo tanto, es preciso mantenerse firme en materia del fomento del ahorro voluntario de las fortunas privadas, por parte del Estado... La mayor parte de estas medidas han tenido un in-

flujo favorable en la formación de las fortunas en amplias capas de la sociedad, solamente cabría preguntar si no podría entrar en vigor un sistema legal unitario de fomento del ahorro, en lugar de la Política multilateral de formación de la propiedad a través de Leyes como la de premios para la construcción de viviendas, premios al ahorro y su trato fiscal más favorable, lo mismo que el de los seguros de vida.

"El ahorro de los trabajadores por cuenta ajena también debería ser fomentado de diferentes maneras. En el marco de la Ley para la promoción de la formación de la riqueza de los trabajadores, por cuenta ajena, deberían quedar exentas de todo impuesto sobre el salario y de todos los gastos sociales, todas aquellas prestaciones de los empresarios para el incremento de estas fortunas de los trabajadores".

"Las familias numerosas no resultan favorecidas, en general, por el régimen de favor fiscal de la Ley creadora de fortunas".

"...la experiencia ha enseñado que la Ley para la formación de la riqueza en su forma actual no ha sido aplicada hasta ahora en medida suficiente, precisamente porque se apoya en la voluntad del empresario aislado de ofrecer aportaciones que tengan efectos eficaces sobre la formación de la riqueza de los trabajadores".

"Un punto débil decisivo de la Ley para la formación de riqueza estriba en que en el presente solamente son posibles medidas en el círculo de una empresa aislada. Por eso, una política eficaz de la propiedad necesita de la colaboración responsable de ambas partes interesadas en las tarifas de salarios. Ahora bien, si estas dos partes interesadas deben colaborar, entonces la Ley para la formación de la propiedad debe permitir aplicaciones de efectos eficaces en la formación y difusión de la propiedad, dentro de los mismos contratos de tarifa, y debe favorecer estas aplicaciones.

Con esto, podrían las partes interesadas vincular, en las tarifas de los salarios, su política de salarios directamente con la política de la propiedad".

"En relación con estas cantidades dirigidas a la formación de la propiedad debe poder mantenerse la libertad de adherirse o no a estas condiciones. De esta forma, el problema de la vinculación del trabajador a la empresa y de la co-propiedad de la misma no se plantea".

"Estas partes de la renta comprometidas en la formación de propiedad junto al salario recibido en metálico, aunque ellas se originen por el contrato de salariado elevan el ahorro general de los trabajadores en tanto en cuanto no perjudiquen el ahorro que ya de ordinario se hace por otros caminos. Esta clase de formación de ahorro es la que se entiende como salario-inversión, porque su aplicación que es eficaz para la formación del patrimonio, constituye una parte de la renta del trabajador, pero no es entregada en metálico, sino que mediata o inmediatamente se emplea en forma de inversión. Los trabajadores adquieren con ello verdaderos derechos de propietarios (Ahorro, préstamos, títulos mobiliarios, etc.) pero, sin embargo, sobre estos derechos no pueden disponer libremente de manera inmediata, fuera de casos de necesidad, sino después de transcurrido algún tiempo".

"Estas porciones de la renta del trabajador dirigidas a la formación de la propiedad podrían ser determinadas en forma de una cantidad fija o de un porcentaje determinado del salario o del sueldo, que sería la parte del salario de inversión. Pero también podrían llegar los trabajadores a través de los beneficios empresariales y entonces sería una participación en los beneficios en forma de participación en la inversión de la empresa. Estas partes por regla general no deberían vincularse a la propia empresa".

"Podrían ser acordados, en la actualidad, en el marco de la Ley para la formación de la propiedad, a través de contratos individuales o de convenios de empresa. La ampliación de esas partes de renta invertidas a través de los contratos de tarifa".

"El compromiso temporal de invertir una parte de la renta hay que juzgarlo de una manera totalmente distinta que el proceso colectivo de ahorro forzoso que recae sobre los consumidores como consecuencia de una excesiva demanda o

de una insuficiente competencia. Mientras este compromiso en forma de inversión de partes de la renta conduce a una verdadera formación de riqueza entre los trabajadores, por el contrario, el ahorro forzoso a través de los precios lleva consigo siempre una concentración de la riqueza en las empresas, propietarios de bienes reales o también en Hacienda pública".

Basta leer los párrafos transcritos de esta declaración y compararlos con las disposiciones establecidas con la Ley de 1-VII-1.965 para comprender la influencia que han tenido en la redacción de esta nueva Ley.

Existe una realidad económica en la Alemania de la postguerra, que ha proporcionado un argumento incontrovertible, como más adelante veremos, a los que han propugnado la participación de los trabajadores en la formación de capital de las empresas: se afirma que el 52 % del capital invertido en las empresas industriales, proviene de un proceso de "auto financiación".

Asimismo merece citarse, como antecedente inmediato de esta Ley, el proyecto recogido en un libro escrito por el líder sindical Georg Leber, titulado "VERMÖGENSBILDUNG IN ARBEITNEHMERHAND. EIN PROGRAM UND SEIN ECHO" (Europäische Verlagsanstalt), (en 1.964).

El libro de Leber fué muy comentado en Alemania y sirvió de base para la elaboración de un programa de formación de capital de los trabajadores formulado por el Sindicato

to de la Construcción para los trabajadores de esta industria.

Las líneas generales de este programa eran las si
guientes:

- En cada convenio colectivo (TARIFVERTRAG), se propone que los empresarios, con el fin de fomentar la formación de capital en favor de los trabajadores, aporten el 1,5 % de la suma total del salario pactado. Estas aportaciones serían recogidas en la Caja de Previsión Complementaria (Zusatzversorgungskasse), y transferidas posteriormente a través de una organización que debería estructurarse; esta organización se designaría con el término de "Fondo" (Fond). Estas aportaciones se diferenciarían de los salarios normales en que no podrían ser entregadas en efectivo, sino que podrían ser retenidas en la empresa con fines de inversión.
- El Empresario tendría varias posibilidades de elección en cuanto a la forma de la aportación:
 - a) La suma de las aportaciones puede quedar a disposición de la empresa como capital ajeno, es decir, se establecería una relación de crédito entre el "Fondo" y la Empresa. Sería un préstamo entregado a la Empresa a cambio de intereses.
 - b) El Empresario podría convertir este capital ajeno en capital propio; de esta forma se transformaría en una participación societaria de la Empresa. La participación en el rendimiento de díchos recursos invertidos se realizaría en la misma forma que las participaciones ordinarias en los beneficios.
 - c) El Empresario también podría transferir el importe de la aportación a la Caja de Previsión Complementaria con destino al Fondo. Esta posibilidad ha sido

prevista para dar posibilidad es
pecialmente a las empresas de ca
rácter personal, de no verse
obligadas a invertir dichas can-
tidades en el propio negocio.

- La misión del Fondo consistiría en administrar las participaciones y en resolver las peticiones como un fondo de inversión. Es decir, debería colocar las aportaciones recibidas de forma eficaz para la capitalización y el desarrollo de la construcción. El fondo tendría para ello las siguientes posibilidades:

a) Podría poner a disposición de las empresas de la construcción para finalidades complementarias de inversión los recursos que re
cibiese, bien como crédito o como participación en el capital de la sociedad.

b) Podría conceder préstamos con fi
nes especiales, cuando concurrie
se una determinada coyuntura en la industria de la construcción con el fin de promover el pleno empleo de la mano de obra durante todo el año.

c) También podrían ser concedidos créditos a los trabajadores de la construcción, en condiciones favorables para construir su pro
pia casa y fomentar, de esta for
ma la construcción de la vivien
da propia de los trabajadores.

- Los trabajadores recibirían, cuando las aportaciones hubiesen alcanzado una suma determinada, un recibo de su participación en el importe de los recursos acumulados a su favor. Este recibo representaría sus derechos sobre el Fondo. En el caso de alcanzar el límite de edad o de ser declarado incapaz para el trabajo, puede el tra
bajador devolver su recibo de participación en el Fondo y recibir entonces el capital acumulado con sus intereses, comprendido el interés compuesto. También tendrían la posibilidad de conservar sus recibos, con derecho a la percep
ción en mano de los intereses, pudiendo transmi

tir sus derechos, en caso de muerte, a sus herederos. En casos excepcionales, podrían solicitar el reintegro anticipado de sus derechos acumulados. Estos casos serían objeto de una reglamentación.

La línea argumental de Leber, para fundamentar su propuesta, es la siguiente:

El capital solamente puede ser formado a través de los ingresos. Los ingresos de los asalariados, en la República Federal, han aumentado durante estos años, pero en medida distinta en los trabajadores asalariados y en los independientes.

Transcribe algunos datos que manifiestan estas diferencias de incremento en los ingresos: los ingresos brutos (per capita) de los trabajadores, desde 1.950 hasta 1.963, se incrementaron en un 172 % (deducidos los impuestos y las cargas sociales, el aumento neto es de un 154 %).

Los ingresos de los independientes pueden calcularse en un 258 %, durante ese mismo período de tiempo. Esto sin contar los beneficios no repartidos en las sociedades de capital, que ascienden a un 253 %.

De estas cifras deduce Leber que las condiciones para la formación de capital son mucho mejores en los independientes que en los trabajadores asalariados, eso sin tener en cuenta las ventajas tributarias otorgadas en favor de la formación de capital en las empresas.

Aduce a continuación los resultados de las investigaciones del profesor Fohl, quien, en uno de sus informes, elaborado por encargo del Gobierno Federal, hace constar que un 75 % de los capitales privados corresponden a las economías de los independientes, las cuales representan solamente el 17 % de todas las economías del Estado Federal. El 83 % restante de las economías, es decir, las economías de los trabajadores no independientes, disponen únicamente del 25 % de los capitales privados. Hay que advertir que, en esas cifras, no se recogen los beneficios no repartidos en las Sociedades de capital, a partir del año 1.960. Según cálculos del citado Profesor, en el año 1.955, 18.900.000 trabajadores, realizaron un ahorro de 6.100 millones de DM, mientras que alrededor de 3.200.000 independientes realizaron un ahorro de 6.800 millones de DM: dando como resultado que el ahorro medio de los trabajadores fué de 322 DM y el de los independientes de 2.125 DM. Esto sin tener en cuenta los beneficios no distribuidos en empresas individuales y sociedades personales que alcanzaron ese año la cifra de 10.800 millones de DM. De todos estos datos se deduce que el importe del ahorro "per capita" de los independientes era alrededor de 5.500 DM, referido a ese año, lo que viene a ser 17 veces más que el importe "per capita" de los trabajadores.

Leber afirma que estos resultados vienen confirmados por una investigación realizada por el Ministerio Federal

de Trabajo y Ordenamiento Social, cuyos resultados se han publicado en fecha reciente. El aumento de la cuota de ahorro, de los últimos años, no es debida a una mayor capacidad ahorrativa de los trabajadores asalariados, sino que más bien la cuota de ahorro de esta economía ha descendido.

Leber se plantea la cuestión del aumento del grado de capitalización en las empresas, como consecuencia del progreso tecnológico. Ante esta situación hace la siguiente pregunta: ¿Quién deberá ser el propietario de la masa creciente de capital?; no es suficiente el aumento constante del nivel de vida de los trabajadores, si, al mismo tiempo, se siguen concentrando los capitales en manos de un pequeño grupo. Este planteamiento ha servido de base a Leber para formular el programa que acabamos de transcribir de formación de capital para los trabajadores.

El Gobierno Federal, aprobó el 5 de Noviembre de 1.964, la propuesta del Ministro Federal de Trabajo y Ordenación Social, el proyecto de una segunda Ley de Fomento de la Formación del Capital para los trabajadores. Este proyecto, con algunas modificaciones, se ha convertido en la segunda Ley para el Fomento de la Formación de los trabajadores, promulgada el 1 de Julio de 1.965, cuyo resumen expondremos más adelante.

Juntamente con ese proyecto gubernamental presentó otro proyecto la "Social Democracia Alemana" (Sozialdemo-

kratische Partei Deutschlands, SPD) proponiendo se otorgase a todos los trabajadores una cantidad de 624 DM anuales, con exenciones fiscales, y con la obligación de abonar una cuota tributaria global del 10 % sobre las cantidades otorgadas a los mismos que excediesen ese límite.

Otro proyecto fué presentado por el Partido Liberal Demócrata ("Freie Demokratische Partei" FDP) que proponía que la formación de capital para los trabajadores se había de obtener por la renuncia al consumo, debiendo fomentarse dicha renuncia a través de mejoras de los premios concedidos por las leyes al ahorro y a la construcción de la propia vivienda.

El Ministro de Trabajo defendió el proyecto del Gobierno en el Parlamento Alemán (Bundestag), sobre todo, contra la objeción más fuerte presentada contra dicho proyecto: la de que constituía una forma de ahorro forzoso. El Ministro dió a conocer los resultados de una encuesta, realizada el mes de Agosto de 1.964, entre los trabajadores: el 66 % de los que fueron sometidos a la encuesta se declararon favorables al establecimiento de cláusulas para la formación del ahorro en los contratos de tarifa; el 21 % se opuso al establecimiento de dicha cláusula, y el resto manifestó no haberse formado opinión sobre el particular.

También salió al paso el Ministro a la objeción del peligro de que la aplicación del proyecto de Ley presiona

se el alza de los precios: en el supuesto de que se aplicase el Proyecto de Ley y se acordase la concesión de 312 DM a cada trabajador, por encima de las tarifas salariales, no aumentaría la demanda de consumo porque esas cantidades quedarían bloqueadas durante cinco años; y, en cuanto a los costes, dicha cantidad de 312 DM aplicada a todos los trabajadores supondría el 1,7 % de la renta bruta de los trabajadores, por cuenta ajena.

La industria de la construcción, el 27 de Enero de 1.965, hizo una propuesta, en respuesta al programa del líder sindical Georg Leber, que fué bien recibida por éste como posible base de discusión: los industriales propusieron que si se aprobaba el Proyecto de Ley, ellos se comprometían a pagar 9 pfennigs, por hora de trabajo, a todo obrero que, con el fin de fomentar la propiedad de los medios de producción, dedicasen 3 pfennigs por hora de los que percibiesen de salario. La decisión sería personal por parte de cada trabajador. Los industriales querían evitar la formación de un Fondo Colectivo y por eso proponían que cada obrero invirtiese libremente la cantidad ahorrada. Los industriales pretendían ampliar el período de congelación de las cantidades ahorradas hasta 10 ó 15 años.

Como ya indicamos anteriormente el 1 de Julio de 1.965, se ha promulgado la segunda Ley para el fomento del capital de los trabajadores (Zweites Gesetz zur Förderung der Vermögensbildung der Arbeitnehmer).

Las innovaciones principales que presenta esta Ley sobre la anterior son las siguientes:

- Las prestaciones para la formación de capital pueden ser convenidas también en contratos de tarifa (Tarifvertrag).
- En adelante, los empresarios se hallan obligados a concertar con los trabajadores que lo soliciten individualmente, siempre que lo pidan por escrito, un contrato respecto a la colocación en el haber patrimonial de cualquier parte del importe de su remuneración de trabajo.
- La nueva Ley se hace extensible también a los funcionarios públicos.
- Los trabajadores tienen opción plena a elegir la forma de inversión que deseen; únicamente para invertir en la propia empresa, bien sea en forma de acciones o de préstamos otorgados al empresario, hace falta la autorización de éste.
- Las cantidades destinadas a la formación de capital para los trabajadores se hallan exentas de abonar la suma global del 8 % del impuesto salarial, por parte del empresario, hasta el importe de 312 DM por trabajador y año. Asimismo se hallan exentas de cotizar a la seguridad social.
- El patrono que no ocupe más de 50 trabajadores gozará de unas bonificaciones fiscales especiales de un 30 % de las sumas de las prestaciones constitutivas de capital, con un tope máximo de 800 marcos anuales, en las condiciones que indicaremos posteriormente.
- Se ha suprimido la exigencia de que el trabajador tuviese que llevar en la empresa más de un año para que las prestaciones constitutivas de patrimonio invertidas en su nombre fuesen favorecidas por las prescripciones de la Ley.
- Se ha simplificado el procedimiento, suprimiéndose el requisito exigido al patrono por la Ley anterior de dirigir una solicitud a la delegación de Hacienda.

La Ley considera como aportaciones constitutivas de capital aquellas prestaciones concedidas por el empresario al trabajador, que se inviertan en alguna de las siguientes formas:

- a) Como primas de ahorro, invertidas según la Ley de Premios al Ahorro (Spar-Prämiengesetz), siempre que dicha inversión se mantenga según lo dispuesto en el Art. 1,4 de la Ley de Premios al Ahorro (es decir que no se devuelvan, ni se cedan o presten derechos derivados del contrato, las aportaciones de ahorro, antes de transcurrir el plazo de la imposición; salvo el caso de que el titular del premio falleciese después de perfeccionado el contrato o fuese declarado incapaz de adquirir; en caso de matrimonio, también quedaría exenta de perjuicios la devolución, cesión o préstamo, si hubiesen transcurrido dos años desde el plazo de imposición. Salvo estos casos, la devolución, transferencia o préstamo anticipados sufrirán la liquidación de un impuesto adicional (Art. 12), además perderán los premios de ahorro).
- b) Las inversiones realizadas de acuerdo con la Ley de Premios a la Construcción de Viviendas (Gesetz über die Gewährung Von Prämien für Wohnbausparer (Wohnungsbau-Prämiengesetz), von 25-VIII-1.960, (BGBL). I S. 714, geändert durch das Gesetz vom 21-VII-1.961, (BGBL). I S. 1041), y que permanezcan colocadas de acuerdo con lo dispuesto en el Art. 2, 2 de dicha Ley.
- c) Como gastos del trabajador para la construcción, adquisición o liberación de cargas, de una tienda-hogar propio, de la pequeña finca o de la vivienda propia habitada, de acuerdo con el sentido de la primera o segunda Ley de Construcción de Viviendas, siempre que hayan sido promovidas públicamente o disfruten de ventajas fiscales.
- d) Como gastos del trabajador para la adquisición de acciones de la propiedad del empresario a un tipo de cotización preferente y previo convenio por un plazo de duración de 5 años.

- e) Como cantidades entregadas al empresario, en concepto de préstamos, a un tipo de interés que corresponda, por lo menos, al interés de las inversiones de ahorro con plazo de aviso de un año. (Se presupone un plazo de duración del préstamo de 5 años, venciendo este término en caso de fallecimiento del trabajador o de declaración de incapacidad total de adquirir). El contrato de préstamo debe hallarse garantizado por instituto de crédito, corriendo el coste de la garantía a cargo del empresario.

En los casos determinados en los ap. a) y b), recogidos anteriormente, el empresario vendrá obligado a realizar la aportación a nombre del trabajador beneficiario directamente en la empresa o instituto que ha de realizar la inversión efectiva de capital.

La Ley establece, en su Art. 3º, que las aportaciones constitutivas de capital pueden pactarse, bien en contratos individuales con los trabajadores, bien en pactos colectivos de empresa, bien en contratos de tarifa.

La Ley prohíbe que en los contratos de tarifa se pueda incluir la cláusula de que en lugar de la aportación constitutiva de capital exista la posibilidad de que el empresario entregue otras prestaciones, tales como prestaciones sanitarias.

Además, se establece que la acción del trabajador contra el empresario para exigirle la prestación constitutiva de capital convenida en un contrato de tarifa no se extingue, aun cuando el trabajador acepte, en lugar de dicha prestación, otra prestación, especialmente una prestación en metálico. En ese supuesto, el trabajador no sólo conserva su derecho con-

tra el empresario, sino que además no está obligado a devolver al empresario la otra prestación recibida.

Este precepto se amplía incluso para el caso de un trabajador no ligado por contrato de tarifa, en el caso de que el empresario le otorgase una prestación distinta, por ejemplo en metálico, en lugar de la prestación constitutiva de capital abonada a los trabajadores vinculados mediante el contrato de tarifa.

Las prestaciones sociales de la empresa, que con el carácter de aportaciones constitutivas de capital hayan sido otorgadas al trabajador, durante el ejercicio, pueden ser computadas como aportaciones constitutivas de capital concertadas en contrato de tarifa, siempre que el trabajador no pueda elegir, respecto de dichas prestaciones sociales, entre una aportación constitutiva de capital y una prestación de otra clase concretamente en dinero metálico.

El trabajador en los casos de aportaciones constitutivas de capital, concertadas en convenios colectivos empresariales o en contratos de tarifa, es el único capacitado para comunicar al empresario la forma de inversión que elija, respecto de las que indicamos anteriormente, así como el Banco, Caja de Ahorros o Caja de Ahorros de la Construcción a que deban ser giradas dichas prestaciones constitutivas de capital. En caso de incumplimiento de estas indicaciones, el trabajador incurrirá en mora de aceptación.

En los casos en que las cantidades constitutivas de capital hayan de ser invertidas en la adquisición de acciones de la empresa u otorgadas en concepto de préstamo a su empresario, hace falta el acuerdo del mismo.

La Ley establece taxativamente que las cantidades constitutivas de capital no pueden ser abonadas en favor del trabajador en una cuenta de depósito.

Independientemente de que las aportaciones constitutivas de capital hayan sido pactadas en los contratos individuales, en los convenios colectivos de empresa, en los contratos de tarifa, todo trabajador tiene el derecho de dirigirse por escrito a su propio empresario para concertar un contrato sobre la inversión de parte del salario como fondo constitutivo de capital.

La cantidad mínima que el trabajador debe destinar a esa inversión constitutiva de capital, para que el empresario esté obligado a aceptar su petición, durante el ejercicio, es la de 10 DM mensuales, o bien una aportación única anual de 60 DM. El trabajador necesita el consentimiento del empresario para cambiar, dentro del mismo ejercicio, el modo o forma de inversión constitutiva de capital, así como la empresa o instituto de ahorro elegido para depositar dicha inversión.

El trabajador puede solicitar por escrito del empresario que el contrato de inversión constitutiva de capital de parte de su salario se suspenda. En este caso el empresario no está obligado a concertar un nuevo convenio de otra inversión constitutiva de capital de parte del salario dentro del mismo año calendario.

Estas prescripciones pueden ser modificadas en los contratos de tarifa y en los convenios colectivos de empresa.

Aún cuando la petición del trabajador, en el caso de que no haya sido concertada la aportación constitutiva de capital en convenio colectivo de empresa o en contrato de tarifa, debe ser cursada por escrito, sin embargo, el contrato concertado entre el empresario y el trabajador respecto de dicha inversión no requiere necesariamente la forma escrita, según el parecer del Dr. Halbach.

La Ley establece asimismo, en su Art. 5º., que las prestaciones constitutivas de capital concertadas en convenios colectivos de empresa o en contratos con los trabajadores deben ofrecerse a todos los trabajadores de la empresa o, por lo menos, a los de todo un sector de la misma.

El Art. 6º. de la Ley establece el principio de la libertad absoluta del trabajador para la elección de la forma de inversión y la empresa o instituto en que ha de realizarse.

Se establece también, en esta Ley, que las aportaciones constitutivas de capital pueden tener lugar a consecuencia de una participación de beneficios de la empresa.

Esta participación en beneficios se hallaba prevista en la primer Ley de 12 de Julio de 1.961, pero tuvo muy poca aplicación: según datos de la Oficina Federal de Estadística, en 1.963, sólo un 5,7 % de obreros y un 4,2 % de empleados de la totalidad de trabajadores favorecidos habían recibido prestaciones para la formación de capital con motivo de reparto de beneficios.

En la Ley de 1.961, adquirió estado legal por primera vez, en Alemania, la participación en beneficios de la empresa, aunque con carácter voluntario.

Según el Art. 8º. de esta segunda Ley, que venimos comentando, la participación en beneficios es la participación convenida del trabajador en los resultados netos de la empresa o de una parte esencial de la misma conseguidos mediante la cooperación de su trabajo.

Se establece que dichos resultados serán computados, con arreglo a normas económico-empresariales determinadas, para un espacio de tiempo concreto. La participación en beneficios ha de estipularse antes del comienzo del período de tiempo señalado para el cómputo.

Los contratos de participación en beneficios para la constitución de capital precisan la forma escrita: deben contener normas concretas sobre el trabajo objeto de la participación en beneficios, bases de cómputo y bases para el cálculo de la participación y de los períodos computables. Además deberán contener las siguientes normas:

- Plazo y forma de la notificación de la parte de los beneficios que corresponde a los trabajadores.
- Vencimiento de dicha participación.
- La forma o modo de aportación constitutiva de capital y la empresa o instituto donde la misma debe verificarse.
- El término de la participación en beneficios, especialmente para el caso del término de la relación laboral.

La Ley establece que en el caso de que los contratos no contengan estipulaciones de acuerdo con lo indicado anteriormente, valdrán las siguientes normas:

- La cuantía de la participación en beneficios ha de comunicarse por escrito al trabajador participante dentro de los tres meses siguientes al término del espacio de tiempo computable, y siendo exigible a los seis meses de esta comunicación.
- El contrato puede ser denunciado tres meses antes de la terminación del espacio de tiempo computable.
- Si la relación laboral concluyese en el transcurso de espacio de tiempo computable, el trabajador participante tiene derecho a la parte proporcional de beneficios correspondientes al citado período de tiempo, siempre que haya pertenecido a la empresa durante la mitad, por lo

menos, de dicho espacio de tiempo computable.

En el caso de que la participación en beneficios constitutiva de capital del trabajador, se concertase a través de un pacto de empresa, se deben insertar las siguientes estipulaciones:

- Sobre la forma de participación, bases de cómputo y normas para el cálculo de la participación y períodos computables.
- El círculo o categorías de los trabajadores participantes.
- Plazo y forma de notificación de la parte de beneficios que corresponde a los trabajadores.
- Exigibilidad de la parte de la citada participación.
- Término del convenio.
- Término de la participación en beneficios, especialmente para el caso de término de la relación laboral.

En el caso de que los convenios no contuviesen dichas estipulaciones, la Ley establece como subsidiarias las normas siguientes:

- Para la comunicación de la participación de beneficios al trabajador y su exigibilidad rige lo dispuesto anteriormente respecto a los contratos individuales con los trabajadores.
- El convenio empresarial puede denunciarse con un plazo previo de tres meses a la expiración del espacio computable.
- En el caso de término de las relaciones laborales de un trabajador, el trabajador participante tiene derecho a la parte proporcional de be-

beneficios correspondientes al citado período de tiempo, siempre que haya pertenecido a la empresa durante la mitad, por lo menos, del espacio de tiempo computable.

El empresario está obligado, según preceptúa esta Ley, a informar de la exactitud del cómputo de la cuota de beneficios, a petición de los trabajadores participantes.

Los trabajadores pueden, si así lo desea el empresario, elegir de entre sus miembros tres representantes como máximo, para el ejercicio de este derecho de información. Los elegidos, incluso después que dejen de pertenecer a la empresa, están obligados a guardar secreto sobre los datos confidenciales que el empresario pida expresamente que sean mantenidos en reserva. Los comisionados para esta función no sufrirán perjuicio alguno a causa de la misma.

El empresario puede, en todo caso, demostrar la exactitud del cómputo de la cuota de beneficios, mediante certificación de un censor economista, de un censor jurado de contabilidad, de un asesor de impuestos o de un apoderado figcal, comunicada oportunamente a los trabajadores, sin que éstos tengan, en este caso, el derecho de información en los términos establecidos en el párrafo anterior.

Se prevé, en la Ley, que en los convenios escritos, en los convenios empresariales y en los contratos de tarifa, se puede establecer una modificación del derecho de información establecido en los términos indicados.

Las aportaciones constitutivas de capital, realizadas de acuerdo con esta Ley, no se considerarán ingresos imponibles, siempre que no excedan por trabajador de la suma de 312 DM durante el ejercicio. Si el trabajador recibe subsidio infantil, por tres o más niños, la suma de 312 DM indicada se puede elevar en un 50 %.

En la Ley se establece asimismo que en el caso de que las aportaciones constitutivas de capital se inviertan, de acuerdo con la Ley de Premios al Ahorro, o la Ley de Premios a la Construcción de Viviendas, y no se guarden los plazos determinados en las mismas, se girará un recargo global de un 20 % más elevado. Además las prestaciones constitutivas de capital así gravadas y el impuesto salarial satisfecho por las mismas no se tendrán en cuenta en tasaciones para el impuesto sobre ingresos, ni en la liquidación anual para el impuesto salarial.

Las cantidades que excedan de 312 DM (y en el caso de tres o más hijos de 468 DM), tributarán de la manera ordinaria. Las cantidades comprendidas, dentro de los márgenes indicados, se hallan también libres del impuesto eclesiástico sobre salarios.

Asimismo las prestaciones constitutivas de capital, otorgadas de acuerdo con esta Ley, no se computan a efectos de los seguros sociales siempre que no excedan de los már

genes indicados; únicamente están sometidas a cotización por el seguro obligatorio de accidentes.

Se prevé, en el Art. 14, que los empresarios que no empleen más de 50 trabajadores, y concedan a los mismos aportaciones constitutivas de capital, de acuerdo con la Ley, una bonificación del impuesto sobre los ingresos o del impuesto corporativo, durante el tiempo de la concesión, en un 30 % de la suma de prestaciones constitutivas de capital, con un tope máximo de 800 DM.

Esta bonificación no será aplicable a los contratos celebrados entre un trabajador y un empresario sobre la inversión de parte del salario como fondo constitutivo de capital.

Es decir, parece desprenderse que únicamente se aplicará dicha bonificación a aquellas aportaciones constitutivas de capital por encima de los salarios.

La Ley puede aplicarse también a los funcionarios, jueces, militares profesionales y temporales.

No sabemos el alcance práctico que vaya a tener esta Ley en la formación de capital para los trabajadores.

Esta Ley ha sido la culminación de una serie de medidas de política social implantadas por el Gobierno de la República Federal dirigidas a la difusión de la propiedad y

al estímulo del ahorro, en sus diversas formas, en toda la población alemana.

Vamos a describir sumariamente dichas medidas de política social:

a) Medidas fiscales

La política tributaria es uno de los medios de aumentar la capacidad de ahorro de la población. En el período comprendido entre 1.952 y 1.957, se inició una rebaja de los tipos impositivos en los impuestos de utilidades y salariales, llegando a reducirse la presión tributaria sobre pequeños ingresos hasta en un 78 %. Posteriormente la implantación del sistema llamado "splitting", en 1.958, y la transformación simultánea de las tarifas del impuesto de utilidades reportaron una disminución considerable de los impuestos para matrimonios y familias con hijos.

Además de esta rebaja de los tipos impositivos para ingresos modestos y medios, se elevaron, al mismo tiempo, en el año 1.958, los límites de las cantidades exentas: para los solteros quedaron exentas las cantidades de 900 a 1.680 DM; y para los casados de 1.800 a 3.360 DM.

Además para las familias con hijos se otorgó una elevación considerable de las cantidades exentas, lo que supuso una sensible desgravación tributaria. Así las cantidades exentas por hijos experimentaron las siguientes desgravaciones: de 720 a 900 DM, para el primer hijo, de 1.440 a 1.660 DM para el segundo hijo, y de 1.680 a 1.800 DM para el tercero y para cada uno de los siguientes.

Se trata, como es natural, de cantidades anuales.

Además se establecieron determinados gastos deducibles, con carácter fiscal.

Así los propietarios de bienes de capital (acciones, obligaciones, títulos hipotecarios, etc.,) fueron desgravados tributariamente, con cediéndoseles una cantidad exenta por gastos generales que se eleva a 150 DM para los solteros y a 300, para los casados.

Además, la cantidad límite para los ingresos extraordinarios exentos del pago de impuestos que perciben las personas obligadas al pago de impuestos sobre salarios se elevó de 600 a 800 DM, al año. Es decir, los ingresos no provenientes de rentas del trabajo, quedaban exentos de contribución para las personas sometidas al impuesto de salarios en dicha cantidad de 600 DM.

b) Estímulo al ahorro

Otra medida de política social para difundir la propiedad, fué el estímulo a la voluntad de ahorro; se establecieron estímulos para las diversas formas de ahorro: así el "ahorro de la juventud artesana", permite a los artesanos jóvenes que hayan ahorrado regularmente durante varios años y hayan acumulado en su cuenta de ahorro un capital determinado, obtener un crédito a largo plazo, a interés módico, hasta una cuantía máxima de 20.000 DM, con el fin de independizarse profesionalmente, sin necesidad de que para su concesión se presenten garantías especiales.

El "Ahorro prematrimonial", vinculó asimismo la actividad ahorrativa con la concesión ulterior de un préstamo en condiciones especialmente favorables, para permitir a los jóvenes la fundación de un hogar.

El "Ahorro de Seguros" viene a ser una combinación del contrato de ahorro a plazo fijo con un seguro de vida. Una vez expirado el período de validez del contrato, el titular puede disponer libremente de la suma ahorrada. En caso de muerte, la diferencia entre el capital ahorrado y la suma prevista en el contrato se abona por el seguro. El asegurado está obligado al pago de una prima que, por lo general, es inferior a los intereses que percibe por el capital ahorrado.

Además, a partir de 1.958, se implantaron privilegios fiscales para el ahorro a base de cuentas. Las cantidades hechas efectivas en las cuentas de ahorro, dentro del marco de contratos de acumulación de capital, podían deducirse en calidad de gastos especiales de los ingresos tributables. Pero este privilegio fiscal perdió su vigencia, a partir del 31 de Diciembre de 1.958.

El 5 de Mayo de 1.959, se dictó una Ley de Primas al Ahorro, como nueva forma de fomento de la actividad ahorrativa, mediante la cual se estimulaba a los pequeños impositores a la constitución de un capital, ya que los anteriores privilegios fiscales más bien redundaban en beneficio de personas con ingresos medios y altos.

De acuerdo con las disposiciones de esta Ley, el Gobierno Federal concedía una prima del 20 % de las cantidades ingresadas, durante un año civil en una cuenta de ahorro, pero de las cuales no podía disponerse libremente hasta pasados 5 años. Se exigían unas cantidades mínimas que variaban entre los 60 DM para los llamados contratos generales de ahorro y los 5 DM para los contratos de ahorro corrientes con cuotas fijas. Estas cantidades debían ingresarse con carácter mensual.

Posteriormente se ha dictado una nueva Ley de Premios al Ahorro, con fecha de 6 de Febrero del año 1.963, modificada posteriormente por las Leyes de 21-I-1.964 y de 16-XI-1.964.

Esta Ley se conoce con el nombre de "Spar-Prämien-gesetz". En la misma se establece que las personas sujetas a imposición ilimitadamente (unbeschränkt) pueden recibir un premio por imposiciones de ahorro que hagan, por un plazo de 5 años, siempre que no estén favorecidas por la Ley de Premios a la Construcción de Viviendas (Wohnungsbau-Prämien-gesetz).

Se consideran, de acuerdo con la Ley, como imposiciones de ahorro los siguientes conceptos:

- Aportaciones con motivo de convenios generales de ahorro concertados con un Instituto de Crédito.
- Aportaciones con motivo de contratos de ahorro, y cuya cuantía de imposición permanece fija, concertadas con Institutos de Crédito (es decir, se trata de contratos de ahorro en virtud de los cuales el titular del premio se compromete durante 5 años consecutivos a ingresar, por lo menos trimestralmente, cuotas de ahorro fijas, según la cuantía pactada y mantenerlas hasta el término del plazo impositivo).
- Desembolsos para la adquisición de títulos valores del Estado, Municipios y Comunidades o de otras Corporaciones de derecho público, así como de empresas cuyo domicilio social y dirección se hallen dentro del territorio de vigencia de esta Ley; las acciones emitidas por sociedades de emisión de capitales, según lo prescrito por la Ley de sociedades de inversión de capital, de 16 de Abril de 1.957 (Gesetz über Kapitalanlagegesellschaften); cantidades base provenientes del derecho a la indemnización principal, en cuya cuantía se adquieren créditos privados o escriturarios, según la Ley de Compensación de cargas (Lastenausgleichsgesetz), (las disposiciones legales sobre compensación de cargas tienen como finalidad la reincorporación económica de aquellos sectores de la población más duramente afectados por la guerra y sus consecuencias). La indemnización principal, (Hauptentschädigung), hasta mediados de 1.957, no se hacía efectiva directamente, sino mediante la transformación de un crédito para conseguir una nueva existencia o a través del abono en cuenta de pensiones para la indemnización de per-

juicios de guerra. A partir del mes de Agosto de 1.957, los derechos a la indemnización principal pueden satisfacerse directamente.

Para la concesión de un premio al ahorro se hace preciso la observancia de determinadas condiciones:

- Las aportaciones de ahorro no pueden derivar mediata o inmediatamente de un crédito.
- No se puede obtener la devolución de las aportaciones de ahorro, antes de transcurrir el plazo de la imposición (5 años), ni ceder o prestar derechos derivados del contrato.
- La devolución, cesión o préstamo anticipados podrán, no obstante hacerse sin perjuicio cuando el titular del premio fallece después de perfeccionado el contrato o es declarado incapaz de adquirir. Si el titular se casa después de perfeccionado el contrato, también la devolución anticipada está exenta de perjuicios, así como la cesión o préstamo realizados, pero siempre que de todos estos supuestos hayan transcurrido dos años desde la iniciación del plazo de imposición.

Hará falta que las cantidades ahorradas, para alcanzar el premio, asciendan, por lo menos, a la suma de 60 DM.

Como ya hemos indicado, la cuantía de los premios alcanza el 20 % de las aportaciones del ahorro realizado durante un año. Si el titular del premio o los esposos titulares tienen hijos, dentro del año en que se realizan las aportaciones, menores de 18 años, entonces la cuantía del premio se eleva en el 22 % si se trata de uno o dos hijos; en el 25 %, de 3 a 5 hijos; y en el 30 % si son más de 5 hijos.

La Ley establece un límite máximo en la cuantía de los premios por todas las aporta-

ciones realizadas durante el año, siendo esta cantidad de 120 DM; en el caso de cónyuges, la cantidad máxima para ambos conjuntamente, es de 240 DM.

Si el titular del premio o los cónyuges tienen hijos, los máximos se elevan en la siguiente proporción: 1 ó 2 hijos, a 60 DM más, 3 ó 5 hijos a 160 DM más, y más de 5 hijos, a 240 DM más. Es decir, que la cantidad máxima, por premios al ahorro que un matrimonio con hijos puede alcanzar, es de 480 DM anuales, por las cantidades aportadas durante el año.

Las personas que vivan solas podrán tener derecho al máximo de las casadas cuando concurren en ellas algunas de las siguientes circunstancias: que tengan, por lo menos un hijo de acuerdo con las condiciones establecidas anteriormente, cuando hayan cumplido 50 años cuatro meses antes, por lo menos, del comienzo del año en que han de ser realizadas las aportaciones de ahorro.

Cuando tengan un hijo de acuerdo con lo prescrito en el apartado anterior; o cuando hayan cumplido 50 años cuatro meses antes, por lo menos del comienzo del ejercicio en que han de ser efectuadas las aportaciones de ahorro.

c) Seguros de vida

El Gobierno de la República Federal ha fomentado también la acumulación de capital, en forma de seguros de vida, a través de diversas bonificaciones fiscales.

Se han establecido límites máximos para la deductibilidad, según la edad de los contribuyentes:

Cuando las primas superen los límites máximos establecidos podrá deducirse la mitad de las mismas o, a lo más, el 50 % de los límites máximos arriba indicados.

Se ha establecido una protección especial a los contratos de seguros de vida

que los empresarios suscriban en favor de sus propios asalariados. Hasta un límite máximo de 313 DM anuales no precisan pagar impuestos sobre salario las primas que los empresarios abonan por el seguro de vida individual de sus asalariados; además no necesitan pagar por dichas primas ninguna clase de cuotas sociales. El límite máximo citado puede ser también aprovechado mediante el pago, por parte del empresario de otras cantidades cuyo fin sea asegurar el porvenir de sus asalariados, como, por ejemplo dados al fondo de pensiones propias de la empresa.

d) Adquisición de títulos de renta variable

La política de la República Federal, ha ido también dirigida a fomentar la acumulación de capital mediante la adquisición de títulos de renta variable.

Hasta el año 1.954, no existía, en el territorio de la República Federal, más que una Sociedad de inversión de capital, la cual administraba 45.000 certificados. En el año 1.956, se fundaron 4 nuevas sociedades y a fines de 1.959, su número se elevaba a 9. En la primera mitad de 1.960, se fundaron nuevas sociedades, y se constituyeron nuevos fondos de inversión.

El valor del capital de los fondos alemanes de inversión pasó de 108 millones de DM, a fines de 1.956, a un total aproximado de 2.266 millones, a fines de 1.959.

Con objeto de fomentar la inversión en valores mobiliarios, se dictó la Ley de 16 de Abril de 1.957, antes citada. En dicha Ley, se contienen disposiciones para garantizar la seguridad de las inversiones efectuadas en dichas sociedades, disposiciones que se fundamentan sobre todo en el principio de la dispersión del riesgo. Así no está permitido a un fondo de inversión participar en el capital social de una Compañía con más del 5 %; por otra parte, la proporción de títulos-valores de una empresa en relación con la totalidad de capital de fondo no puede pasar de 5 %.

De esta forma se consigue que un fondo de inversión esté compuesto por títulos-valores de por lo menos 20 empresas diferentes.

Con la vista puesta en la capacidad de ahorro del "pequeño ahorrador", la Ley dispone que los certificados de inversión deberán representar fracciones pequeñas de capital, no pudiendo pasar de un valor de emisión de los 100 DM.

La Ley contiene además, diversas prescripciones acerca de la publicidad y de la presentación de cuentas de las sociedades de inversión de capital, con el fin de que los titulares de los certificados de inversión dispongan de rápidas posibilidades de información y de un máximo de seguridades. Además, las sociedades están obligadas a readquirir los títulos siempre que el propietario de los certificados así lo desee. De esta forma, las personas que ahorran a través de este sistema, están siempre en condiciones de poder transformar en efectivo el capital invertido.

Por las ventajas que representan este tipo de sociedades, la Ley les concede una serie de privilegios fiscales tanto sobre los impuestos de sociedades, como sobre las rentas de capital y transacciones bursátiles, así como en lo referente a la contribución industrial y de comercio.

En la Ley que hemos resumido anteriormente de Premios al Ahorro, también se estimulan las inversiones en títulos-valores, pero condicionadas a la primera adquisición en el sentido determinado en el reglamento para la aplicación de la Ley de Premios al Ahorro, de 30-VII-1.963. También se estimula la adquisición de certificados de inversión de primera adquisición, de acuerdo con la Ley sobre sociedades de inversión de capital antes citada.

Asimismo, con objeto de fomentar la adquisición de acciones a los trabajadores de las empresas se dictó una Ley el 30 de Diciembre de 1.959 (Gesetz über steuerrechtliche Massnahmen bei Anhöhung des Nennkapitals aus Gesellschaftsmitteln und bei Überlassung von eigenen Aktien and Arbeitnehmer).

En esta Ley se establece que si una Sociedad Anónima o comanditaria por acciones cede a sus trabajadores acciones propias a cotización más baja que la de la Bolsa (cotización preferente), pactando que las acciones no pueden negociarse dentro de un término de cinco años, el beneficio de la diferencia entre el tipo de cotización en Bolsa correspondiente al día del contrato y el tipo de cotización otorgada a los trabajadores no es computado a éstos como rentas de trabajo salarial. Caso de que la diferencia superase en más de la mitad del tipo de cotización bursátil, entonces el beneficio de la diferencia de cotizaciones se considerará integrado en los ingresos del sueldo o salario. Lo mismo será aplicable en el caso de que el beneficio de la diferencia de cotización sobrepasase para el trabajador la suma de 500 DM dentro del año. En aquellas acciones que no se coticen en Bolsa o cuyas transacciones se realicen de acuerdo con normas específicas, se considerará su valor ordinario en el lugar de la cotización bursátil. Si el plazo de bloqueo no se observa, se girará un recargo impositivo en la cuantía reglamentaria, salvo caso de fallecimiento o incapacidad total de adquirir el trabajador.

e) Capitalismo popular

Otra fórmula utilizada por el Gobierno Federal para fomentar el acceso a la propiedad de patrimonio de extensas capas de la población ha sido la del llamado "capitalismo popular".

El Capitalismo Popular viene a ser una fórmula dirigida a facilitar la difusión de la propiedad de valores mobiliarios industriales entre una amplia capa de población, sobre todo de las clases trabajadoras. De ahí el nombre con que ha sido denominada. Por otra parte, esta fórmula tiende a limitar la intervención del Estado en las actividades económicas a través de la desnacionalización de algunas empresas industriales de actividad estatal.

Ese proceso de desnacionalización llegó a transferir al sector privado, durante

el período 1.959-1.961, valores industriales que representaban 1.500 millones de DM, dando como resultado un aumento de número de accionistas que de 500.000, en 1.957, pasaron a 2 millones el 1.961.

No conviene, sin embargo, exagerar el alcance de esta medida, ya que el valor nominal de las acciones transferidas por los poderes públicos en el indicado período, sólo representó el 1,5 % del volumen del capital social de todas las sociedades Anónimas y sociedades Comanditarias de la República Federal alemana.

La primera empresa desnacionalizada fué la PREUSSAG (Preussisch Bergwerks-und Hütten-Aktiengesellschaft).

Se trataba de una empresa minero-siderúrgica. En el año 1.960, el volumen de sus ventas alcanzó la cifra de casi 800 millones de DM y la plantilla era de 20.000 trabajadores.

El Gobierno Federal, en 1.959, aprovechando una ampliación de capital de esta Sociedad, de 30 millones de DM, decidió transferir al sector privado el importe de dicha ampliación, mediante una emisión de acciones por valor nominal de 100 DM por acción, las cuales únicamente podían ser adquiridas por personas cuyos ingresos anuales tributables no excediesen de 16.000 DM. Se fijó en el 145 % el precio de la suscripción de cada acción, respecto de su valor nominal, calculándose que la cotización en Bolsa era de 170 %.

Mediante esta rebaja de 25 DM por acción, se pretendió estimular a las personas cuyos ingresos eran modestos a invertir sus ahorros en valores mobiliarios.

Para garantizar una dispersión lo más amplia posible de la titularidad de las acciones, se limitó a 5 acciones el número máximo que podía ser suscrito por cada persona. A fin de evitar el peligro de un control de la Sociedad por parte de capitales extranjeros, el derecho de voto de los accionistas indivi-

duales quedó limitado a la milésima parte del capital social.

El éxito de la emisión de acciones de la "PREUSSAG" superó todas las esperanzas; se presentaron 216.000 personas dispuestas a suscribir las acciones de la Sociedad, es decir, un número más de tres veces mayor que el de las acciones disponibles. La reacción del Gobierno Federal, ante ese resultado tan sorprendente, fué la de adoptar la decisión de ofrecer otros 53 millones DM a la suscripción popular. Cada persona únicamente podía suscribir 4 acciones.

Por Ley de 21 de Julio de 1.960, se permitió la transferencia parcial al sector privado de la conocida empresa de fabricación de automóviles "VOLKSWAGEN" que hasta entonces había sido en su totalidad propiedad del Estado. Esa Sociedad es la mayor constructora de automóviles de Alemania: su producción viene a representar alrededor del 47 % de la industria automovilística alemana y tuvo, en 1.961, un volumen de negocios de alrededor de 5.000 millones de DM. La plantilla de su personal es de alrededor de 64.000 personas.

En virtud de la Ley citada, la empresa Volkswagen, se convirtió en una sociedad por acciones con un capital de 600 millones de DM.

Se ofreció a la suscripción popular el 60 % de ese capital o sea, 360 millones. El 40 % restante quedó en poder del Land de la Baja Sajonia y del Estado Federal en la misma proporción o sea de 20 y 20 %.

Se concedió una preferencia de compra a los grupos de población de ingresos medios y bajos, es decir, a las personas solteras que ganasen hasta 8.000 DM anuales y a las casadas que percibiesen hasta 16.000 DM por año. Además se estableció para estas personas, según la cuantía de sus ingresos y el número de hijos a su cargo, una reducción escalonada del precio de las acciones hasta llegar a un 25 %, siempre con la condición de que las acciones no fuesen enajenadas durante un período de dos años.

Con el fin de garantizar una amplia distribución de los poderes políticos dentro de la Sociedad la mencionada Ley limitó el ejercicio del derecho del voto correspondiente a acciones propias a la diezmilésima parte del capital social. Y además, tratando de evitar la concentración del derecho de voto en los grandes Bancos, la capacidad de representación en el ejercicio del derecho de voto de acciones ajenas, se limitó al 2 % del capital social, siendo necesario un poder por escrito otorgado por el accionista a su representante para cada junta, así como instrucciones por escrito sobre cada uno de los puntos del orden del día, si el representante ejerce esta función de representación como actividad profesional.

En el momento de ofrecerse a la venta las acciones de la Volkswagen, el número de solicitudes de compra fué casi el doble del número de las acciones disponibles, lo que obligó a dividir el valor nominal de éstas.

Después de realizada la operación de suscripción, el número de accionistas excedió del millón y medio, viniendo a ocupar esta empresa el segundo lugar, por el número de accionistas, entre todas las empresas del mundo, después de la "American Telephon and Telegraph Co.", que tiene 1.900.000 accionistas.

El curso de las acciones de Volkswagen ha aumentado a veces, de su precio original de 350 DM a más de 1.100; en Septiembre de 1.962, su cotización alcanzó 460 DM; en esa época, el 75 % aproximadamente de las acciones se encontraba en poder de los accionistas originarios, a pesar del rápido aumento del valor bursátil de las acciones y de la expiración del período establecido para evitar la especulación. Parece colegirse de estos datos que para la mayoría de los suscriptores de las acciones de la citada empresa, dicha inversión tenía el carácter de una inversión a largo plazo.

Otra empresa desnacionalizada ha sido la "VEREINGTE TANKLAGER UND TRANSPORTMITTEL-GESELLSCHAFT mbH" (VTG).

Esta sociedad era propiedad del Estado Federal, pero indirectamente, ya que, en 1.961 fué vendida a la Empresa "PREUSSAG", después de reservarse el Estado parte de su capital.

Esta última Sociedad concedió a sus propios accionistas el derecho de suscripción de nuevas acciones emitidas en virtud del aumento del capital social de la VTG, efectuado en 1.961, que ascendió a 52.500 DM y que correspondía a la emisión de 525.000 acciones al portador, de un valor nominal de 100 DM cada una.

La última empresa desnacionalizada ha sido la "VEREINIGTE ELEKTRIZITÄTS UND BERGWERKS", AG (VEBA).

Se trata de un complejo industrial de empresas de electricidad y minería.

El 7 de Abril del año 1.965, el Bundestag aprobó una Ley, en virtud de la cual, se ha procedido a la desnacionalización de esta sociedad.

El tipo de emisión de las acciones fué de 210 % sobre un nominal de 100.

Se establecieron criterios de preferencia en la distribución de las nuevas acciones, con arreglo a los ingresos obtenidos, en 1.964, por los demandantes de acciones. Se establecieron tres categorías de personas con arreglo a los ingresos: la 1ª. aquellas personas cuyos ingresos no sobrepasaran de los 8.000 DM, si se trataba de solteros, y de 16.000 DM si se trataba de casados; la 2ª. categoría, aquellas personas cuyos ingresos oscilaban entre los 11.000 DM los solteros y 22.000 DM, los casados; la 3ª. categoría correspondía a las personas perceptores de ingresos comprendidos entre 14.000 DM las solteras y 28.000 DM las casadas.

Cada suscriptor podía suscribir 5 acciones, elevándose este número a 10 para los casados. Estas acciones subieron al 241 % durante las tres primeras semanas de transacción oficial, después de su suscripción por los par

ticulares; pero, en la tercera semana de Agosto, descendió su cotización al 215 %. Los observadores financieros y políticos quedaron sorprendidos de este cambio en la confianza de los pequeños accionistas que tan sólo hacía dos meses habían luchado para poder conseguir las acciones que les correspondían. Parece ser, con todo, que el volumen de acciones devueltas al mercado no superaba al 3 %. No tenemos datos posteriores sobre el curso de evolución de la cotización de estas acciones.

f) Propiedad de la Vivienda

El Estado Federal también ha desarrollado una política dirigida a fomentar el acceso a la propiedad mediante la construcción de casas unifamiliares, de pequeñas granjas y de viviendas de propiedad horizontal. En los primeros años de la postguerra se utilizaron todos los recursos disponibles para poner fin a la acuciante escasez de viviendas, mediante la construcción en gran parte de viviendas de alquiler. Pero una vez conseguido este objetivo, el Gobierno Federal ha concedido la primacía al Fomento de la Construcción de casas unifamiliares.

Entre las medidas dirigidas al Fomento de la Construcción de Viviendas merece citarse la "Ley de Concesión de Premios" a los titulares de ahorro para la Construcción de Viviendas (Gesetz über die Gewährung von Prämien für Wohnbausparer), de 25-VIII-1.960, modificada por la Ley de 21-VII-1.961.

Por esta Ley se conceden premios a las personas naturales que hayan realizado desembolsos para fomentar la construcción de viviendas.

Se consideran gastos premiables, a los efectos de esta Ley, los siguientes:

- Aportaciones a las Cajas de Ahorro de la Construcción para préstamos a la construcción.

- Desembolsos para la primera adquisición de acciones de Sociedades de construcción de viviendas.
- Aportaciones con motivo de contratos de ahorro concertados con un mínimo de tres años, si las cantidades de ahorro impuestas y los premios obtenidos se invierten bien en la construcción de un hogar propio de una pequeña granja o de una vivienda en propiedad o bien en adquisición de una pequeña granja, de un hogar propio o de una vivienda por compra o también en adquisición de un derecho perpetuo de habitación en propiedad.
- Aportaciones con motivo de contratos concertados con empresas de viviendas o colonizadores u organismos de la política gubernamental de la vivienda, con objeto de formar un capital cuyas cantidades y premios se apliquen a la construcción de un hogar propio, de una pequeña granja o de una vivienda en propiedad o bien en adquisición de una pequeña granja u hogar propio o de un local de negocio como una vivienda, en régimen jurídico de propiedad o de un derecho perpetuo de habitación en propiedad.

Es preciso que los desembolsos realizados con arreglo a esta Ley para ser premiables no hallen en relación mediata o inmediata con apertura de un crédito.

Los premios concedidos ascienden al 25 % de los desembolsos premiables. En el caso de que los titulares de los premios tengan hijos que no hayan cumplido los 18 años dentro del año en que se han realizado los desembolsos premiables, la cuantía de los premios se eleva en un 27 % con uno o dos hijos; en un 30 % con tres a cinco hijos; en un 35 % con más de seis hijos.

La cuantía máxima de los premios es de 400 DM para los desembolsos premiables dentro del año. Para determinar este máximo se computan los desembolsos premiables del titular y de su cónyuge.

El Gobierno Federal, los Länder, los municipios y el Fondo de Compensación de Cargas ponen considerables recursos a disposición de los ciudadanos en forma de créditos, a largo plazo, con intereses muy bajos o bien totalmente libre de ellos para la construcción de casas unifamiliares. Asimismo existen una serie de disposiciones en que se establecen reducciones de impuestos y de gravámenes de diversos tipos.

La Seguridad Social

Alemania es el primer Estado europeo que inició una política social, en el sentido moderno de la palabra, con la implantación de medidas estatales para remediar la situación de la clase trabajadora. Con el "Mensaje Imperial", de 17 de Noviembre de 1.881, (Kaiserliche Botschaft), inició el Canciller Bismarck la organización de los seguros sociales alemanes.

En 1.883, se creó el seguro de enfermedad (Gesetz über die Krankenversicherung der Arbeiter); en 1.884, se creó el de accidentes (Unfallversicherungsgesetz), y, en 1.889, los de invalidez y vejez (Gesetz über die Invaliditäts- und Alterssicherung). En 1.911, se implantó el seguro de empleados (Angestelltenversicherungsgesetz). El derecho social de los mineros se reglamentó de nuevo en los años 1.923 al 1.926 (Reichsknappschafts-gesetz, 1.923; Neufassung, 1.926).

En 1.927, se promulgó la Ley sobre colocación obrera y seguro de paro (Gesetz über die Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung, 1.927).

Además de estas medidas de carácter social, inspiradas en el principio del seguro, se desarrolló en Alemania una amplia labor de beneficencia pública y de caridad.

El advenimiento del Nacional Socialismo no modificó fundamentalmente el régimen de seguros sociales, ni las obras de asistencia y caridad social. Únicamente, trató de utilizarlas con fines puramente políticos.

La derrota del año 1.945, produjo una situación caótica en el plano social que casi es difícil de concebir; resulta verdaderamente gigantesco el esfuerzo realizado por los alemanes para resurgir de ese caos de la derrota; se calcula en más de 12 millones el número de expulsados, refugiados e inmigrantes, que, después de 1.945, se instalaron en el territorio de la actual República Federal.

Tal afluencia de personas agravaron los problemas sociales en un grado de magnitud hasta entonces desconocido.

Se puede afirmar que uno de los campos en que la actividad legislativa del Parlamento Alemán (Budestag) se ha desarrollado más intensamente, ha sido en este campo de la seguridad social. No solamente se ha mantenido, perfeccionado y ampliado el sistema de seguros sociales, sino que además se ha extendido a trabajadores independientes: así, por ejemplo, se ha establecido un sistema de pensiones para los artesanos independientes (Handwerkerversicherungsgesetz 30-VI-1.963) y seguro de vejez para los agricultores (Gesetz über eine Altershilfe für Landwirte 30-VI-1.963) y también para otras profesiones independientes, como médicos, dentistas, farmacéuticos, veterinarios, etc.

Uno de los problemas que más han preocupado al Gobierno Federal en materia de seguros sociales es el del mantenimiento del nivel de vida que tenía el trabajador, cuando estaba en activo, durante el tiempo de su jubilación.

Merece citarse un dictamen, elaborado a requerimiento del entonces Canciller Federal Konrad Adenauer, por cuatro profesores de Universidad, que sirvió de base a la reorganización del seguro de pensiones de obreros y empleados y del seguro de los mineros, aplicada en 1.957, (Arbeiterrentenversicherung - Neuregelungsgesetz vom 23-II-1.957, zuletzt geändert durch Gesetz, 30-IV-1.963; Angestelltenversicherungs-Neuregelungsgesetz, 23-II-1.957, zuletzt, geändert durch Gesetz, 30-IV-1.963.)

El cuadro fundamental de la seguridad social, en Alemania, está constituido por los siguientes conceptos:

- Seguro de enfermedad
- Seguro de accidentes
- Seguro de pensiones para trabajadores, empleados, y mineros
- Seguro de pensiones para artesanos
- Seguro de vejez para labradores
- Seguro de vejez para profesiones independientes
- Seguro de familia
- Seguro de paro y asistencia social en caso de paro
- Ayuda a las víctimas de la guerra
- Compensación de cargas.

Vamos a describir, brevemente, la regulación actual de los principales seguros sociales incluidos en el cuadro.

El Seguro de enfermedad

Están incluidos obligatoriamente en este seguro, todos los obreros (Arbeiter), servicio doméstico y marineros, que trabajen por cuenta ajena, sin consideración a la cuantía de su remuneración; también están incluidos los empleados (Angestellten), por cuenta ajena, siempre que su sueldo no exceda de 7.920 DM anuales (660 DM mensuales), sin que en el cómputo de dichos ingresos se incluyan los pluses por cargas familiares; también se encuentran comprendidas algunas profesiones independientes (maestros, educadores, músicos, enfermeros etc.), siempre que los ingresos anuales de estas últimas profesiones no excedan tampoco de los 7.920 DM; asimismo se incluyen los trabajadores parados mientras reciban subsidio de paro y ayuda económica de la asistencia social de paro, así como los jubilados y personas que hayan formulado solicitud de pensión, con ciertos requisitos.

Las prestaciones a los asegurados comprenden:

- a) Asistencia de enfermedad
- b) Asistencia de maternidad
- c) Indemnización funeraria
- d) Prestaciones para familiares.

Los beneficiarios del seguro de pensiones, afiliados obligatoriamente al seguro de enfermedad, perciben las mismas prestaciones que los demás asegurados, a excepción de

la prestación económica de enfermedad y de la prestación económica doméstica.

La asistencia de enfermedad (asistencia médica y prestación económica de enfermedad, o, en sustitución de ambas, hospitalización) se concede, durante la afiliación a la Caja de enfermedad sin limitación temporal; sin embargo, tratándose de la misma enfermedad, la prestación económica y la hospitalización sólo se otorgan por un tiempo máximo de 78 semanas, dentro de un período de tres años.

Si un asegurado, al causar baja en su relación de empleo, percibe de la Caja de enfermedad prestación económica de enfermedad u hospitalización, continuará afiliado a la misma por el tiempo en que la Caja deba concederle, sin interrupción temporal, dichas prestaciones. Una vez terminada la afiliación al seguro, el asegurado tendrá todavía derecho a continuar recibiendo la asistencia médica durante 26 semanas más.

Si un trabajador, en el momento de causar baja en su relación laboral, no percibiera ninguna prestación del seguro de enfermedad, ni subsidio o asistencia social de paro, finaliza su afiliación a la Caja en el momento de causar dicha baja. Sin embargo, si sobreviniese la contingencia objeto del seguro durante el tiempo de desempleo y dentro de las tres semanas siguientes a la baja, ese trabajador continúa teniendo derecho a las prestaciones reglamentarias de la Caja de enfermedad, siempre que hubiese estado asegurado, por lo

menos, durante 26 semanas en los 12 meses precedentes, o, al menos, durante las 6 semanas inmediatamente anteriores a su baja.

La asistencia de enfermedad consta de asistencia médica, prestación económica de enfermedad o, en sustitución de ambas, hospitalización.

La asistencia médica comprende el tratamiento médico y odontológico, concesión de medicamentos así como de gafas, vendajes para hernias y otros pequeños remedios.

Las Cajas pueden otorgar además asistencia a convalecientes, aparatos contra deformación y mutilación, dietas especiales para enfermos o subsidios en metálico, así como tomar medidas preventivas contra enfermedades. Los medicamentos, remedios y tónicos son concedidos a los asegurados y a sus familiares, en principio, contra pago de un derecho de receta que asciende a 0,50 DM.

Para el tratamiento odontológico rigen los mismos principios que para el tratamiento médico. Las prótesis dentales, sin embargo, no son para las Cajas de enfermedad prestaciones obligatorias, sino facultativas.

Excepto en casos de urgencia, los asegurados pueden acudir sólo a médicos admitidos por la Caja de enfermedad a la cual pertenecen; tienen, sin embargo, derecho de elegir li

brememente un médico entre los admitidos por la Caja. Los asegurados pueden cambiar de médico; pero, dentro de cada trimes-tre natural, deberán hacerlo sólo por razones importantes.

La prestación económica de enfermedad se concede en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional desde el día en que el médico constata la incapacidad laboral; en todos los demás casos, se concede a partir del siguiente día. Es condición previa para tener derecho a la prestación económica de enfermedad, que el asegurado se halle incapacitado para ejercer su trabajo habitual, a consecuencia de enfer-medad; por lo tanto, no se le puede obligar a realizar otro trabajo análogo; el derecho a la prestación económica de en-fermedad no exige haber cubierto períodos precedentes de seguro; el asegurado tiene, pues, derecho a la prestación económi-ca de enfermedad por todo el tiempo previsto legalmente, desde el día que se inicie el seguro, a condición de que cumpla los demás requisitos. El Estatuto de la Caja de enfermedad, puede determinar, en caso de que el asegurado haya perjudica-do a la Caja por medio de una acción delictiva o la enferme-dad haya sido causada premeditadamente, que la prestación eco-nómica de enfermedad le sea denegada total o parcialmente. La prestación económica de enfermedad se concede, en principio, sin limitación temporal; sin embargo, al tratarse de incapacidad laboral por la misma enfermedad, se concede por una dura-ción máxima de 78 semanas comprendidas en un período de tres años. Las personas que perciban una pensión de jubilación o

de incapacidad de ganancia no tienen derecho al pago de la prestación económica de enfermedad. La prestación económica de enfermedad importa el 65 % de la remuneración regular, en bruto, perdida a causa de la incapacidad laboral. Si el asegurado tiene familiares, que mantenga principal o totalmente, la prestación económica se aumenta en un 4 % del salario bruto por el primer familiar y en un 3 % por cada uno de los demás; no obstante, la prestación económica de enfermedad, no deberá sobrepasar el 75 % de la remuneración regular.

En caso de incapacidad laboral, por enfermedad contraída sin propia culpa, los empleados continuarán percibiendo de su patrono (no de la Caja de enfermedad), su sueldo durante las primeras 6 semanas.

Los obreros, en caso de enfermedad contraída sin propia culpa, tienen frente a su patrono derecho al pago de un suplemento sobre las prestaciones del seguro de enfermedad y de accidentes hasta un período de 6 semanas de incapacidad laboral.

El suplemento patronal se concede en la cuantía de la diferencia entre la prestación económica de enfermedad y la remuneración laboral neta, es decir, la remuneración laboral, una vez efectuados los descuentos legales.

La hospitalización puede otorgarse en lugar de asistencia médica y prestación económica de enfermedad. En principio, el asegurado puede elegir libremente el hospital o centro sanitario; sin embargo, la Caja puede hacer uso de su derecho, fijado en el Estatuto, y conceder el internamiento únicamente en determinados hospitales.

Por regla general, las Cajas de enfermedad conceden asistencia hospitalaria en tercera clase.

Durante la asistencia hospitalaria se concede a los asegurados una prestación económica doméstica que asciende al 25 % de la prestación económica de enfermedad. Si el asegurado mantiene principal o totalmente a una familia, la prestación económica doméstica ascendería al 66 2/3 % de la prestación económica de enfermedad. Por cada familiar que el asegurado mantenga total o principalmente, se incrementará la prestación económica doméstica en un 10 % de la de enfermedad; sin embargo, en ningún caso, la prestación económica doméstica puede sobrepasar la economía de enfermedad. El Estatuto de la Caja de enfermedad puede aumentar la cuantía de prestación económica doméstica hasta el 80 % de la prestación económica de enfermedad, pudiendo hacer depender el pago de este aumento de que el asegurado tenga que hacer frente a cargas especiales.

En caso de hospitalización, el asegurado también tiene derecho a la percepción del suplemento patronal, siempre que cumpla los requisitos necesarios para la concesión de esta prestación. El suplemento patronal asciende, en este caso, a la diferencia entre el salario neto y la prestación económica de enfermedad que se hubiese abonado, en caso de no haber sido necesaria la hospitalización.

También se concede, durante el embarazo, auxilio de maternidad a las mujeres vinculadas en una relación laboral, con determinadas condiciones.

La asistencia de maternidad comprende: asistencia de comadrona; medicinas y pequeños remedios; tratamiento médico en el parto y en las molestias del embarazo; una ayuda económica, por una sola vez, para los gastos de parto, en la cuantía de 10 DM que podrá ser elevada hasta 25 DM; prestación económica por maternidad; y prestación económica por lactancia.

Las mujeres incluídas en el seguro de enfermedad, que se encuentren en una relación laboral, recibirán la prestación económica por maternidad en la cuantía de la remuneración laboral media de las últimas 13 semanas, o 3 meses, sin embargo, como mínimo 3 DM diarios, siempre que no percibiesen remuneración laboral. La prestación económica por enfermedad se abonará durante 6 semanas antes y 6 semanas después del

parto; las madres lactantes las liberan hasta 8 semanas después del alumbramiento, y, en caso de parto prematuro, hasta 12 semanas después del mismo.

Las mujeres que no se encuentren en una relación laboral percibirán la prestación económica, por maternidad, en la cuantía del 50 % de la remuneración asegurada que se toma como base en el cálculo de las cuotas del seguro de enfermedad, sin embargo, como mínimo 0,50 DM diarios. Mientras la embarazada no ejerza una actividad retribuida, recibirá por el período prenatal la prestación económica por maternidad en la cuantía mínima del 75 % de la remuneración que se toma como base en el cálculo de las cuotas del seguro de enfermedad. En este caso, la prestación económica por maternidad se concede durante 4 semanas antes y 6 semanas después del parto.

También se concede prestación económica por lactancia. Asimismo las mujeres no incluidas obligatoriamente en el seguro de enfermedad, tienen frente a su patrono, en caso de maternidad, derecho al pago del salario regular durante 6 semanas antes hasta 6 semanas después del alumbramiento; para las madres lactantes dicho período se prolonga 8 semanas, y, en caso de parto prematuro, hasta 12 semanas después del alumbramiento. El empresario debe seguir abonando el salario medio regular de las últimas 13 semanas o 3 meses, a las trabajadoras antes y después del parto, estén o no afiliadas al seguro de enfermedad, en tanto no puedan percibir de su Caja de

enfermedad la prestación económica por su maternidad, en caso de que, por estar en peligro su vida y su salud, deban cambiar de ocupación o trabajar a jornada reducida, si los trabajos a realizar después del parto sobrepasasen su capacidad de rendimiento, o, si dichas mujeres no pudiesen realizar total o parcialmente trabajos que pongan en peligro su salud.

También se conceden indemnización por entierro.

En caso de fallecimiento del asegurado, la Caja de enfermedad abonará una indemnización que, como mínimo, importará 20 veces el salario asegurado, por día natural; se halla establecida una cantidad mínima de 100 DM. El Estatuto de la Caja puede fijar la indemnización funeraria en una cuantía que importe 40 veces el salario asegurado, por día natural, y elevar la cantidad mínima a 150 DM.

También se concede asistencia médica y asistencia de maternidad a los familiares del asegurado; y también indemnización funeraria en caso de fallecimiento de un miembro de la familia.

El número de trabajadores afiliados al seguro de enfermedad, en Alemania, es de 17.500.000; además están afiliados 5.700.000 pensionistas, y 5.100.000 personas con carácter voluntario. Estas 28.300.000 personas, tienen alrededor de 19 millones de familiares dependientes, con lo que asciende al 86 % del total de la población de la República Federal el número de beneficiarios del seguro de enfermedad.

La financiación del seguro se realiza exclusivamente mediante el pago de cuotas. Las cuotas corren a cargo de los asegurados y sus empresarios por partes iguales. Si el trabajador percibe una remuneración laboral inferior a 65 DM mensuales o a 15 DM semanales, el empresario ha de satisfacer la cuota total. Para la fijación de las cuotas se han prescrito determinados límites; dentro de ellos, cada Caja de enfermedad puede fijar la cuantía de las cuotas, según sus necesidades. Actualmente las cuotas ascienden del 5 al 10 % del salario asegurado, siempre que éste no sobrepase de los 660 DM mensuales. Los afiliados voluntarios al seguro de enfermedad deben abonar por sí mismos, la cuota total. La cuota de los jubilados sujetos al seguro de enfermedad se calcula según la remuneración media de los demás asegurados -reducida en un 15 %- según el porcentaje de las cuotas, disminuído en una tercera parte. Las cuotas son abonadas a las Cajas de enfermedad por los organismos del seguro de pensiones. Los jubilados afiliados voluntariamente al Seguro de Enfermedad, han de abonar por sí mismos las cuotas; sin embargo, las entidades del seguro de pensiones les devuelven una cantidad correspondiente a las cuotas de los jubilados incluídos obligatoriamente en el seguro de enfermedad. Las entidades del seguro de paro satisfacen por los parados una cuota reducida en una tercera parte y abonan a las Cajas de enfermedad los gastos producidos en concepto de prestaciones económicas de enfermedad y prestaciones económicas domésticas.

En el seguro de enfermedad de los mineros, las cuotas se calculan también según los principios mencionados. El Estado concede, además, una subvención en la cuantía del 1 % de las remuneraciones laborales sujetas al seguro. Los gastos para las prestaciones del seguro de enfermedad de los jubilados son reintegrados por el seguro de pensiones de los mismos.

Posteriormente, tocaremos el tema de la organización y gestión de los seguros sociales en la República Federal.

Seguro de accidentes de trabajo (Unfallversicherung)

La misión primordial del seguro de accidentes es la de prevenir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Los organismos del seguro de accidentes (Berufsgenossenschaften) están obligados a dictar disposiciones sobre las medidas preventivas, que los empresarios deberán adoptar en sus empresas para evitar accidentes de trabajo. La finalidad esencial del seguro de accidentes, además de prevenir los accidentes o enfermedades profesionales, consiste en restablecer, en la medida de lo posible, la capacidad de ganancia del accidentado, o, al menos, atenuar, con medidas adecuadas, las consecuencias del accidente e indemnizar, mediante prestaciones económicas, al accidentado, a los familiares, o a los supervivientes, en caso de fallecimiento del accidentado.

El seguro de accidentes concede también prestaciones en caso de enfermedades profesionales.

Se hallan incluidas, obligatoriamente, en el seguro de accidentes de trabajo todas aquellas personas que trabajen por cuenta ajena, en virtud de un contrato, sin consideración a la cuantía de sus ingresos, a la edad o al sexo, así como independientemente de si es una relación laboral fija o temporal. Los trabajadores en paro también se hallan incluidos en el seguro de accidentes, en tanto cumplan sus obligaciones legales o las que hayan sido establecidas por las Autoridades laborales (por ejemplo, acudir a una citación).

Se hallan incluidos en el seguro de accidentes de trabajo en la agricultura, todos los que trabajan en la misma, incluso los empresarios agrícolas y, en principio, los cónyuges que colaboren en la empresa o realicen trabajos domésticos.

Las prestaciones del seguro son en especie y económicas.

Las prestaciones en especie comprenden: tratamiento curativo; asistencia profesional; reparación o renovación de una prótesis o de aparatos ortopédicos mayores, deteriorados en un accidente.

Las prestaciones económicas comprenden: prestación económica de accidentado; ayudas económicas especiales

por la duración del tratamiento curativo; pensión transitoria, pensión de accidentado; e indemnización funeraria y pensión a los supervivientes.

Si el accidentado está afiliado al seguro de enfermedad y se encuentra incapacitado para el trabajo, a causa de un accidente o enfermedad profesional, se le abonará por parte del seguro de enfermedad, la prestación económica de enfermedad por una duración de 78 semanas. El seguro de accidentes concederá al accidentado que ha sufrido incapacidad laboral una pensión de accidentado a partir del restablecimiento de la capacidad laboral, lo más tarde, sin embargo, a partir de la 79 semana.

El organismo del seguro de accidentes podrá hacer se cargo, en cualquier momento, del pago de las prestaciones en metálico durante el tratamiento curativo. Esto sucede sólo tratándose de lesiones graves, extinguiéndose entonces los derechos del seguro de enfermedad.

En el caso de que el accidentado continuase reducido en su capacidad de ganancia más allá de la 13 semana, después de haber ocurrido el accidente, percibirá una pensión de accidentado por parte del seguro de accidentes. Esta pensión de accidentados se concederá igualmente, a partir del siguiente día del accidente, si el accidentado, aunque no estuviese incapacitado para el trabajo, sufriese disminución de

la capacidad de ganancia en más de un 20 %, por una duración mayor de 13 semanas, después de haberse producido el accidente.

La prestación económica del accidentado asciende al 65 % de la remuneración laboral regular dejada de percibir a causa de la incapacidad laboral. Para un asegurado con un familiar a quien hubiese mantenido hasta el momento del accidente total o principalmente, la prestación económica del accidentado, se aumenta en un 4 %, por cada familiar más que se encuentre a su cargo en un 3 % de la remuneración regular. La prestación económica de accidentado no podrá sobrepasar el 75 % del salario regular.

En el caso de que se conceda a un asegurado asistencia sanatorial, también percibirá prestación económica de accidentado, que ascenderá al 25 % de la prestación económica completa del accidentado. Si el asegurado, sometido a tratamiento sanatorial, hubiese mantenido hasta el momento del accidente total o principalmente a un familiar, percibirá el $66 \frac{2}{3}$ % de la prestación económica completa de accidentado. Por cada familiar más, su prestación económica aumentará en un 10 % de la completa de accidentado. La prestación económica, concedida durante la asistencia sanatorial, no deberá sobrepasar la completa de accidentado; podrá abonarse directamente a los familiares del asegurado, cuando exceda del 25 % de la prestación económica completa de accidentado.

También el seguro de accidentes concede pensiones. La pensión debe garantizar el mantenimiento del accidentado y de sus familiares, en la extensión que haya disminuído la capacidad de ganancia de aquél a consecuencia del accidente o de la enfermedad profesional. Es condición necesaria para la concesión de la pensión, que la capacidad de ganancia, en caso normal, continúe disminuída en un 20 %, como mínimo, más allá de la 13 semana después de ocurrido el accidente.

Si el asegurado ha sufrido varios accidentes y los porcentajes de disminución de la capacidad de ganancia, originada en cada uno de ellos, ascienden a una suma total de 20, se concederá una pensión por cada accidente sufrido. Sin embargo, las consecuencias de un accidente de trabajo sólo entrarán en consideración, cuando la capacidad de ganancia quede disminuída en un 10 % como mínimo. En el caso de que un grave accidentado, a consecuencia de accidente, no pudiese ejercer ya ninguna actividad laboral, y no percibiese pensión de otro organismo en el seguro social, la pensión de accidentado, concedida por el seguro de accidentes, aumentará en un 10 %.

Si se dan los requisitos previos para la concesión de pensión, ésta se abonará a partir del día en que termine la incapacidad laboral. Sin embargo, se concederá, lo más tarde, a partir de la 79 semana después del accidente.

La pensión completa asciende al $62 \frac{2}{3} \%$ de la remuneración laboral anual que el asegurado haya alcanzado en el año anterior al accidente. En esta remuneración anual laboral, quedan incluidos todos los ingresos laborales que el asegurado haya percibido durante el año anterior al accidente, sin consideración a la clase de actividad laboral ejercida e independientemente de si los ingresos obtenidos proceden de una o de varias relaciones laborales.

Para períodos, en los cuales el accidentado no haya percibido remuneración laboral, durante el año anterior al accidente, se tomará como base la remuneración laboral, obtenida por una actividad que corresponda a la última ejercida por el accidentado antes de dichos períodos. La remuneración laboral anual asciende, como máximo, a 36.000 DM. No obstante, las entidades de accidentes de trabajo pueden fijar en su estatuto una suma más elevada.

Tratándose de la enfermedad profesional "silicosis", se sigue un criterio especial. Se parte de la remuneración laboral que el asegurado hubiese percibido en la última actividad que, por su naturaleza implicaba la posibilidad de producir la enfermedad profesional, ya que esta enfermedad se desarrolla lentamente y, consecuencia del empeoramiento paulatino del estado del enfermo, su remuneración laboral va disminuyendo gradualmente.

Los organismos del seguro de accidentes tienen de recho a fijar una pensión temporal para los dos primeros años inmediatamente posteriores al accidente. Esta pensión temporal puede aumentarse o disminuirse si la situación ha experimentado una modificación esencial.

Los organismos del seguro de accidentes abonan un suplemento por hijos a los grandes accidentados, cuando su pensión ascienda, como mínimo, al 50 % de la pensión completa, o cuando perciban varias pensiones parciales del seguro de accidentes, cuyos porcentajes alcancen la suma total de 50.

Por cada hijo, que no haya cumplido los 18 años de edad, el suplemento importa el 10 % de la pensión. Por el segundo hijo el suplemento ascenderá, como mínimo a 25 DM mensuales; por el tercer hijo y cada uno de los siguientes, a 40 DM mensuales. Este suplemento puede concederse hasta los 25 años de edad, mientras el hijo continúe soltero y se halle en período de formación profesional o escolar, o, si, a consecuencia de defectos físicos y mentales, no estuviese en situación de mantenerse por sí mismo. Los organismos del seguro de accidentes pueden indemnizar al accidentado, en forma de compensación global, por una sola vez. El accidentado pierde, una vez recibida dicha compensación, todo derecho ulterior a pensión; continuará, sin embargo, teniendo derecho a tratamiento curativo y a asistencia profesional.

Cuando dicha indemnización global se concede a un accidentado, que sufra incapacidad de ganancia inferior al 30 %, la concesión de dicha indemnización no está ligada a un fin determinado.

Cuando se trate de accidentados que tengan derecho a la percepción de una pensión permanente, que asciende al 30 % o más de la completa, también se les podrá indemnizar globalmente, previa solicitud, pero sólo a condición de que el importe sea empleado para un fin determinado. Estas pensiones podrán ser indemnizadas, a lo sumo, hasta la mitad y por una duración de 10 años. La otra mitad de la pensión y los suplementos por hijos deben continuar abonándose, en todo caso.

Una indemnización global podrá concederse también, por una duración de 5 años, para fundar o fortalecer una base de existencia, siempre que ello sirva a los intereses del accidentado.

Si se alteran las cantidades medias de los salarios brutos, las prestaciones en metálico, dependientes de la remuneración anual, se reajustarán mediante una Ley.

También el seguro de accidentes concede a los familiares supervivientes de un asegurado que falleciera, a consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad profesional, una indemnización, por entierro, en la cuantía de 1/12 de la remuneración laboral anual, pero, como mínimo de 400 DM.

También se conceden pensiones a los familiares, a partir del día del fallecimiento: a la esposa, a los hijos y a los familiares en línea ascendente, del asegurado fallecido a consecuencia de un accidente de trabajo o enfermedad profesional.

La pensión a la viuda asciende a $3/10$ partes de la remuneración laboral anual del fallecido y se concede con carácter vitalicio o hasta la fecha en que la viuda contraiga nuevas nupcias. Si la viuda ha sobrepasado los 45 años de edad o sufre incapacidad profesional o de ganancia o si tiene a su cargo la educación, por lo menos de un hijo con derecho a pensión de orfandad, recibirá la pensión en la cuantía de un 40 % de la remuneración laboral anual del esposo fallecido. El viudo de una trabajadora asegurada, fallecida a consecuencia de un accidente de trabajo o enfermedad profesional, tiene derecho a la percepción de una pensión de igual manera y de la misma cuantía que una viuda.

También se concede pensión de orfandad a cada uno de los hijos de un asegurado que haya fallecido a consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad profesional: la cuantía de esta pensión asciende, para huérfanos de ambos padres, al 30 %; para huérfanos de padre o madre al 20 % de la remuneración laboral anual del asegurado, hasta que aquellos hayan cumplido los 18 años. La duración de la percepción de dicha pensión puede prolongarse hasta los 25 años, si los interesa-

dos se hallasen en período de formación profesional, o, si a consecuencia de defectos físicos o mentales, no estuviesen en situación de mantenerse por sí mismos.

Si el familiar fallecido, por consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad profesional, ha contribuído con su ingresos laborales, especialmente a la manutención de familiares de las líneas ascendentes, o lo habría hecho, caso de no haberse producido el accidente, esos familiares recibirán asimismo una pensión de supervivencia. La pensión ascenderá para los padres al 30 % de la remuneración laboral anual del asegurado; para el padre o madre al 20 %. Se concederá só lo cuando los familiares hubiesen tenido frente al difunto un derecho legal a la nutrición. Los padres del asegurado tienen derecho preferente sobre los abuelos. El importe total de todas las pensiones no podrá sobrepasar el 80 % de la remuneración laboral anual del asegurado fallecido.

La financiación de seguros de accidentes de trabajo se efectúa mediante el pago de cuotas que corren a cargo exclusivamente del empresario. La cuantía de dichas cuotas se fija de tal modo que su suma total cubra los gastos surgidos en el año precedente. Por regla general, las mutuas del seguro de accidentes de trabajo cobran anticipos para cubrir los gastos corrientes. Al final de cada ejercicio dichos anticipos son tenidos en cuenta en la repartición definitiva de las cuotas.

El texto fundamental que regula actualmente este seguro es de 30 de Abril de 1.963 (Unfallversicherungs-Neuregelungsgesetz).

Seguros de pensiones para obreros, empleados y mineros.

Tienen por finalidad principal la aplicación de medidas para conservar, mejorar y restablecer la capacidad de ganancia de los asegurados (Erwerbsfähigkeit), la concesión de pensiones por incapacidad profesional o de ganancia y de retiro por vejez, y otorgamiento de pensiones a los familiares supervivientes de los asegurados fallecidos, también el reintegro de cuotas y el abono de cuotas del seguro de enfermedad de los pensionistas.

Los seguros de pensiones (Rentenversicherung) son obligatorios, vinculados a la relación de empleo y tienen lugar independientemente de la voluntad del trabajador.

Están sujetos obligatoriamente al seguro todos los trabajadores que se hallen empleados por cuenta ajena o que para fines de formación profesional trabajan como aprendices o de alguna otra manera, e incluso si no percibiesen remuneración. En general, los trabajadores manuales pertenecen al seguro de pensiones para obreros (Arbeiterrentenversicherung), mientras que los trabajadores dedicados a actividades esencialmente intelectuales se hallan afiliados al seguro de pensiones

para empleados (Angestelltenversicherung). En el seguro de pensiones para mineros (Knappschaftliche Rentenversicherung), están aseguradas las personas empleadas en empresas mineras.

Las personas incluidas en el seguro de pensiones para obreros están sujetas obligatoriamente al mismo, en consideración a la cuantía de sus ingresos; en cambio, en el seguro de pensiones para empleados, se produce la exención de afiliación al mismo si los ingresos anuales del asegurado, procedentes de empleo o actividad sujeta al seguro, sobrepasan los 15.000 DM anuales (sin pluses familiares). En el seguro de pensiones para mineros, un límite de ingresos sujetos al seguro solamente existe para ciertos empleados en puestos directivos que perciban ingresos superiores a 15.000 DM.

También pueden continuar aseguradas voluntariamente aquellas personas que no están sujetas legalmente y que, dentro de un período de 10 años, hubiesen satisfecho cuotas correspondientes a un puesto de trabajo o actividad sujeta al seguro de pensiones, por lo menos durante sesenta meses naturales.

También se admite la posibilidad de mejoras voluntarias en este seguro de pensiones para obreros y empleados, en forma de seguro voluntario, calculándose la cuantía de las cuotas y prestaciones, según métodos propios de los seguros privados. Para el seguro de mejoras voluntarias es condición previa la existencia de un seguro base.

Las prestaciones de estos seguros se dividen en prestaciones reglamentarias y adicionales.

Las prestaciones reglamentarias comprenden:

- Medidas para la conservación, mejoramiento y restablecimiento de la capacidad de ganancia (Erwerbsfähigkeit).
- Pensiones.
- Indemnizaciones globales de pensiones a viudas y viudos.
- Reintegro de cuotas.
- Cuotas para el seguro de enfermedad de los pensionistas.

Como prestaciones adicionales del seguro pueden concederse:

- La realización o fomento de medidas para la conservación o consecución de la capacidad de ganancia de los asegurados y de sus familiares, o, para el mejoramiento de la situación sanitaria de la población asegurada.
- La aplicación de determinadas medidas económicas, especialmente el fomento de la construcción de viviendas y casas en propiedad para la población asegurada.
- Alojamiento en asilos para ancianos, residencias infantiles e instituciones similares.

El legislador alemán ha puesto, en primer lugar, antes que las prestaciones por pensiones las medidas conducentes a conservar, mejorar y restablecer la capacidad del asegurado. Estas medidas van comprendidas, bajo la rúbrica general de "Rehabilitación", y se basan en la idea de que una proteo-

ción sanitaria es mucho más ventajosa y razonable, tanto para el asegurado en particular, como para la economía nacional, en general, que una prestación permanente en concepto de pensión. La rehabilitación comprende el tratamiento terapéutico, la protección profesional y la asistencia social.

El tratamiento terapéutico comprende todas las me didas médicas necesarias, especialmente el tratamiento en estaciones balnearias y termales, así como centros especiales.

La protección profesional comprende, bien las medidas para restablecer o aumentar la capacidad de ganancia del interesado en la profesión habitual; bien la formación pa ra otra profesión que se le pueda exigir por amplitud a la que venía ejerciendo, bien la ayuda para la conservación o consecución de una plaza de trabajo.

La asistencia social comprende la concesión de un Subsidio transitorio durante el período de duración de las me didas aplicadas para el tratamiento terapéutico o para el fomento profesional, así como las medidas posteriores para ase gurar los resultados obtenidos, después de aplicados el trata miento curativo y el fomento profesional.

La cuantía del subsidio transitorio, se fijará me diante resolución acordada por los órganos de la entidad del seguro de pensiones competente, teniéndose en cuenta, a estos efectos, el número de familiares mantenidos principalmente

por el beneficiario antes de la adopción de las medidas correspondientes. El subsidio transitorio para los asegurados ascenderá, como mínimo al 50 % y, como máximo, al 80 % de la remuneración laboral media, que sirvió de base de cotización durante los últimos 12 meses en que se abonaron cuotas. Cuando se concede al beneficiario alojamiento y manutención, el subsidio transitorio podrá reducirse a 1/3.

Durante el período en que se lleven a cabo medidas para la conservación, mejora o restablecimiento de la capacidad de ganancia, se carece de derecho a pensión por incapacidad profesional o de ganancia (la capacidad de ganancia es la posibilidad de aprovechar económicamente la fuerza de trabajo propia), a no ser que la pensión hubiese sido concedida ya antes del comienzo de dichas medidas.

Desde mediados de 1.959, la lucha contra la tuberculosis se ha convertido en área obligatoria de los seguros de pensiones. Consiguientemente, los asegurados, los pensionistas, sus cónyuges e hijos tienen derecho legal a tratamiento curativo, fomento profesional y medidas posteriores, incluido el subsidio transitorio, siempre que sufran tuberculosis activa que precise tratamiento.

Las pensiones concedidas a los asegurados son las siguientes:

- Pensiones por incapacidad profesional.
- Pensiones por incapacidad de ganancia.
- Pensión minera por reducción de la capacidad profesional.
- Pensión de retiro a partir de determinada edad.

También se conceden pensiones de supervivencia a las siguientes personas:

- A la viuda o al viudo.
- Al cónyuge anterior (divorciada) de un asegurado fallecido.
- A los huérfanos de ambos padres, o de padre o de madre.

Para que el asegurado perciba una pensión por incapacidad profesional, es preciso que se halle en esa situación de incapacidad y que haya cubierto un período de carencia de 60 meses o que este período se considere cumplido. Se considera como "incapacidad profesional" (Berufsunfähigkeit) la situación del asegurado cuya capacidad de ganancia se viera disminuída -a consecuencia de enfermedad y otros defectos o debilidad de sus fuerzas físicas o mentales- en más de la mitad de la de otro asegurado que se halle física y mentalmente sano y posea formación profesional análoga y conocimientos y aptitudes equivalentes.

También el asegurado tendrá derecho a percibir una pensión (siempre que se halle totalmente incapacitado

para ganar (Erwerbsunfähigkeit) y haya cumplido un período de carencia de 60 meses o se considere éste cumplido.

En el seguro de pensiones para mineros, el asegurado percibirá una pensión por reducción de la capacidad profesional del minero, siempre que la misma se halle reducida y el asegurado haya cumplido un período de carencia de 60 meses o se considere éste cumplido o cuando haya alcanzado los 50 años de edad y cubierto un período de carencia de 300 meses, de los cuales, como mínimo 180 meses se hubiese dedicado a trabajos subterráneos como picador o equivalentes.

Todo asegurado que haya cumplido los 65 años de edad, percibirá una pensión de retiro, siempre que haya cubierto un período de carencia de 180 meses. Se concederá también, previa petición, a todo asegurado que, habiendo cumplido los 60 años de edad, hubiera observado un período de carencia de 180 meses y se hallase sin empleo ininterrumpidamente, como mínimo, desde hace un año.

También se concederá una pensión minera de retiro, cuando el asegurado, que no desempeñe ya una ocupación en una empresa minera, haya cumplido los 60 años de edad y tenga un período de afiliación al seguro de 300 meses, de los cuales, como mínimo, 180 los haya pasado en trabajos subterráneos como picador o similares, o, si habiendo tenido que cesar en éstos por disminución de la capacidad profesional minera, hubie

se cumplido un período de afiliación al seguro de 300 meses en trabajos subterráneos.

Se conceden también pensiones de viudedad y de orfanidad.

Para la concesión de una pensión, es preciso que se hayan cubierto determinados períodos de carencia. A este, respecto, se consideran como períodos computables aquéllos durante los cuales se hayan satisfecho cuotas efectivamente (Beitragszeiten) así como determinados períodos de los cuales no se hayan abonado cuotas (Ersatzzeiten). El cómputo de estos períodos sustitutivos debe proteger al asegurado contra las desventajas resultantes de las disposiciones del seguro en aquellos casos en que acontecimientos sobre los que el asegurado no pudo influir le impidieron abonar las cuotas. Entre estos períodos están el servicio militar, períodos de internamiento de secuestro, períodos de privación de libertad, tratándose de determinados perseguidos políticos, y períodos como expulsados o refugiados.

Ya hemos indicado, anteriormente, que una de las preocupaciones fundamentales del legislador alemán en esta materia de seguridad social ha sido la de procurar el mantenimiento del nivel de vida que tenía el trabajador, cuando estaba en activo, durante el tiempo de su jubilación.

Para ello, en el cálculo de las pensiones, se tie
nen en cuenta los 4 factores siguientes:

- La base de determinación general.
- El porcentaje correspondiente a la base de de-
terminación personal de la pensión.
- El número de años computables del seguro.
- El tipo del aumento correspondiente a cada año
computable del seguro.

Mediante la base de determinación general, se con
sigue que la evolución de los jornales y sueldos repercute so
bre la cuantía de las pensiones. Esa base se establece con
arreglo al promedio del salario bruto anual de los obreros y
empleados percibido durante los 3 años anteriores al año natu
ral que precedió a la realización de la contingencia objeto
del seguro.

El porcentaje de la base de determinación perso-
nal, expresa la relación existente -durante los períodos de
cotización cubiertos- entre la remuneración laboral bruta del
asegurado y el promedio de la remuneración laboral bruta de
todos los asegurados en los seguros de pensiones para obreros
y empleados. Es decir, si un asegurado percibió durante los
períodos de cotización cubiertos en el seguro de pensiones pa
ra obreros y empleados un promedio de retribución laboral
anual de un 150 % sobre el promedio de retribuciones de la to
talidad de los asegurados, su base de determinación personal

ascendería a un 150 % sobre la base de determinación general que se estableció el año en que se jubiló.

Cada año se establece la base de determinación general teniendo en cuenta el indicado promedio del salario bruto anual de los obreros y empleados afiliados al seguro.

La cuantía de la pensión aumentará con el número creciente de años computables en el seguro. A estos efectos se computan no solamente los períodos de cotización efectiva, sino también los antes indicados períodos sustitutivos (Ersatzzeiten); además también se computan, dentro de ciertos límites los llamados períodos de interrupción temporal y los períodos adicionales, siempre que los mismos no coincidan. Son períodos de interrupción temporal aquéllos durante los cuales un empleo o actividad, sujeta obligatoriamente al seguro, hubiese sido interrumpido por incapacidad laboral durante más de 6 semanas, a causa de enfermedad o accidente, o, a consecuencia de embarazo o desempleo. Se consideran además períodos de interrupción temporal, aquéllos durante los cuales un trabajador, después de cumplidos los 15 años de edad, continúe sus estudios escolares, universitarios o profesionales, si, una vez terminados los mismos, hubiese iniciado, dentro de los dos años siguientes un empleo o actividad sujeta al seguro.

Por período adicional se entiende el comprendido entre la fecha en que tiene lugar la contingencia objeto del seguro y la fecha en que el asegurado cumple los 55 años.

Una vez computado el tiempo de duración del seguro, el asegurado recibe un aumento por cada año de seguro, según una tabla en la que se establecen tipos de aumento por año, según las distintas clases de pensiones.

Así que la fórmula para el cálculo de la pensión anual es la siguiente: Pensión anual = (porcentaje correspondiente a la base de determinación personal x base de determinación general/100) x (número de años computables del seguro x tipo de aumento correspondiente a cada año computable del seguro).

Además se abonará juntamente con la pensión del asegurado, por cada hijo que tenga a su cargo, un suplemento anual que asciende a la décima parte de la base de determinación general en vigor. Este suplemento por hijos se concederá hasta que éstos tengan los 18 años cumplidos; pero pueden ser abonados hasta los 25 años de edad por los hijos solteros que se encuentren en período de formación escolar o profesional.

La pensión de viudez asciende a las seis décimas partes de la pensión que le habría correspondido al asegurado, en caso de haber sufrido incapacidad profesional en el momento de su fallecimiento, sin tenerse en cuenta el suplemento por hijos.

En el caso de sufrir modificación la base de determinación general, se reajustarán las pensiones por Ley.

El reajuste de las pensiones deberá tener en cuenta el desarrollo de la capacidad económica y de la productividad, así como las variaciones en la Renta Nacional por persona económicamente activa.

Los recursos necesarios para cubrir los gastos de los seguros de pensiones se obtienen mediante cuotas satisfechas por los propios asegurados y los empresarios, así como por una subvención del Estado Federal.

El tipo de cotización aplicable a las personas sujetas a los seguros de pensiones para obreros y empleados es el 14 % de los ingresos laborales del asegurado. Las cuotas obligatorias de las personas sujetas al seguro son, en general, abonadas por partes iguales por el asegurado y por el patrono. Si la remuneración laboral bruta mensual no sobrepasase la décima parte de la cantidad límite asegurable fijada para retribuciones mensuales, el empresario abonará la totalidad de las cuotas. Para quienes se hallen sujetos obligatoriamente al seguro y estén prestando el servicio militar, el Estado abonará las cuotas del seguro.

El tipo de cotización aplicable a las personas sujetas obligatoriamente al seguro de pensiones para mineros, asciende a un 23,5 % de los ingresos laborales del asegurado, en tanto éstos no sobrepasen la remuneración límite asegurable. De este 23,5 %, el 8,5 % va a cargo del asegurado, el 15 % restante a cargo del empresario.

Las disposiciones fundamentales que rigen este se
guro de pensiones, como ya indicamos anteriormente son las si
guientes:

- Arbeiterrentenversicherung - Neuregelungsgesetz vom 23-II-1.957, zuletzt geändert durch gesetz, 30-IV-1.963;
- Angestelltenversicherungs - Neuregelungsgesetz, 23-II-1.957, zuletzt, geändert durch gesetz, 30-IV-1.963;
- Reichsknappschaftsgesetz, 30-IV-1.963.

El seguro de familia:

Las personas que tengan dos o más hijos, recibirán un subsidio familiar por hijos, a condición de que no perciban tales hijos suplementos a la remuneración laboral o a la pensión equiparable a dicho subsidio. Los hijos perciben dicho subsidio familiar hasta cumplir 18 años de edad. El pago de dicho subsidio por hijos se puede prolongar hasta los 25 años de edad, si el hijo se encontrase en período de forma
ción profesional o a consecuencia de defectos físicos o menta
les no estuviera en condiciones de mantenerse por sí mismo. Se asimilan a los hijos legítimos, los hijastros, acogidos al hogar del trabajador, los hijos legitimados, los hijos adopti
vos y los hijos naturales y los prohijados.

El subsidio por el segundo hijo asciende a 25 DM mensuales; el subsidio por el tercer hijo y cada uno de los siguientes a 40 DM mensuales.

El subsidio por el segundo hijo sólo se concederá si los ingresos anuales de los padres no sobrepasan los 7.200 DM. Por ingresos anuales se entiende, en este caso, el salario total obtenido en un año natural, sin deducción de los impuestos y cuotas de los seguros sociales, disminuído en la cantidad de 100 DM y en el importe anual libre de impuestos, indicado en la tarjeta de impuestos. También perciben suplemento por hijos los funcionarios, empleados y obreros del servicio público.

La financiación del subsidio familiar es destinta, según se trate del subsidio por el segundo hijo o del subsidio por el tercer hijo y siguientes. El subsidio por el segundo hijo corre a cargo del Estado, mientras que los recursos para la concesión del subsidio por el tercer hijo y siguientes son aportados, en principio, mediante cuotas abonadas por los empresarios con obligación de pagar cotización a las Mutuas de Accidentes de Trabajo, así como de cuotas abonadas por personas autónomas, que no están sujetas a la obligación de cotizar a las Mutuas de Accidentes de Trabajo.

Los suplementos por hijos, abonados a los perceptores de pensiones del seguro social, son satisfechos por los organismos aseguradores correspondientes.

La disposición fundamental que rige este seguro es la siguiente:

Kindergeldgesetz vom 13-XI-1.954, zuletzt geändert durch Gesetz vom 18-VII-1.961.

El Seguro de paro:

El seguro de paro, en la República Federal de Alemania, es obligatorio para todos los obreros y empleados que se hallen afiliados al Seguro obligatorio de enfermedad y también para aquellos empleados que por haber sobrepasado el límite de la remuneración laboral anual fijada en el Seguro obligatorio de enfermedad no estén incluidos en el mismo, pero sí en el Seguro obligatorio de pensiones de empleados.

Existen algunos trabajadores y empleados exentos de la obligación de afiliarse al seguro de paro: tales como las personas que hayan cumplido los 65 años de edad; los trabajadores que tengan un contrato escrito de aprendizaje de duración mínima de 2 años; los trabajadores que asistan a una escuela de enseñanza primaria, secundaria o superior, etc.

Las prestaciones del Seguro de paro son las siguientes:

- Subsidio de paro.
- Seguro de enfermedad y de accidentes de trabajo.
- Compensación de pérdidas de salario.
- Subsidio familiar.
- Medidas para la prevención y terminación del paro.

- Medidas para fomentar el empleo en el ramo de la construcción durante todo el año.

Los requisitos para tener derecho al subsidio de paro son los siguientes:

- No tener trabajo.
- Disposición para colocarse.
- Tener cubierto el período de tiempo para la adquisición de una expectativa de derecho.
- Hallarse inscrito como trabajador sin empleo en la oficina de trabajo.
- Formular la solicitud.

El subsidio de paro será retirado, por un período limitado de 2 a 8 semanas, en cada caso de negativa injustificada a aceptar la colocación ofrecida o de haber perdido la colocación a causa de imprudencia temeraria.

Existen algunas causas justificadas para negarse a aceptar la colocación ofrecida, tales como si la retribución del empleo ofrecido no se halla de acuerdo con los mínimos establecidos en los convenios colectivos de trabajo en punto a remuneración; cuando el trabajador no tenga capacidad, tanto física como intelectual para la ejecución del empleo ofrecido; si el alojamiento es dudoso desde el punto de vista sanitario o moral; si el trabajador en paro tuviese que residir, para realizar el trabajo ofrecido en un domicilio distinto de sus familiares y, consecuencia de ello, corriese el peligro de no poder atender al sustento ulterior de los mismos.

Se exige un período mínimo cubierto de 26 semanas de ocupación cotizando al seguro, contadas dentro de un período de los dos años precedentes a la inscripción como parado. No se toman en cuenta los períodos de enfermedad, etc. si durante ello no se ha abonado ninguna retribución laboral.

El subsidio de paro se concede después de un período de espera, que comienza desde el momento de inscripción como parado en la oficina de trabajo y que tiene una duración de tres días.

El derecho a la percepción de este subsidio de paro se interrumpe durante el tiempo en que el trabajador en paro perciba una remuneración laboral de vacaciones.

El subsidio consiste en una asignación básica y en pluses familiares.

La cuantía de la asignación básica se rige por la retribución media por hora de trabajo, percibida, por lo menos durante los 20 últimos días de actividad sujeta al seguro obligatorio, anteriores a la inscripción como parado, y multiplicada por las horas de trabajo ordinarias por semana, establecidas en los convenios colectivos de trabajo.

Como base máxima de determinación se toma una retribución de 175 DM semanales (750 DM mensuales). La prestación asciende, en su grado de determinación máximo, aproximadamente a un 55 % del salario neto. El porcentaje aumenta, para

remuneraciones bajas, hasta aproximadamente un 90 % del salario neto. De esta manera y mediante la concesión de pluses familiares, el subsidio de paro se adapta en graduación progresiva a la situación social del parado.

El plus familiar consiste en una cantidad uniforme de 9 DM semanales por cada familiar. El importe total del subsidio de paro no puede sobrepasar un límite máximo que para ingresos bajos llega al 90 % de la remuneración laboral, para ingresos superiores a un 60 % de la misma.

El seguro de paro también comprende un seguro de enfermedad en el que se incluye al perceptor del subsidio y a los familiares que de él dependen. Las cuotas del seguro de enfermedad, son satisfechas en su total cuantía, por el seguro de paro. Los beneficiarios del subsidio reciben, en caso de enfermedad, además de las prestaciones restantes del seguro obligatorio de enfermedad, la prestación económica de enfermedad por una cuantía equivalente al subsidio de paro.

Los que perciben subsidio de paro también están asegurados contra los accidentes que les sobrevengan en el camino o hacia la oficina del trabajo o hacia el domicilio del empresario al que por dicha oficina fueron enviados.

También se halla prevista una compensación, por pérdida de salario, que se concede a los trabajadores a jornada reducida, que, encontrándose en una ocupación incluida en

el seguro de paro, sufran, por falta de trabajo una reducción en su retribución a consecuencia de la disminución del trabajo normal.

La duración del derecho a compensación por pérdida del salario, admisible por empresa se halla limitada a un máximo de 52 semanas. La cuantía del subsidio por trabajo, a jornada reducida, se determina por la diferencia que existe entre la remuneración laboral realmente alcanzada (salario a jornada reducida) y los 9/10 de la que el productor hubiese recibido durante el tiempo del trabajo habitual en la empresa, sin restricción laboral.

También se concede una compensación por paralización del trabajo durante 6 semanas como máximo, a los trabajadores cuyo trabajo se suspenda a consecuencia de una escasez general de combustibles o una restricción del suministro de agua, gas o electricidad, dispuesta o reconocida oficialmente. Es requisito indispensable que la relación laboral no se interrumpa mientras exista la paralización. La compensación por paralización se concede, en principio, por la cuantía del subsidio de paro.

Además, como ya indicamos anteriormente los perceptores del subsidio de paro perciben un subsidio familiar de 40 DM mensuales, por el tercer hijo y cada uno de los siguientes hasta haber cumplido los 18 años de edad. Por el

segundo hijo, se abona un subsidio familiar de 25 DM mensuales hasta los 18 años, siempre que los ingresos del titular del derecho y de su cónyuge no sobrepasen los 7.200 DM anuales (600 mensuales), en el año en que se basa el cargo. También puede ampliarse la concesión del subsidio familiar hasta los 25 años de edad, si el hijo se encuentra en período de formación profesional, o, si debido a defectos físicos o mentales no puede mantenerse por sus propios medios.

Además, el seguro prevé la concesión de ayudas, en concepto de préstamos o subsidios para favorecer la colocación del trabajador que se halla en situación de paro. Así, se conceden ayudas para los gastos de traslado de domicilio y viaje hasta un nuevo lugar de trabajo, incluyendo los familiares; también se concede ayuda económica por desplazamiento si la nueva colocación exige llevar presupuesto doméstico separado; igualmente se conceden ayudas para la adquisición de equipo de trabajo; también se conceden subsidios para el adiestramiento en una profesión, cuando la plena capacidad de rendimiento sólo puede alcanzarse después de un período de iniciación, etc. El seguro de paro alemán ha venido concediendo, desde el año 1.959, prestaciones procedentes de los fondos del seguro a los contratistas de obras, a las empresas y a los trabajadores de la construcción, siempre que la relación laboral continúe existiendo durante los meses de invierno, con el fin de estimular a este ramo para dar ocupación a los trabajadores durante todo el año.

Además, también concede un subsidio por mal tiempo, a los trabajadores de esta industria de la construcción, durante el período comprendido entre el 1º. de Noviembre y el 31 de Marzo, con arreglo a determinadas condiciones.

El importe de este subsidio por mal tiempo se determina según la última retribución laboral media que el productor percibió antes de la suspensión del trabajo. Como base máxima de determinación se considera la retribución de 175 DM semanales.

Los recursos del seguro de paro son aportados mediante el pago de cuotas que, por partes iguales, satisfacen los asegurados y sus patronos. La cuota asciende actualmente al 1,4 del salario, siendo el tope de remuneración asegurable el ya indicado de 175 DM semanales o 750 DM mensuales.

La disposición fundamental que rige el seguro de paro en la República Federal de Alemania es la "Gesetz über Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung, 1-III-1.962 geändert durch Gesetz, 15-XI-1.963.

La Compensación de cargas: (Lastenausgleich)

Aunque no se trata de un seguro social en sentido estricto, no hemos querido dejar de recoger la enorme labor realizada por el Estado Federal de Alemania, para compensar los perjuicios económicos causados por la guerra a los expul-

sados de los territorios alemanes del Este y de algunos Estados europeos, a los refugiados procedentes de la zona soviética, y a los perjudicados en sus ahorros por la reforma monetaria.

Como ya indicamos anteriormente, resultó una situación verdaderamente excepcional la que tuvo que afrontar el Gobierno Federal, en el año 1.949, cuando fué instituído el nuevo Estado.

Como un reflejo de lo que han supuesto los movimientos de población, que vinieron a agravar extraordinariamente el esfuerzo de reconstrucción de la economía alemana desmantelada después de la guerra, vamos a recoger unas cifras. Ante todo recordemos la cifra citada anteriormente de más de 12 millones de personas que, después de 1.954, se instalaron en el territorio federal, como consecuencia de expulsiones o de huida de los regímenes de los países comunistas del Este de Europa; el número de habitantes de la República Federal de Alemania, el 31 de Diciembre de 1.959, ascendía a 55.375.500, lo que suponía el 77,80 % del Reich alemán de antes de la guerra, sobre un territorio que sólo alcanzaba el 52, 8 % de la superficie del antiguo Reich. La densidad de la población ha llegado a 222 personas por Km².

El principio que ha informado la Legislación sobre Compensación de Cargas, ha sido el principio de "solidaridad", en virtud del cual la colectividad asume los daños sufridos por una parte de la población.

En el año 1.948, cuando se iniciaron los preparativos de la reforma monetaria, se propuso por parte alemana, combinar dicha reforma con la compensación de cargas. Pero las Potencias de ocupación creyeron que el problema de los ex pulsados y refugiados incumbía exclusivamente a Alemania, mientras que la reforma monetaria era una cuestión aliada. Por eso se promulgó la Ley sobre Socorro inmediato, el 18 de Agosto de 1.949, para poner remedio a las necesidades más urgentes, hasta que una nueva Ley permitiese una verdadera compensación de cargas.

En la Ley fundamental de la República Federal de Alemania, promulgada en Mayo de 1.949, se confirmó en el artículo 116, la igualdad de derechos de los expulsados y refugiados con la población autóctona y se sentaron las bases para futuras medidas de integración.

La Ley de compensación de cargas (Lastenausgleichs gesetz), de 18 de Agosto de 1.952, sustituyó a las prestaciones de la Ley de Socorro inmediato (durante el período de vigencia de esta última Ley, se desembolsaron aproximadamente 6.000 mi llones de DM en favor de los expulsados y damnificados de la guerra); en virtud de aquella Ley se estableció un gravamen sobre el capital, hipotecas y créditos que deberá abonarse en cuotas trimestrales hasta el 31 de Marzo de 1.979. Esas cuotas van a parar al Fondo de Compensación de Cargas, que constituye un fondo especial, que no se integra dentro del Presu-

puesto Federal, sino que es administrado con arreglo a un plan económico especial; de esta forma el Fondo de Compensación, tiene mayor movilidad y más amplias posibilidades de adaptarse a sus cometidos especiales. Además de las cuotas indicadas el Estado Federal y los "Länder". otorgan determinadas subvenciones en beneficio del Fondo.

La finalidad primordial de la Legislación sobre Compensación de Cargas, ha sido la reincorporación económica de los sectores de población más duramente afectados por la guerra y sus consecuencias. Además se ha pretendido sustituir la propiedad destruída de gran número de damnificados o favorecer sus esfuerzos para la constitución de un nuevo capital. Desde este punto de vista se integra dentro de la política ya descrita en favor de la formación de capital entre las clases populares.

En las disposiciones sobre Compensación de Cargas, se preveía la concesión de una indemnización básica o principal (Hauptenschädigung), mediante la cual se abonaba una parte de las pérdidas sufridas con motivo de la expulsión y de los daños sufridos a consecuencia de la guerra, especialmente las pérdidas de bienes económicos correspondientes a propiedades agrícolas y forestales, inmuebles o capitales de explotación.

Hasta mediados del año 1.957, la indemnización principal no se hacía efectiva directamente, sino mediante la

transformación de un crédito para iniciar una nueva vida o a través del abono en cuenta de pensiones por perjuicios de guerra. A partir del mes de Agosto de 1.957, los derechos a la indemnización básica pueden ser satisfechos directamente.

Así, por la pérdida de enseres domésticos se compensa globalmente por medio de una indemnización; además, la indemnización principal se puede hacer efectiva, dentro de ciertos límites, que se han elevado considerablemente a principios de 1.960, a aquellos damnificados que se hallan dispuestos a invertirla en la formación de capital (edificación de viviendas, solares, contratos de ahorro para la construcción, industria, comercio, agricultura, seguros de vida, etc.). En el caso de que no sea posible la entrega de una indemnización principal se pueden conceder préstamos hasta una determinada cuantía, a largo plazo, libres de intereses o con intereses módicos según los diversos fines de su aplicación.

Las disposiciones que rigen actualmente la Compensación de Cargas, son las siguientes: Lastenausgleichsgesetz, de 1-VII-1.962, zuletzt geändert durch Gesetz vom 23-V-1.965.

Organización de los Seguros Sociales:

Desde el punto de vista de la organización, no existe en la República Federal una estructura unitaria. Así, el seguro de enfermedad se administra a través de Cajas

(Krankenkassen) que funcionan con plena autonomía, tanto financiera como de organización, únicamente se hallan sometidas a la inspección del Estado en lo relativo al cumplimiento de las disposiciones legales.

En el año 1.961 existían, en la República Federal, alrededor de 2.000 Cajas del seguro de enfermedad: locales, regionales, gremiales, de empresa, mineras y de compensación (Ersatzkassen).

El gobierno de dichas Cajas se ejerce por empresarios y trabajadores (autogobierno), salvo en las Cajas de compensación en las que participan únicamente los representantes de los asegurados. Los órganos de autogobierno se hallan integrados paritariamente por representantes de los empresarios y de los asegurados, elegidos por medio de elecciones sociales. Los órganos de gobierno son la Junta Directiva y la Asamblea de representantes. La Asamblea tiene como misión especial establecer el estatuto de la Caja.

Las Cajas de seguros se hallan agrupadas en asociaciones regionales y federales. En las Cajas mineras los órganos de gobierno no se constituyen paritariamente en cuanto al número de representantes de empresarios y obreros, sino que dos terceras partes son representantes de los asegurados y de un tercio de representantes de los empresarios. Los médicos del seguro de enfermedad se hallan organizados en asocia-

ciones, las cuales establecen contractualmente mediante convenio con las asociaciones de las Cajas, los honorarios de dichos médicos. En caso de no llegarse a un acuerdo sobre las condiciones de prestación de los servicios médicos del seguro, las autoridades determinarán, con carácter obligatorio, el texto de dichos contratos.

En principio, todo médico puede ser admitido, previa solicitud, como médico del seguro, en tanto reúna determinadas condiciones personales. Los asegurados pueden elegir libremente entre los médicos admitidos al seguro.

En cuanto al seguro de accidentes la organización corre principalmente a cargo de mutuas de accidentes de trabajo, por ramas industriales. El Estado, o los distintos "Länder", así como algunos municipios grandes, pueden realizar autónomamente el seguro de accidentes de trabajo para atender a sus empleados y obreros, en caso de accidente o de enfermedad profesional.

Estas mutuas de accidentes (Berufsgenossenschaften) son corporaciones de derecho público, con administración autónoma. Sus órganos son asimismo, como en el caso de las Cajas del Seguro de Enfermedad, la Junta Directiva y la Asamblea de representantes, constituidas por representantes elegidos por los propios asegurados y por los empresarios. Estos organismos se hallan asimismo sometidos a la inspección del Estado.

En cuanto al seguro de pensiones existe también diversidad de instituciones: funcionan 18 institutos regionales de seguros sociales; un instituto del seguro social de los ferrocarriles federales, una Caja marítima del seguro social para marineros, navegantes y pescadores de cabotaje.

En cuanto a los empleados existe un Instituto Federal del Seguro de Pensiones para los mismos. Existe también una Caja marítima de Seguros Sociales encargada de la administración del Seguro de Pensiones para los jefes de nave, oficiales y demás miembros de la tripulación que ocupen puestos de jefatura o similares.

Los organismos del Seguro de Pensiones para menores son 8 entidades.

Los organismos del Seguro de Pensiones son corporaciones del derecho público sometidas a inspección estatal. Su administración es autónoma con la duplicidad de organismos antes indicada a propósito de las Cajas del Seguro de Enfermedad y de Accidentes; Asamblea de representantes y Junta Directiva.

Además, con carácter profesional, existe una gerencia. En cuanto al Subsidio Familiar, por lo que respecta a su organización, conviene distinguir entre los organismos encargados de abonar el subsidio familiar por el segundo hijo y los organismos que administran los fondos destinados al subsidio familiar por el tercer hijo y siguientes.

El subsidio familiar por el segundo hijo se abona por la Caja del Subsidio Familiar (Kindergeldkasse), colocada dentro del Instituto Federal de Colocación y Seguro de Desempleo (Bundesanstalt für Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung). Hay que solicitar dicha prestación de la Agencia de la Caja del Subsidio Familiar, instalada en la Oficina de Trabajo de la localidad.

El subsidio por el tercer hijo y siguientes, por parte de las personas que ejerzan una profesión (asalariados, trabajadores autónomos, etc.) se abona por las Cajas de Compensación Familiar (Fmilienausgleichskassen), 55 en total, que funcionan en las Mutuas de Accidentes de Trabajo y demás organismos del seguro de accidentes. Las solicitudes de dichos subsidios se entregan, como norma general al empresario. Los perceptores del subsidio de paro o ayuda económica de la asistencia social de paro tienen que solicitarlo, juntamente con el subsidio, ante la Oficina de Trabajo competente, efectuando el abono de dicho Subsidio el Instituto Federal de Colocación y Seguro de Desempleo.

Como puede comprobarse, la estructura de la Seguridad Social en Alemania, se acomoda al principio fundamental de filosofía social de subsidiariedad, armonizándose el principio de la solidaridad con el de la administración autónoma y de la participación activa de los propios interesados en el gobierno de las instituciones. Por otra parte, aún conservan-

do su carácter de derecho público, no son organizaciones estatales ni paraestatales; sino que únicamente se hallan sometidas a la inspección del Estado en lo que se refiere al cumplimiento de las disposiciones legales vigentes.

Constituye esta organización un modelo de estructura administrativa y de gestión descentralizada. (22)

A P E N D I C E

La nueva Ley de Sociedades Anónimas de la República Federal

El 6 de Septiembre del pasado año, el Parlamento Federal (Bundestag) ha promulgado, de acuerdo con el Consejo Federal (Bundesrat), una nueva Ley para la regulación de las Sociedades Anónimas (Aktiengesetz). (23)

Como ya es sabido, hasta la promulgación de esta nueva Ley, venía rigiendo en la República Federal, para las Sociedades Anónimas y para las Sociedades en Comandita por Acciones, la Ley de 30 de Enero de 1.937, promulgada durante la etapa del Nacional-Socialismo, pero inspirada en criterios de técnica jurídica de derecho privado.

En dicha Ley se configuraba la estructura jurídica de la Sociedad Anónima, como ya indicamos anteriormente, a través de tres órganos principales:

- La Junta General de Accionistas (Hauptversammlung).

- El Consejo de Vigilancia (Aufsichrat).
- El Consejo de Dirección (Vorstand).

La Junta General se componía de los accionistas; pero los miembros del Consejo de Vigilancia y del Consejo de Dirección tenían derecho de participar en ella, aun cuando no fuesen accionistas (Art. 103).

La Junta General, como en el derecho vigente en la mayor parte de los países, tenía competencia en lo referente a las cuestiones que afectaban a la estructura de la Sociedad: modificaciones de los Estatutos (comprendiendo dentro de ellos los aumentos y disminuciones del capital) (véase Arts. 145 y sgts. -Sechster Teil- -Erstes Buch-); la disolución de la sociedad (Arts. 203 y sgts. -Achter Teil- -Erstes Buch-); la fusión con otras sociedades (Arts. 233 y sgts. -Erster Teil- -Drittes Buch-). Además tenía las siguientes facultades:

- Designación y revocación de los miembros del Consejo de Vigilancia (Art. 87 -Vierter Teil- -Erstes Buch-).
- Determinación de la cuantía de la remuneración de los miembros del Consejo de Vigilancia (Art. 98 -Vierter Teil- -Erstes Buch-).
- Decidir la distribución de los beneficios (Art. 126 -Fünfter Teil- -Erstes Buch-).
- Recibir el descargo del Consejo de Vigilancia y del Consejo de Dirección (Art. 104 -Vierter Teil- -Erstes Buch-).
- Designación de los Revisores (Art. 118 -Vierter Teil- -Erstes Buch-; Art. 136 -Vierter Teil- -Erstes Buch-).

- Ejercicio de acciones de responsabilidad (Art. 122 -Vierter Teil- -Erstes Buch-).
- Derecho de información (Art. 112 -Vierter Teil- -Erstes Buch-).

La Junta General no podía intervenir en la gestión ordinaria de la empresa, salvo que dicha intervención fuese pedida por el Consejo de Dirección (Art. 103).

La función esencial que correspondía al Consejo de Vigilancia, como indica su nombre, era la de vigilar la gestión de la Sociedad (dentro de esta función se comprende la verificación del Balance anual, de la Cuenta de pérdidas y ganancias y de la Memoria del ejercicio (Art. 96 -Vierter Teil- -Erstes Buch-); además, tiene las siguientes funciones: presentar el informe a la Junta General sobre el cumplimiento de su función (idem); recibir el Informe del Consejo de Dirección, que debería hacerle regularmente todos los trimestres, al menos, en forma oral o escrita, sobre la marcha de los negocios y la situación de la Sociedad. Además, el Consejo de Vigilancia podía exigir, en todo momento, del Consejo de Dirección un informe sobre los negocios de la Sociedad, comprendiendo también sus relaciones internas con las empresas del Konzern (Art. 95). Esta información podía ser exigida, también, por cada miembro del Consejo de Vigilancia, pero el informe se presentaría únicamente al Consejo en cuanto tal.

El Consejo de Vigilancia podía examinar, en cualquier momento, los Libros y Documentos de la Sociedad, así

como los elementos de su Activo, especialmente la Caja, la Cartera de Valores y el stock de mercancías.

Al Consejo de Vigilancia correspondía especialmente el nombramiento, revocación y formalización del contrato de empleo de los miembros del Consejo de Dirección Art. 75).

El Consejo de Vigilancia tenía facultades de convocar la Junta General cuando lo exigiese el bien de la Sociedad (Art. 95 parr. 4º.).

El Consejo de Vigilancia no ostentaba la representación de la Sociedad más que en casos excepcionales.

El Consejo de Vigilancia no podía ser encargado legalmente del ejercicio de facultades de administración. En la práctica, sin embargo, sus facultades rebasaban la esfera prevista en la Ley, interviniendo activamente en las cuestiones decisivas e importantes de la política empresarial, actuando "de facto" no como un simple órgano de control, sino como un órgano de dirección.

El Consejo de Dirección tenía encomendada la Administración de la Sociedad. Podía hallarse compuesto de una o de varias personas (Art. 70); ostentaba la representación de la Sociedad en juicio y fuera de él (Art. 71 parr. 1). El nombramiento de los miembros del Consejo de Dirección correspondía, como ya indicamos, al Consejo de Vigilancia, así como su revocación. Su mandato expiraba en el plazo previsto en su

nombramiento, que no podía exceder de 5 años, aun cuando podía ser renovado indefinidamente. El contrato de empleo, de los miembros del Consejo de Dirección podían ser revocados de su cargo antes de la expiración del plazo, por graves motivos, tales como un incumplimiento grave de los deberes de su cargo o la incapacidad para el desempeño de sus funciones.

Estas eran las líneas generales de la estructura orgánica de la Sociedad Anónima según la Ley de 1.937. En la nueva Ley se conserva, en líneas generales, dicha estructura orgánica de Ley anterior.

El Gobierno de la República Federal, en su declaración de 29 de Octubre de 1.957 (Regierungserklärung), manifestó que en el curso de la III etapa legislativa iba a presentar el Proyecto de una nueva Ley de Sociedades Anónimas. En Octubre del año siguiente, el Ministerio de Justicia de la República Federal (Bundesjustizministerium) hizo público un Proyecto preparado por una Ponencia (Referentenentwurf) para dar ocasión a todos los círculos interesados de aportar sus puntos de vista y sus posiciones sobre los difíciles y discutidos problemas de la reforma y de formular sus opiniones sobre la propuesta de Ley.

En la LXXXII sesión del Parlamento Federal, de 15 de Octubre de 1.959, los representantes de todos los partidos, con ocasión de tratarse de los problemas de la concentración económica, solicitaron unánimamente una rápida reforma de la

Ley de Sociedades Anónimas; y en la sesión XCI, celebrada el 2 de Diciembre del mismo año, el Parlamento Federal tomó el acuerdo de reiterar al Gobierno la petición de una rápida presentación de un Proyecto de Ley de Sociedades Anónimas.

Con arreglo a estos deseos, y en cumplimiento del Programa del Gobierno, presentó éste el Proyecto de una nueva Ley de Sociedades Anónimas, recogiendo las posiciones manifestadas sobre la reforma de la Legislación vigente, sobre todo aquellas que habían sido consideradas dignas de tenerse en cuenta sobre el Proyecto hecho público por el Ministerio de Justicia.

Las razones que se aducían fundamentalmente para dichas reformas eran las siguientes:

- La evolución de la estructura económica y social de la República Federal exigía que el derecho de Sociedades se pusiese en armonía con los cambios que implicaba dicha evolución.
- El reconocimiento de la posición que corresponde al accionista, como sujeto activo aportador de capital y sujeto pasivo de los riesgos patrimoniales de la empresa, teniendo en cuenta que la estructura económica de la República Federal se basa en la propiedad privada.
- El derecho de la Sociedad por Acciones debe estructurar de tal forma este tipo de Sociedad que su función de suministro de capital a la economía pueda ser obtenida de la manera más adaptada a dicha función.
- La estructura de la Sociedad debe permitir a los órganos de la Administración de la empresa realizar los objetivos económicos señalados

sin que se vean constreñidos excesivamente por el juego de la mayoría de los aportantes del ca
pital.

- Hay que atender al problema de la protección de las minorías (Minderheitenschutz), teniendo en cuenta la amplia difusión que la suscripción de acciones de capital tiene en los momentos actuales, sobre todo como consecuencia de las medidas de "privatización" aplicadas por el Gobierno Federal y a grandes empresas (Preussag, Volkswagenwerk, etc.), pertenecientes al antiguo Reich alemán.
- Y, por último, la ordenación jurídica de los "Konzerne", problema íntimamente relacionado con el anterior, y que como hemos visto a lo largo de este trabajo, constituye una de las cuestiones más importantes de la ordenación jurídica de la economía alemana. (24)

Se ha pretendido también, como motivo de la elaboración de una nueva Ley de regulación de las "Sociedades por Acciones" extender la "codecisión" de los trabajadores a todas las Sociedades, superando el régimen excepcional, al que las Leyes de 1.951 y 1.956 la habían confinado. (25)

El Gobierno Federal ha estimado que este paso era prematuro. (26)

La Ley se ha limitado a este respecto a concordar las disposiciones de la "Sociedad por Acciones" con los preceptos de las Leyes ya citadas repetidas veces a lo largo de este trabajo: de 1.951 (MitbG), de 1.952 (BetrVG) y de 1.956 (MbergG).

Conviene dejar bien aclarado, que una Ley de reforma del derecho de la Sociedad por Acciones, no constituye

una Ley de reforma de la Empresa, sino más bien de la estructura interna de la persona jurídica que asume la titularidad de la empresa, no afectando directamente dicha reforma, por tanto, a las relaciones entre los titulares del capital o sus representantes y los trabajadores. Pero esta reforma de la Sociedad por Acciones, desde este punto de vista de la participación de los trabajadores, constituía una necesidad en Alemania, para evitar que discurriesen como líneas paralelas ambos tipos de disposiciones, dejando la concordancia entre las mismas a las partes interesadas que tienen que cumplirlas. De esta forma el propio Legislador realiza la concordancia, integrando dentro de la Ley que regula la Sociedad por Acciones las disposiciones pertinentes que regulan la codecisión de los trabajadores y la estructura orgánica del Establecimiento.

Así, podemos comprobar que, en el Art. 76, de la nueva Ley, que se refiere a la Dirección de la Sociedad por Acciones, se establece taxativamente que "las normas referentes al puesto de un Director de Trabajo permanecen invariables".

En el Art. 84, parr. 4º., que se refiere a la designación y revocación de los miembros de la Dirección se establece también que "las disposiciones sobre la exigencia de una mayoría especial para el acuerdo del Consejo de Vigilancia acerca del nombramiento y revocación de un Director de Trabajo permanecen intangibles"; asimismo, en el Art. 95, en

su párr. 2º., se establece que "los preceptos anteriores (se refiere a la composición de los Consejos de Vigilancia) no mo difican las disposiciones especiales de la Ley sobre la coges tión de los trabajadores en los Consejos de Vigilancia y en los Consejos de Dirección de las empresas mineras y de la Industria productora del hierro y acero, de 21 Mayo 1.951 (Bundesgesetzbl. I S. 347) -Mitbestimmungsgesetz- y de la Ley complementaria sobre la cogestión de los trabajadores en los Con sejos de Vigilancia y en los Consejos de Dirección de las em presas mineras y de la industria productora del hierro y ace ro, de 7 Agosto 1.956 (Bundesgesetzbl. I S. 707) -Mitbestimmungsergänzungsgesetz-"; en el Art. 100, párr. 3º., se establece que "las restantes exigencias personales de los miem bros del Consejo de Vigilancia en representación de los traba jadores, así como de los otros miembros, se establecen por la Ley de Constitución Orgánica del Establecimiento, la Ley de Cogestión y la Ley Complementaria de la Cogestión", asimismo en el Art. 101, párr. 1, (que se refiere a la constitución del Consejo de Vigilancia) se establece que "los miembros del Consejo de Vigilancia son elegidos por la Junta General, en tanto no se trate de miembros delegados en dicho Consejo o elegidos como representantes de los trabajadores, de acuerdo con la Ley de Constitución Orgánica o de la Ley Complementaria de la Cogestión. La Junta General sólo está vinculada a las propuestas de designación, de acuerdo con los artículos 6 y 8 de la Ley sobre la Cogestión; en el Art. 103, párr. 1º.,

se establece que "los miembros del Consejo de Vigilancia elegidos por la Junta General sin obligación de atenerse a una propuesta de elección, pueden ser depuestos por ella antes del término de su mandato".

Por tratarse de una Ley que no trata de regular directamente la estructura interna de la empresa en las relaciones entre los representantes del capital y los trabajadores, aun cuando indirectamente puede afectar decisivamente a estas relaciones, no nos extendemos en la exposición y desarrollo de sus preceptos.

Este tema de la regulación de la Sociedad por Acciones es de tal importancia que merecería por sí solo un trabajo monográfico.

Unicamente queremos dejar constancia que la nueva Ley alemana reguladora de la Sociedad por Acciones representa el intento más técnico, desde el punto de vista jurídico, y más moderno de regular los delicadísimos problemas que al derecho, a la economía, y, en general, a nuestra civilización presentan la evolución de este tipo de Sociedad que constituye una de las piezas fundamentales de un régimen de economía libre. La ruptura del equilibrio entre el poder "de facto" del gobierno y administración de la empresa y la responsabilidad patrimonial pasiva de los riesgos del negocio no puede dejar impasible a los que consideran al derecho de propiedad co

mo uno de los fundamentos de una sociedad libre. Por otra parte, el fenómeno de la concentración financiera, que agudiza el problema anterior, y presenta un plazo inclinado hacia una posibilidad más que probable de decisiones abusivas de los dirigentes de las empresas dominantes en perjuicio de los accionistas de las empresas filiales es otra de las cuestiones más graves que tienen planteadas la estructura jurídica de nuestra economía.

El Legislador alemán se ha enfrentado con estos problemas y ha tratado de darles solución con arreglo a la técnica jurídica, inspirándose en los principios fundamentales del Estado Federal, y considerando, con realismo, la evolución de las estructuras económicas y sociales.

La nueva Ley alemana constituye una reacción del Derecho en favor de los accionistas frente al poder omnipotente del "manager" en el gobierno de la empresa que viene siendo considerado como una de las características de la economía moderna.

CONCLUSIONES

No resulta fácil la formulación de unas conclusiones, que condensen juicios definitivos, sobre una experiencia tan complicada como la que supone la aplicación de las Leyes alemanas de 21-V-1.951 (Mitbestimmungsgesetz) y 11-X-1.952 (Betriebsverfassungsgesetz), si se tiene en cuenta la diversidad de tipos de empresa y de situaciones a las que se aplica, las circunstancias históricas únicas que han concurrido, en los años de la postguerra, en la República Federal, en Europa y en el mundo.

Pero vamos a tratar de apuntar un esbozo de conclusiones provisionales, distinguiendo, entre la Ley de 1.951 y la de 1.952.

- La promulgación de la Ley de 21 de Mayo de 1.951 (Mitbestimmungsgesetz) no fué resultado exclusivo de una concepción social avanzada sobre la reforma de la empresa, libremente aceptada por las partes interesadas y suficientemente experimentada en etapas graduales, sino, en una gran parte, una decisión política arrancada, en el último momento, al Bundestag alemán por la presión de la potente Confederación Sindical Unitaria de la República Federal (DGB), eficazmente favorecida por las especialísimas circunstancias de la ocupación y de la postguerra.

Se puede afirmar que esta Ley señala, hasta el momento, el punto más avanzado de participación de los trabajadores, en el gobierno y dirección de las Empresas, alcanzado en los países organizados en régimen de economía libre.

Los empresarios y las Asociaciones Patronales no han recibido, en general, favorablemente esta Ley y han tratado enérgicamente de impedir su extensión a otras empresas o sectores de la economía. La mayor dificultad que han tenido los empresarios alemanes para la aceptación de la Ley de la Cogestión han sido las facultades concedidas por la misma a los Organismos Sindicales Superiores para hacer propuestas vinculantes de candidatos a los órganos electorales de las Sociedades en orden a cubrir la mayoría de los puestos asignados a los representantes de los trabajadores en los Consejos de Vigilancia.

De todas formas, las medidas implantadas, por la citada Ley de 1.951, resultan incompletas al no haberse extendido la codecisión a los planos supraempresariales de las Cámaras y Consejos de Economía, a nivel de los Länder, y al Consejo de Economía, a nivel Federal, según propugnaban los dirigentes de la DGB.

La aplicación de la Ley no parece haber conseguido resultados efectivos en orden a impedir la reconstrucción de los antiguos "Konzerne", que han vuelto a surgir con mayor fuerza que antes de la guerra.

La impresión general que parece recogerse de la aplicación de la Ley es la de que no ha introducido cambios sustanciales en los procedimientos de gobierno y administración de las Empresas. Desde este punto de vista, las predicciones catastróficas de algunos opositores de la cogestión no se han cumplido. Pero tampoco parece que se hayan obtenido los resultados espectaculares que sus partidarios pretendían obtener con su aplicación. La opinión de los dirigentes sindicales más representativos es la de que la "Mitbestimmung" se ha quedado muy por debajo de las finalidades

que se pretendían con la misma, en parte, por su aplicación restringida a sectores y empresas muy reducidos, y, en parte, también, por no haberse aplicado a los niveles superiores como ellos pretendían.

Se puede afirmar que los representantes de los trabajadores, en los Consejos de Vigilancia, han respetado las exigencias económicas y técnicas de la gestión de la Empresa. En concreto: la política de autofinanciación, tan ampliamente practicada por las empresas alemanas, durante la época de la reconstrucción, y enérgicamente estimulada por disposiciones fiscales, no sólo no ha encontrado dificultades por parte de la representación de los trabajadores, sino que más bien los administradores de las empresas han encontrado en ellos sus más eficaces aliados contra las resistencias de los accionistas. En este punto, como ya se preveía, la cogestión ha contribuido a reforzar la posición de los "Managers", frente a los accionistas, sobre todo, frente a los accionistas minoritarios.

La cogestión parece haber tenido más efectividad en el sector siderometalúrgico que en el sector minero, debido a que en el primer sector venía funcionando, de hecho, desde el año 1.947; pero, sobre todo, a que las empresas mineras son más aferradas a la tradición y tienen una estructura fuertemente jerarquizada.

Se encuentra extendida la crítica contra los representantes de los trabajadores en los Consejos de Vigilancia en el sentido de que, al elevarse de condición económica -por hallarse equiparados a todos los efectos con los representantes de los accionistas- se han aburguesado y distanciado de sus ambientes de origen.

La posición del Director de Trabajo resulta, en la práctica bastante delicada: por un lado, forma parte del Consejo de Dirección de la Empresa y se halla obligado a mirar por los intereses del conjunto de la misma; por otro, necesita contar para su reelección con un ambiente favorable entre los trabajadores y con el apoyo de las Organizaciones Sindicales.

Los dirigentes sindicales consideran que la "Mitbestimmung" lejos de debilitar la vinculación de los trabajadores al Sindicato sólo resulta posible su aplicación eficaz a través del cauce Sindical, habiendo favorecido el clima de paz social que ha caracterizado, en estos años, a la República Federal de Alemania, y contribuido al mejoramiento de las comunicaciones en la Empresa.

La mayor dificultad práctica que parece presentar la aplicación de la "Mitbestimmung" es la de encontrar

hombres competentes que sean verdaderamente representativos de los trabajadores y que gocen de la confianza de las dos partes.

La objeción más fuerte que puede presentarse contra la Ley de 1.951 -desde un punto de vista de técnica jurídica- es la de que no establece una clara distinción entre la Sociedad de Capital -persona jurídica que financia la Empresa y que, de ordinario, asume la titularidad de la misma ejerciendo la función de empresario y la Empresa, como unidad económica organizada y autónoma para la producción y como comunidad de trabajo que integra las personas y los grupos sociales que prestan su actividad laboral en la misma. De ahí, que no distinga tampoco suficientemente la doble función que cumplen los Organos de Vigilancia y Dirección, según se consideren como Organos de la Sociedad de Capital o como Organos de la Empresa. Estimamos que una solución más correcta, desde el punto de vista jurídico, de la participación de los trabajadores como tales en el gobierno de la Empresa debería partir de una clara distinción entre la función pasiva de asunción de los riesgos financieros del negocio, que es la específica de la Sociedad de Capital que financia la Empresa, de la función activa de gobierno y administración de aquélla -poder activo de Dirección- que podría ser atribuido, a través de órganos propios, de carácter mixto, a la unidad económica y autónoma de producción, constituida, desde el punto de vista jurídico, en virtud de un contrato de Sociedad (Asociación en un sentido lato e impropio) entre los titulares del capital y los trabajadores (dirigentes, técnicos, empleados, obreros y subalternos).

Esta solución jurídica que apuntamos se vería favorecida por la regulación legal de un nuevo tipo de "contrato de Empresa" distinto de los contratos clásicos de Sociedades civiles o mercantiles, que ofreciese, con flexibilidad, una amplia gama de posibles fórmulas jurídicas de estructura de Empresa y que conjugase armónicamente los principios de derecho imperativo con los de carácter dispositivo. De esta forma, se irá despejando el equívoco entre las Sociedades de capital, que no constituyen propiamente hablando una forma jurídica de empresa, sino del empresario como persona moral, y la estructura jurídica de la Empresa propiamente dicha, facilitándose el cauce jurídico hacia el acceso de los trabajadores a los puestos de responsabilidad empresarial, con neta discriminación de las esferas de competencia entre los diferentes órganos y de los derechos y deberes inherentes a esas nuevas funciones atribuidas a los representantes de los trabajadores.

- La Ley de 11 de Octubre de 1.952 (Betriebsverfassungsgesetz), inspirada en criterios de equilibrio y de transacción entre las partes, es excesivamente complicada por el número de organismos y por la discriminación de las competencias asignadas a los mismos, pero creemos que es más perfecta y elaborada desde el punto de vista de técnica jurídica que la Ley anterior; aun cuando desde el punto de vista social y político supone un retroceso en la meta alcanzada por los trabajadores de los sectores siderometalúrgico y minero. Como es lógico suponer esta Ley goza de una aceptación más favorable en los ambientes patronales.

No parece advertirse, en general, que los trabajadores hayan prestado gran interés a las instituciones implantadas por esta Ley de 1.952.

El órgano más activo y de mayor eficacia de los instituidos por la BVG es el Consejo de Establecimiento.

-
- La consecuencia más fundamental que se deriva de este estudio es la de que los problemas de la Reforma de la Empresa son complejos y profundos, afectando a toda la estructura de la vida social, económica y aun política, y que no se resuelven simplemente con dar entrada a los representantes de los trabajadores en los órganos de gobierno y dirección de las Empresas.

Desde este punto de vista, la experiencia alemana hay que encuadrarla dentro del marco institucional de la República Federal, partiendo de la concepción básica de su Ley fundamental de constituir un "Estado Social de Derecho". El reconocimiento legal de las asociaciones representativas de trabajadores y de empresarios y de sus funciones específicas en la determinación de las condiciones laborales es una consecuencia inmediata de la proclamación de este principio constitucional.

Las amplias medidas de política social, especialmente las dirigidas a la difusión de las diferentes formas de propiedad entre las clases populares, especialmente las que miran a facilitar el acceso a la titularidad de las inversiones industriales en favor de los trabajadores y las instituciones de Seguridad Social, que armonizan el principio de solidaridad y de vigilancia responsable del Estado con la gestión descentralizada y autónoma por parte de los

propios interesados, son también consecuencias prácticas de esa concepción social inspirada en los principios del derecho natural.

Como nos decía el eminente Profesor de Derecho Mercantil y de Derecho de la Economía de la Universidad de Bonn, Dr. Kurt Ballerstedt, no se trata sólo de elaborar el derecho de la Empresa, sino que hace falta, además, elaborar el derecho de la Economía. La elaboración de normas jurídicas que regulen la vida económica es muy difícil y complicada, porque la economía, y más en nuestros tiempos caracterizados por las innovaciones tecnológicas, tiene un ritmo de evolución muy rápido, su dinamismo es progresivamente acelerado. La evolución del Derecho es más lenta; el Derecho, por su propia naturaleza tiende a la estabilidad, a la fijeza, a la permanencia de las normas. Pero la vida económica no puede quedar a merced del libre juego de los mecanismos sociales, sino que es preciso encuadrarla, dentro de un marco jurídico, que responda a los ideales de convivencia y de respeto a los derechos de la persona que inspira la concepción cristiana de la vida y la evolución de las condiciones sociales.

No podemos contemplar impasibles la evolución fatalista de los hechos económicos sin preverlos con anticipación, sino que hemos de tratar de encauzarlos, a través de normas jurídicas flexibles y realistas que no frenen ni obstaculicen el desarrollo expansivo de la economía, sino que la regulen, dentro del respeto a unos principios fundamentales que constituyen la garantía de un "Estado Social de Derecho", y sin los cuales la vida social degeneraría en el despotismo y en los abusos del poder de los fuertes, con independencia de la denominación de los grupos que lo detentan o de los programas formales que, con propósitos captatorios, presenten a la opinión pública.

El "Bienestar para todos" (27) al que aspira, como término del proceso del desarrollo, nuestra moderna sociedad de masas no constituirá una verdadera liberación del hombre, si no tiene su fundamento en el Derecho. Pero el Derecho no tiene justificación si no se fundamenta en Dios, Legislator Supremo del Universo: "Dios es Amor" (28). El Derecho está, por tanto, al servicio del Amor, que nos da la clave de la razón de ser de nuestra existencia personal y de la convivencia social: "... porque la solución ansiada se ha de esperar principalmente de una gran efusión de Amor". (29)

NOTAS

(1) Estos datos se hallan tomados fundamentalmente de las siguientes obras:

- Dr. S. H. Scholl y varios
150 JAAR KATHOLICKE ARBEIDENSBEWEGING IN WEST-EUROPA
1879-1939
Ed. La Presse Ouvrière S.C. - Bruselas
(Trad. española
Ed. Nova Terra y Ed. Estela, S.A. Barcelona
1964, págs. 57 y siguientes)
- Prof. Dr. HELMUT ARNTZ y varios
DEUTSCHLANDBUCH DER BUNDESREGIERUNG
(Trad. española, "ALEMANIA HOY"
4ª. edición
Editado por la Oficina de Prensa e Información del Gobierno Federal, pág. 19 y págs. 321 y siguientes)

(2) Para el estudio de la filosofía económica que ha presidido el resurgimiento alemán puede consultarse útilmente las siguientes obras:

- A. MÜLLER-ARMACK
GRÜNDPRINZIPIEN DER SOZIALE MARKWIRTSCHAFT
Münster
1950
- LUWIG ERHARD
WOHLSTAND FÜR ALLE
Düsseldorf
1957
Econ Verlag GmbH
(Trad. española "BIENESTAR PARA TODOS" Biblioteca de Estudios Económicos, por Enrique Tierno Galván
Valencia
1957
Fundación Ignacio Villalonga
317 págs.)
- C. MÖTTELI
"LICHT UND SCHATTEN DER SOZIALE MARKTWIRTSCHAFT, LEITBILD UND WIRKTLICHKEIT DER BUNDESREPUBLIK DEUTSCHLAND"
Zürich-Stuttgart
1961
- E. NAWROTH
"DIE SOZIAL-UND WIRTSCHAFTSPHILOSOPHIE DES NEOLIBERALISMUS"
Heidelberg, 1961

- HALM, George N.
"ECONOMIC SYSTEMS"
New York
Holt, Rinehart & Winston, Inc
(Trad. española, "SISTEMAS ECONOMICOS",
por Luis García de Diego
Col. Libros de Economía
Madrid
1964
Ed. Rialp S.A.
450 págs.)

(3) La obra fundamental para el conocimiento de Ketteler es la siguiente:

- PFULF O.
"BISCHOF VON KETTELER, Eine geschichtliche Darstellung"
3 Bde.
Mainz
1899

Véase también el libro editado en español:

- GOYAU, George
"KETTELER"
(Trad. castellana de Enrique Ruiz
Madrid
2ª. edición
Ed. Saturnino Calleja
296 págs.)

En este libro se transcriben trozos selectos de sus discursos y libros sobre temas sociales con amplitud suficiente para conocer su pensamiento. Sobre su actuación en el campo político puede consultarse también

- ROVAN, Joseph
"LE CATHOLICISME POLITIQUE EN ALLEMAGNE, HISTOIRE DE LA DÉMOCRATIE CHRÉTIENNE
Coll. Esprit, La cité prochaine
Ed. du Seuil
(Trad. española, EL CATOLICISMO POLITICO EN ALEMANIA. HISTORIA DE LA DEMOCRACIA CRISTIANA
por Angel Sánchez de la Torre
Madrid
1964
Instituto de Estudios Políticos
425 págs.)

(4) Véase la obra citada en el número anterior de ROVAN.

Véase asimismo el trabajo de HÖFFNER: "IL PENSIERO SOCIALE DEI CATTOLICI TEDESCHI"

Estratto dalla rivista "OPERARE" n. 2, Marzo Aprile 1962

Véase también el trabajo del Dr. JASTOCK, Paul, sobre Alemania publicado en la obra antes citada "HISTORIA DEL MOVIMIENTO OBRERO CRISTIANO", págs. 57 y siguientes.

(5) Véase para conocer el pensamiento del P. Pesch, las siguientes obras suyas:

- "LIBERALISMUS, SOZIALISMUS UND CHRISTLICHE GESELLSCHAFTSAUFFASSUNG"
2 Bde.
Freiburg
1893-1900
- "LEHRBUCH DER NATIONALÖKONOMIE"
5 Bde.
Freiburg
1905-1923
- "DIE SOZIALE BEFÄHIGUNG DER KIRCHE"
Berlín
1911
- "ETHIK UND VOLKSWIRTSCHAFT"
Freiburg
1918

Véase asimismo:

- LECHTAPE H.
"DER CHRISTLICHE SOLIDARISMUS, NACH HEINRICH PESCH DARGESTELLT"
Freiburg
1919
(3. A. 1922)
- MUELLER F. H.
"HEINRICH PESCH AND HIS THEORY OF SOLIDARISM"
S. Paul
1941
- GUNDLACH Gustav S.J.
"DIE ORDNUNG DER MENSCHLICHEN GESELLSCHAFT"
Zweiter Band, S. 589-591
Köln
1964
Verlag J.P. Bachem

(6) Para conocer la personalidad y la acción social de Kolping véanse entre otras las siguientes obras:

- SCHÄFFER S. G., DAHL J.
"ADOLF KOLPING, DER GESELLENVATER. EIN LEBENSBIKD"
Köln
1880 (7 A. 1952)
- WOTHE
"ADOLF KOLPING LEBEN UND LEHRE EINES GROSSEN ERZIEHERS"
3. A.
Recklinghausen
1952

(7) Véase para el estudio de la personalidad de Lassalle, las siguientes obras:

- "GESAMMELTE REDEN UND SCHRIFTEN"
Hrsg. von E. Bernstein
12 Bde.
Berlin
1919-1920
- BERNSTEIN E.
"FERDINAND LASSALLE. EINE WÜRDIGUNG DES LEHRES UND KEMPFERS"
Berlin
1919
- STEINBÜCHEL
"FERDINAND LASSALLE; DER MENSCH, DER POLITIKER, DER PHILOSOPH"
Hochland, Kempten
1922-1923
(Wieder abgedruckt in: "Gesammelte Aufsätze sur Geistesgeschichte, I: Sozialismus", Tübingen, 1950)
- BIRNIE A.
"HISTORIA ECONOMICA DE EUROPA (1760-1939)"
Trad. española de la 5ª. edición inglesa, por E. Schop Santos
Barcelona
1949
Ed. Luis Miracle
(págs. 148-151)

(8) Como expresión de la postura actual del SPD, merece citarse el discurso pronunciado en Madrid, por su Vicepresidente Fritz Erler, el 5 de Abril de 1965, en el Salón de actos del Instituto de Estudios Jurídicos: partió, en su discurso, de la concepción fundamental de Lassalle de que "hay que utilizar el Estado como

instrumento político para transformar la sociedad". El SPD trata de determinar el lugar que debe ocupar el obrero en la sociedad moderna, aprendiendo las lecciones del pasado. Afirmó un triple lema: justicia, libertad y solidaridad. Insistió además en que para el SPD la democracia no es una fase transitoria. La comunidad no debe destruir al individuo, pero el individuo no puede vivir sin la comunidad. La democracia debe ser representativa, de ahí la necesidad de los partidos políticos; pero un partido politico no puede identificarse con la nación. Afirmó la necesidad de la concurrencia entre los partidos a fin de ofrecer la posibilidad de cambiar el Gobierno sin necesidad de hacer una revolución. Defendió las libertades de información, de opinión y de organización. En relación con la estructura económica, afirmó que si no existen propietarios no existe la posibilidad de la libertad. La nacionalización no es la fórmula para liberar al hombre de la esclavitud porque lleva a una concentración de poder. Se manifestó a favor de la restauración de la concurrencia y de la libertad del consumidor. Aunque no hizo una referencia directa a la planificación, pareció referirse a ella aceptándola en un sentido muy amplio y flexible, pero sin descender nunca a dictar prescripciones individuales a cada empresario. "Tanta libertad como sea posible dentro del orden necesario". Se manifestó partidario de la coexistencia de diversas formas de propiedad dentro de una sociedad pluralista, evitando todo dogmatismo. Afirmó la necesidad del control de los poderes económicos que pueden influir en los poderes políticos; y, en esta línea, propugnó la publicidad de los datos de las grandes Sociedades. En relación con la cogestión, sostuvo la posición de que la dirección no sólo es responsable ante el capital, sino también ante el trabajo. Defendió un capitalismo social, caracterizado por una política dinámica de la propiedad que dé participación a las clases trabajadoras en el crecimiento del capital invertido. En cuanto al papel de los Sindicatos, manifestó que deben ser independientes del Estado y de los empresarios. En relación con la Religión, manifestó que el socialismo respetaba a la Iglesia y propugnaba una "libre colaboración", pero tratando de evitar que la Religión sea utilizada en defensa de posturas políticas o antidemocráticas. Se manifestó partidario en materia de educación de escuelas comunes para las distintas confesiones religiosas, respetando la voluntad de los padres. Aludió al reciente acuerdo del Land de la Baja Sajonia en relación con la subvención a las escuelas confesionales. Hizo una breve historia, referida a los tiempos modernos, de las relaciones de las Iglesias Protestante y Católica en relación con el Estado Alemán y con el SPD.

No cree conveniente la existencia de un Partido que pretenda el monopolio de la representación de los cristianos en el campo político, porque eso sería hacerle Partido único. "Yo soy socialista porque soy cristiano", afirmó con énfasis Erler en su disertación.

Terminó haciendo alusiones a la posición del SPD en relación con la unidad europea, y, en general, con las relaciones internacionales

Es evidente que no todos los dirigentes del SPD mantienen esta postura de equilibrio que manifestó Erler en Madrid. En nuestro viaje a Alemania tuvimos ocasión de comprobar que algunos sectores del Sindicalismo alemán son mucho más extremistas. Por otra parte, no se puede desconocer que esta postura de la Social-Democracia estaba muy influida por la proximidad de las elecciones para la renovación del Bundestag, y trataba de deshacer prejuicios tanto en el interior como en el exterior.

Para un juicio doctrinal del socialismo alemán, pueden consultarse útilmente los últimos trabajos sobre este tema de Gundlach, publicados en la obra ya citada (Zweiter Band, S. 153-190): "Katholizismus und Sozialismus" (Vortrag in der Katholischen Akademie in Bayern im Januar 1958 in München); "Kirche und Sozialismus" (Vortrag auf der von der Katholischen Aktion Österreichs zu Pfingsten 1958 in Salzburg veranstalteten Studientagung); "SPD - KIRCHE, KATHOLISCH GESEHEN" (in: "Politisch-Soziale Korrespondenz" Sonderdruck Dezember 1959, S. 11-12); "Sozialismus als Lebensordnung" (Vortrag im Katholisch-Sozialem Institut der Erzdiözese Köln, Bad Honnef 1961)

- (9) Véase para el estudio de las cooperativas, en la República Federal, el libro antes citado: "DEUTSCHLANBUCH DER BUNDESREGIERUNG" (págs. 431 y 432)

Véase asimismo la obra de Birnie, "HISTORIA ECONOMICA DE EUROPA" (1760-1939)", págs. 200-206; y los "Schriften des Seminars für Genossenschaftswesen" an der Universität zu Köln, hrsg. von Prof. Dr. D. Weisser.

- (10) Sobre el Movimiento sindicalista daremos más adelante algunas indicaciones históricas sobre su desarrollo.
- (11) Para los antecedentes de la Ley de cogestión véanse los siguientes trabajos:

- ROSEMBERG, L.
"DAS MITBESTIMMUNGSRECHT DER ARBEITNEHMER IN DEUTSCHLAND"
3. neubearbeitete Auflage
Hrsg. von Bundesvorstand des Deutschen Gewerkschaftsbundes Abteilung Mitbestimmung
Düsseldorf
1963
61 S.

- HAFERKAMP, Wilhem
"LA COGESTION DANS LES PROGRAMMES FONDAMENTAUX DES
SYNDICATS ALLEMANDS"
Discours prononcé lors de la séance commémorative a
l'occasion du dixième anniversaire de la Société
Hans-Böckler le 15 avril 1964 à Cologne
DGB 24 S.

- HIRSCH-WEBER, Wolfgang
"GEWERKSCHAFTEN IN DER POLITIK"
Opladen
1959
Westdeutscher Verlag
(Trad. española por José Zamut.
Ed. Tecnos
1964
312 págs.)

- POTTHOFF, Erich
"ZUR GESCHICHTE DER MITBESTIMMUNG"
En "ZWISCHENBILANZ DER MITBESTIMMUNG"
(von POTTHOFF E. BLUME, O. DUVERNELL, H.)
Hans-Böckler-Gesellschaft
Tübingen
1962
J.C.B. Mohr (Paul Siebeck)
371 S.

- HERLIN, Xavier
"LES EXPERIENCES ALLEMANDES DE COGESTION TECHNIQUES ET
REALISATIONS"
Préface de Joseph Hamel
Publications de l'Institut des Sciences Juridiques et
appliquées aux affaires de la Faculté de Droit et des
Sciences Economiques de Paris sous le patronage de M.
Joseph Hamel
Paris
1960
Librairie Dalloz
282 págs.

- ERDMANN, Gerhard
"WIRTSCHAFTSDEMOKRATIE UND MITBESTIMMUNG. IHRE RECHTS
UND STAATSPOLITISCHE PROBLEMATIK"
Berlin
1964
Hermann Luchterhand Verlag
37 S.

- BRENNER, Otto
"DURCH MITBESTIMMUNG ZUR SOZIALEN DEMOKRATIE"
(Referat des 1. Vorsitzenden der Industriegewerkschaft Metall für die Bundesrepublik Deutschland auf dem 7. ordentlichen Gewerkschaftstag in Essen
Hrgs. vom Vorstand der Industriegewerkschaft Metall für die Bundesrepublik Deutschland
Frankfurt am Main
77 S.

Para los antecedentes doctrinales véase la obra de

- CHRISTMANN, Alfred - KUNZE, Otto
"WIRTSCHAFTLICHE MITBESTIMMUNG IM MEINUNGSSTREIT"
2 Bände
Köln
1964
Bund-Verlag
I, 404; II, 663 S.

Véase asimismo:

- GUNDLACH, G.
"EIGENTUM UND MITBESTIMMUNG"

Recogido en la obra ya citada

"DIE ORDNUNG DER MENSCHLICHEN GESELLSCHAFT Bd. I"
(Zweiter-Band, S. 540-550)

Este trabajo se compone de dos artículos de revista: el primero publicado en latín en "Periodica de re morali canonica liturgica", 43 (1954), S. 25-31, con el título "De iure congestionis salariatorum;" y el otro en "Rheinischer Merkur", 8. Jg. (1953) Nr. 2, con el título "Neues Licht zur Mitbestimmung".

- (12) Véase, sobre el proceso de concentración alemana, antes y después de la guerra, la obra de:

- TAMAMES, Ramón
"LA LUCHA CONTRA LOS MONOPOLIOS"
Col. Ciencias Sociales, núm. 17
Madrid
1961 (Hay 2ª. edición, revisada y ampliada
Ed. Tecnos Madrid, 1965)
272 págs.

Véase también:

- PRITZKOLENT A. KURT
"MÄNNER MÄCHTE MONOPOLE HINTER DER TÜREN DER WESTDEUTSCHENWIRTSCHAFT"
Karl Rauch Verlag

- LENEL H.
"URSACHEN DER KONZENTRATION UNTER BESONDERER
BERÜCKSICHTIGUNG DER DEUTSCHEN VERHALTNISSE
Tübingen
1962

- (13) GÖTZ BRIEFS, en la obra que citamos en la Bibliografía, "ENTRE CAPITALISMO Y SINDICALISMO. SITUACION CRITICA DE LA ASOCIACION OBRERA", trata de defender a la clase empresarial contra la acusación generalizada de su colaboración con el Nacionalsocialismo; aunque reconoce que la notoriedad de los empresarios que colaboraron y la elevada posición que ocupaban fué suficiente para crear en las masas la opinión condenatoria de la totalidad del estrato social al que pertenecían aquéllos (véase pág. 174 y siguientes).
- (14) Sobre la organización de los Sindicatos alemanes, véase la obra citada en la Bibliografía de SOHN KARL HEINZ "BERVFS-VERBAND UND INDUSTRIEGEWERSCHAFT - ORGANISATIONSPRINZIPIEN DER DEUTSCHEN GEWERKSCHAFTEN"; véase asimismo la Separata (sin referencia bibliográfica) de LEPINSKI, Franz "LE MOUVEMENT SYNDICAL ALLEMAND", así como la obra citada de GÖTZ BRIEFS. También puede consultarse utilmente la obra de "HIRSCH - WEBER, Wolfgang "GEWERKSCHAFTEN IN DER POLITIK, Opladen 1959 - Westdeutscher Verlag (Trad. española por José Zamit. Ed. Tecnos, 1964 - 312 págs.)
- (15) Véase la obra citada en la Bibliografía "TASCHENBUCH FÜR DIE WIRTSCHAFT" Editado por "Deutsche Industrie-Verlags - GmbH" (págs. 163 y sgts.); véase asimismo la otra obra citada anteriormente (Nota 1) "DEUTSCHLANDBUCH DER BUNDESREGIERUNG" (págs. 655 y sgts.).
- (16) Véase sobre este punto las obras citadas en la nota 11.
- (17) Para el estudio de la Ley véase la obra citada de HERLIN "LES EXPERIENCES ALLEMANDES DE COGESTION TECHNIQUES ET REALISATIONS"; véase asimismo el "COMPENDIO DEL DERECHO DEL TRABAJO" de HUECH, A. - NIPPERDEY H.C.; véase asimismo la obra citada de NIKISCH, "ARBEITSRECHT", así como la obra de SPIEKER, Wolfgang, "DER AUFSICHRAT DER MITBESTIMMTEN MONTAN", citadas en la Bibliografía; véase también la obra de KOTTER "MITBESTIMMUNGSRECHT"; consúltese asimismo el estudio de BOLDT, G. sobre "LA RAPPRESENTANZA DEI LAVORATORI SUL PIANO DELL'IMPRESA NEL DIRITTO TEDESCO CON PARTICOLARE RIGUARDO ALL'INDUSTRIA MINERARIA E SIDERURGICA", publicado en la obra citada en la Bibliografía sobre "LA RAPPRESENTANZA DEI LAVORATORI SUL PIANO DELL'IMPRESA NEL DIRITTO DEI PAESI MEMBRI DELLA C.E.C.A." (págs. 97-129); véase el estudio del Profesor NEUMANN-DUESBERG, "DAS MITBESTIMMUNGSRECHT", publicado en "DIE GRUNDRICHTE - HANDBUCH DER THEORIE UND PRAXIS DER GRUNDRICHTE", Hrsg von Bettermann K.A. - Nipperdey H.C., Scheuner U., Dritter

Band 1 Halbband, "Die Wirtschafts - und Arbeitsverfassung, Berlin 1958. Dunker & Humblot, 521 S. (págs. 373-416); véase asimismo el trabajo del Profesor VOIGT F., publicado en español, en "ECONOMIA MUNDIAL", Marzo, 1963, "ALGUNAS OBSERVACIONES SOBRE LA COGESTION DE LOS TRABAJADORES EN LA REPUBLICA FEDERAL ALEMANA" (págs. 57 y sgts.).

- (18) Véase la obra recogida en la Bibliografía de FITTING-KRAEGELOH, "BETRIEBVERFASSUNGS-GESETZ - KOMMENTAR"; véase asimismo la obra de BLUME, O. "NORMEN UND WIRKLICHKEIT-EINER BETRIEBSVERFASSUNG, recogida en la Bibliografía. Véase asimismo la Conferencia pronunciada por el Profesor NIPPERDEY, A., en la Facultad de Ciencias Políticas y Económicas de la Universidad de Madrid sobre "LA LEY ALEMANA DE CONSTITUCION DE EMPRESAS" (el texto de esta Conferencia ha llegado a mis manos mecanografiado, ignoro si ha sido impreso en español); véase asimismo la obra de SPIEKER, E., "HANDBUCH FUR AUFSICHTSRÄTE" citada en la Bibliografía; puede consultarse asimismo la obra citada de HERLIN.
- (19) Véanse las obras citadas en las dos notas anteriores.
- (20) Para el estudio de la regulación de las relaciones laborales en la República Federal pueden consultarse las obras de "Derecho del Trabajo" de los autores alemanes, citados en la Bibliografía y, especialmente, el Compendio de los profesores HUECK y NIPPERDEY, a quien especialmente hemos seguido. Véase también el libro citado en la Bibliografía "DEUTSCHLANDBUCH DER BUNDESREGIERUNG" (págs. 576 y sgts.)
- (21) Para el estudio de la política del Gobierno Federal en orden al fomento de la formación de capital para los trabajadores, véase el folleto citado de HALBACH "ZWEITES GESETZ ZUR FÖRDERUNG DER VERMÖGENSBILDUNG DER ARBEITNEHMER MIT NEBENGESETZEN - TEXTAUSGABE MIT EINFÜHRUNG UND ERLÄUTERUNGEN", véase asimismo el artículo del mismo autor "EL ESTIMULO A LA FORMACION DE CAPITAL INDIVIDUAL EN LA REPUBLICA FEDERAL DE ALEMANIA", publicado en "Revista Internacional del Trabajo", vol. LXVII, núm. 2, Febrero 1963 (págs. 105-138); véase también el libro antes citado "DEUTSCHLANDBUCH DER BUNDESREGIERUNG" (págs. 33 y sgts.); véase también en "Revista de Trabajo", núm. 2, 1965, "POLITICA DE RENTAS EN ALEMANIA" (págs. 55-101) (en este número se recogen algunos datos muy interesantes aportados por SPINDLER, algunos de los cuales transcribimos en el texto); sobre "CAPITALISMO POPULAR" véase nuestro trabajo editado por "ACCION SOCIAL PATRONAL", titulado "PARTICIPACION EN BENEFICIOS - ACCIONARIADO DE TRABAJO", Madrid, 1964, (págs. 222 y siguientes).
- (22) Para el estudio del sistema de la Seguridad Social, en Alemania, véase la publicación del Ministerio de Trabajo y Ordenación Social de la República Federal, titulado "ÜBERSICHT ÜBER DIE SOZIALE SICHERUNG" (Januar, 1964, 5. Auflage; S. 160); muy útil para el público español resulta el libro, en edición bilingüe,

de SORRIBES PERIS "EL TRABAJADOR ESPAÑOL EN ALEMANIA. II. LA SEGURIDAD SOCIAL EN LA REPUBLICA FEDERAL", Ediciones Jornal (págs. 385); véase también el libro citado "DEUTSCHLANDBUCH DER BUNDESREGIERUNG" (S. 598-62).

/23) Para el estudio de la Ley y comentarios a la misma véase la obra siguiente:

- Dr. KROPFF, Bruno
"AKTIENGESETZ"
Textausgabe
des Aktiengesetzes vom 6, 9. 1965
(Bundesgesetzbl. 1 S. 1089)
und des
Einführungsgesetzes zum Aktiengesetz vom 6.9.1965
(Bundesgesetzbl. 1 S. 1185)
mit
Begründung des Regierungsentwurfs
Bericht des Rechtsausschusses des
Deutschen und Sachverzeichnis
im Anhang:
Aktiengesetz von 1937
Düsseldorf
1965
Verlagsbuchhandlung des Instituts der Wirtschaftsprüfer GmbH
S. 669.

- (24) Véase el libro citado en la Bibliografía "ZUR GROSSEN AKTIENRECHTSREFORM", (especialmente la Ponencia presentada por el Dr. STAMMBERGER, Wolfgang, Ministro Federal de Justicia, "LEITLINIEN DER AKTIENRECHTSREFORM" (S. 13-24); véase asimismo, "DER REFERENTENENTWURF EINES AKTIENGESETZES", del Prof. Dr. WERNER FLUME - Schriftenreihe "Handelsblatt" Düsseldorf, 1958 - Verlag Handelsblatt GmbH (S. 40).
- (25) Véase "AKTIENRECHTSREFORM UND MITBESTIMMUNG - STELLUNGNAHMEN UND VORSCHLÄGE" Hgs. v. Herausgegeben vom Bundesvorstand des Deutschen Gewerkschaftsbundes (Düsseldorf) S. 59.
- (26) Véase obra citada "AKTIENGESETZ", S. 18.
- (27) Aludimos al conocido "slogan" del actual Canciller ERHARD. Véase su obra "WOHLSTAND FÜR ALLE", traducida al español por Enrique Tierno Galván, y editada por la Fundación Ignacio Villalonga, Valencia, 1957 (307 pág.)
- (28) I Jo., Cap. IV, Vers. 8.
- (29) Aludimos a las últimas expresiones del Papa León XIII, en la Encíclica "Rerum Novarum".

B I B L I O G R A F I A

Recogemos a continuación una bibliografía selecta, casi totalmente alemana, sobre los temas objeto de este trabajo. Algunas de las obras recogidas son citadas también en las notas que acompañan al presente estudio.

Merecen tenerse en cuenta dos publicaciones de carácter bibliográfico que recogen casi exhaustivamente los libros y artículos sobre los temas relacionados con la empresa:

"BIBLIOGRAPHIE ZUR
MITBESTIMMUNGS UND BETRIEBSVERFASSUNG"
Stand vom 31 Dezember, 1961
Deutsche Industrieverlags - GmbH
Köln

UTZ, Arthur
"BIBLIOGRAPHIE DER SOZIALETHIK - GRUNDSATZFRAGEN DES
ÖFFENTLICHEN LEBENS. RECHT, GESELLSCHAFT, WIRTSCHAFT, STAAT"
Veröffentlichung des Internationalen Instituts für Sozialwissen-
schaft und Politik.
Freiburg in Breisgau
(Conocemos tres volúmenes publicados; el III comprende hasta el
año 1963).

ANONIMO
"DER MENSCH IM BETRIEB FREIHEIT UND PERSÖNLICHKEIT-
MÖGLICHKEITEN UND GRENZEN"
Teil I: STELLUNGNAHME UND GRUNDSÄTZLICHE REFERATE
Teil II: AUS DER SICHT DER SOZIALEN GLIEDERUNG DES BETRIEBES
Veröffentlichungen der Walter-Raymond-Stiftung
Westdeutscher Verlag - Köln und Opladen
1962

ANONIMO

"KATHOLIK UND GODESBERGER PROGRAM, ZUR SITUATION NACH DEN
ENZYKLIKEN VON JOHANNES XXIII UND PAUL VI"

Hrgs: Vorstand der S.P.D.

Bonn

96 S.

AUTORES VARIOS

"KATHOLISCHES SOZIALLEXIKON"

Hrgs. in Auftrag der Katholischen Sozialakademie Österreichs
Schriftleitung: Dr. Alfred Klose

Insbruck - Wien - München

1964

Tyrolia Verlag

1.246 págs.

AUTORES VARIOS

"EVANGELISCHES SOZIALLEXIKON"

Hrgs. S.F. Karrenberg

Stuttgart

Krem Verlag

BACH J.M.

"DIE AKTUELLE SITUATION DES GENOSSENSCHAFTSWESSENS, SEINE
SOZIALE, WIRTSCHAFTLICHE UND KULTURELLE BEDEUTUNG"

Basel

1.953

BALLERSTEDT, Kurt y varios autores

"ZUR GROSSEN AKTIENRECHTSREFORM - REFERATE UND DISKUSSIONEN
EINER FACHTAGUNG DER FORSCHUNGSSTELLE"

Schriftenreihe der Forschungsstelle der Friedrich-Ebert-Stiftung
Hannover

1.962

Verlag für Literatur und Zeitgeschehen

165 págs.

BAYER H.

"GENOSSENSCHAFTEN UND GEMEINWIRTSCHAFT"

Göttingen

1.955

BLUME, Otto - KUHLMAYER, Elfriede - RIEMAN, Christa - RUMP, Paul

"NORMEN UND WIRKLICHKEIT EINER BETRIEBVERFASSUNG"

Hans Böckler Gesellschaft

Tübingen

1.964

J.C.B. Mohr (Paul Siebeck)

VIII, 214 págs.

BOLDT, G. - DURAND, P. - HORION, P. - KAYSER, A. - MENGONI, L. -
MOLENAAR, A.N.

"LA RAPPRESENTENZA DEI LAVORATORI SUL PIANO DELL'IMPRESA NEL
DIRITTO DEI PAESI MEMBRI DELLA C.E.C.A."

Lussemburgo

1.959

COMUNITA EUROPEA DEL CARBONE E DELL'ACCIAIO - ALTA AUTORITA
343 págs.

BULACH, Karl

"DER BETRIEB UND DAS MITEIGENTUM DER MITARBEITER"

Als Manuskript herausgegeben von der Forschungsstelle für
Betriebswirtschaft un Sozialpraxis

München

1959

Uni - Druck

148 págs.

BURNHAM, James

"THE MANAGERIAL REVOLUTION"

Bloomington

1.960 (reprinted)

Indiana University Press

XI, 285 págs.

CASTAN, Edgar

"TYPOLOGIE DER BETRIEBE"

Stuttgart

1.963

CHRISTMANN, Alfred - KUNZE, Otto

"WIRTSCHAFTLICHE MITBESTIMMUNG IM MEINUNGSSTREIT"

2 Bände

Köln

1.964

Bund - Verlag

I, 404; II, 663 págs.

DAHRENDORF, Ralf

"SOZIALTRUKTUR DES BETRIEBS - BETRIEBSSOZIOLOGIE

Die Wirtschaftswissenschaften, von Prof. Dr. Gutenberg hrsg
Wiesbaden

1.959

Betriebswirtschaftlicher Verlag Dr. Th. Gabler

96 págs.

DEUTSCHEN INDUSTRIEINSTITUT
"TASCHENBUCH FÜR DIE WIRTSCHAFT"
Hrsgl: von Deutschen Industrieinstitut
5 neubearbeitete und erweiterte Auflage
Köln
1.961
Deutsche Industrieverlags - GmbH
829 S. - 112 Tabellen - XXII S.

EKKERHARD STILLER
"LOHNPOLITIK UND VERMÖGENSBILDUNG"
Basel
1.964
Kiklos Verlag

ERDMANN, Gerhard
"WIRTSCHAFTSDEMOKRATIE UND MITBESTIMMUNG IHRE RECHTS - UND
STAATSPOLITISCHE PROBLEMATIK"
Neuwied und Berlin
1.964
Hermann Luchterhand Verlag
37 S.

FIFTTING - KRAEGELOH
"BETRIEBVERFASSUNGS - GESETZ - KOMMENTAR"
Berlin
1.962
Verlag Franz Vahlen GmbH

FISCHER, Guido
"GRUNDLAGE UND GESTALTUNG DER BETRIEBLICHEN PARTNERSCHAFT"
Untersuchungen und Berichte
Veröffentlichungen der Arbeitsgemeinschaft zur Förderung
der Partnerschaft in der Wirtschaft E. V.
Reihe II - Heft 3
2. erweiterte Auflage
Hilden
1.964
Arbeitsgemeinschaft zur Förderung der Partnerschaft in der
Wirtschaft E. V.
52 págs.

GÖTZ BRIEFS
"ENTRE CAPITALISMO Y SINDICALISMO. SITUACION CRITICA DE LA
ASOCIACION OBRERA"
Trad. Española
Madrid
Ed. Rialp, S.A.
289 págs.

GUNDLACH, Gustav
"DIE ORDNUNG DER MENSCHLICHEN GESELLSCHAFT"
Hrsg. von der Katholischen Sozialwissenschaftlichen
Zentralstelle
Mönchengladbach
2 Bände
Köln
Erst Auflage
1.964
Verlag G.J.P. Bachem
I, 679; S; II, 700 S.

GUTENBERG E.
"DIE GRUNDLAGEN DER BETRIEBWIRTSCHAFTSLEHRE"
3^e. ed. 2 Bände
Berlin - Göttingen - Heidelberg
1.957
(Hay traducción española "Fundamentos de la Economía en la Em-
presa")
Buenos Aires
1.961

HAFERKAMP, Wilhem
"LA COGESTION DANS LES PROGRAMMES FONDAMENTAUX DES SYNDICATS
ALLEMANDS"
Discours prononcé lors de la séance commémorative à l'occasion
du dixième anniversaire de la Société Hans - Böckler le 15
avril.
1.964
à Cologne
D.G.B.
24 págs.

HALBACH, Günter
"ZWEITES GESETZ ZUR FÖRDERUNG DER VERMÖGENSBILDUNG DER ARBEIT-
NEHMER MIT NEBENGESETZEN - TEXTAUSGABE MIT EINFÜHRUNG UND ER-
LÄUTERUNGEN VON Dr. GÜNTER HALBACH"
Köln - Berlin - Bonn - München
1.965
Carl Heymanns Verlag K.G.
46 S.

HARTMAN, Robert S.
"DIE PARTNERSCHAFT VON KAPITAL UND ARBEIT, THEORIE UND PRAXIS e
NEUEN WIRTSCHAFTSSYSTEMS"
Köln
1.958
WESDT VERLAG (1.958)
X, 344 S.

HERLIN, Xavir

"LES EXPERIENCES ALLEMANDES DE COGESTION TECHNIQUES ET REALISATIONS"

Préface de Joseph HAMEL

Publications de l'Institut des Sciences Juridiques et Financières appliqués aux Affaires de la Faculté de Droit et des Sciences Economiques de Paris sous le patronage de M. Joseph HAMEL

Paris

1.960

Librairie Dalloz

282 págs.

HÖFFNER, Joseph

"DAS ETHOS DES UNTERNEHMERS"

Schriftenreihe des Bundes Katholischer Unternehmer

Köln

1.956

18 págs.

HUECH, Alfred - NIPPERDEY H.C.

"COMPENDIO DE DERECHO DEL TRABAJO"

Trad. española del Dr. M. Rodríguez Piñero y del Dr. Luis Enrique de la Villa.

Serie C. Grandes tratados generales de Derecho Privado y Público (vol. LXIII).

Madrid

1.963

Ed. Revista de Derecho Privado

págs. 570

KARREMBERG F.

"EVANGELISCHES SOZIALEXIKON"

Stuttgart

Krem Verlag

KATTERLE, Siegfried

"NORMATIVE UND EXPLIKATIVE BETRIEBSWIRTSCHAFTSLEHRE"

Schriften des Seminars für Genossenschaftswesen an der Universität

zu Köln

Band 10

Göttingen

1.964

Verlag Otto Schwartz S. Co.

KOTTER

"MITBESTIMMUNGSRECHT"

Berlin

1.952

Walter de Gruyter

LEBER, Georg
"VERMÖGENSBILDUNG IN ARBEITNEHMERHAND: EIN PROGRAM UND SEIN ECHO"
Europäische Verlagsanstalt

LIEFMANN-KEIL, Elisabeth
"ÖKONOMISCHE THEORIE DER SOZIALPOLITIK"
Berlin
1.961
Springer-Verlag

MÜLLER, Franz H.
"SOZIALE THEORIE DES BETRIEBS"
Berlin
1.952
Dunker und Humblot
224 págs.

NELL-BREUNING, Oswald von
"KAPITALISMUS UND GERECHTER LOHN"
Herder Bücherei n.º. 67
Freiburg i. B.
1.960
Ed. Herder
192 págs.
(Hay trad. española en Herder-Barcelona "Pequeña Biblioteca Her-
der n.º. 37")

NELL-BREUNING, Oswald - HEINZ MÜLLER J.
"VOM GELD UND VOM KAPITAL"
Herder Bücherei - Band 134
Freiburg in Breisgau
1.962
Verlag Herder
158 S.

NELL-BREUNING, Oswald S.J.
"WIRTSCHAFT UND GESELLSCHAFT HEUTE"
3 Bände
I Grundfragen - II Zeitfragen - III Zeitfragen
(1955-1959)
Freiburg
Herder Verlag
I, 1470 págs.; II, 440 págs.; III, VIII 424 págs.

NIKISCH
"ARBEITSRECHT"
3 Bände
Tübingen
J.C.B. Mohr

NIPPERDEY, Alfred
"ARBEITSRECHT"
Loseblast - Textsammlung
München
Verlag Beck

POTTOHOFF, Erich - BLUME, Otto - DUVERNELL, Helmut
"ZWISCHENBILANZ DER MITBESTIMMUNG"
Hans Böckler Gesellschaft
Tübingen
1.964
J.C.B. Mohr (Paul Siebeck)
371 págs.

ROSENBERG, Ludwig
"DAS MITBESTIMMUNGSRECHT DER ARBEITNEHMER IN DEUTSCHLAND EINE
DARST FÜR AUSLÄND FREUNDE"
Düsseldorf
1.954
Schriftenreihe d. Auslands-abteilung beim
Bundesvorstand d. D.G.B.

SCHMIDT, Walter y otros
"UNTERSUCHUNGEN ZUR REFORM DES UNTERNEHMENSRECHTS - BERICHT
DES STUDIENKOMMISSION DES DEUSCHEN JURISTENTAGES"
2 Bände
Tübingen
1.955
J.C.B. MOHR (Paul SIEBECK)
I, 99 II, 88 S.

SEISCHAL, Hans
"HANDWÖRTERBUCH DER BETRIEBSWIRTSCHAFT"
Stuttgart
C.E. Poeschel Verlag

SOHN, Karl - Heinz
"BERVFSVERBAND UND INDUSTRIEGEWERSCHAFT - ORGANISATIONPRINZIPIEN
DER DEUTSCHEN GEWERKSCHAFTEN"
Hans - Böckler - Gesellschaft
Köln
1.964
Bund Verlag GmbH
(Contiene bastante bibliografia sobre Sindicatos alemanes)

SPIEKER, Wolfgang
"DER AUFSICHRAT DER MITBESTIMMTEN MONTAN - GmbH"
Hans - Böckler - Gesellschaft
Köln
1.960
Bund Verlag GmbH
128 S.

SPIEKER, Wolfgang
"HANDBUCH FÜR AUFSICHTSRÄTE"
BAND I: Rechtliche Grundlagen
Hrsg: Hans-Böckler-Gesellschaft
Köln
1.958
Bund - Verlag GmbH
XXXII - 653 S.

TAMAMES, Ramón
"LA LUCHA CONTRA LOS MONOPOLIOS"
Col. de Ciencias Sociales nº. 17
Madrid
1.961
Editorial Tecnos, S.A.
272 págs.

TEUTEBER, Hans-Jürgen
"GESCHICHTE DER INDUSTRIELLEN MITBESTIMMUNG IN DEUTSCHLAND
URSPRUNG UND ENTWICKLUNG IHRER VORLÄUFER IM DENKEN UND IN
DER WIRKLICHKEIT DES 19 JAHRHUNDERTS"
Tübingen
1.961
Ed. Mohr
XX, 578 págs.

UTZ, Arthur O.P. y varios
"HUMANISATION DE L'ENTREPRISE ET ORDRE ECONOMIQUE"
Actes d'un Congrès international publiés par Arthur Utz
Professeur à l'Université de Fribourg en Collaboration avec
Médard Boeglin et Ernst-Bernd Blümle
Fribourg (Suisse)
1.964
Ed. Valores y Ed. E. Nauwelaerts
180 págs.

"VOIGT, Fritz - WEDDIGEN, Walter - NAPP-ZINN, A.F. - SCHACHTSCHA-
BEL, H.G.
"ZUR THEORIE UND PRAXIS DER MITBESTIMMUNG"
Hrsgb von W. Wenddigen
Schriften des Vereins für Socialpolitik
Neue Folge Bd. 24
2 Bände
Berlin
I. 1.962
II. 1.964
Verlag von Duncker & Humblot

WELTY, Eberhard
"HERDERS SOZIALKATECHISMUS"

4 Bde.

I - Grundfragen und Grundkräfte des Sozialen Lebens

II - Der Aufbau der Gemeinschaftsordnung

III - Die Ordnung des Wirtschaftslebens

IV - Kirche und natürliche Gemeinschaftsordnung (In Vorbereitung)

Herder Verlag

I, 350 págs.; II, 414 págs.; III, 500 págs.

(La Ed. Herder española ha publicado los 2 primeros tomos y la 1ª parte del III en español).

====oO====