

# LA CODECISION Y LA COGESTION EN LAS ESFERAS PRIVADA Y PUBLICA

(UN ESTUDIO DESCRIPTIVO DEL SISTEMA ALEMAN)

## SUMARIO :

- I. Rasgos sobresalientes de la evolución legislativa.—II. Panorámica de la actual situación normativa : A) Esfera privada : a) Ley constitucional de empresas de 11 de octubre de 1952 (Derecho de codecisión proporcional). b) Ley sobre codecisión de los trabajadores en el Consejo de vigilancia y Consejo directivo de las empresas mineras y de las industrias del hierro y del acero de 21 de mayo de 1951 (Derecho de codecisión paritario). c) Ley complementando la ley anterior, de 7 de agosto de 1956 (Derecho de codecisión paritario modificado). B) Esfera pública : a) Régimen federal. b) Régimen de los *Länder*.—III. Reflexiones conclusivas.

DEDICATORIA: Al Prof. Dr. Wolfgang  
Siebert en prueba de gratitud.

2

## I. RASGOS SOBRESALIENTES DE LA EVOLUCIÓN LEGISLATIVA

Hasta llegar al sistema vigente en la actualidad, en materia de colaboración de los trabajadores en la vida de las empresas, la evolución ha sido lenta y muchas las fases intermedias (1).

---

(1) Algunos autores han clasificado los diversos jalones en etapas diferenciadas. Así, por ejemplo, en español, BERNARDINO HERRERO NIETO, en su trabajo *En torno a las reformas de estructura de la empresa alemana* (en la *Revista de Derecho Mercantil*, vol. XV, núm. 43, Madrid, 1953, páginas 307 y sigs.), distingue las siguientes fases: 1.ª De preparación o entrenamiento: hasta 1920, agrupando aquí el proyecto de 1848, la ley de 1916 y

En el año 1848, que conoce de la Revolución tendente a conseguir la unidad alemana bajo el dominio de Prusia, se proyecta la creación de Comités de fábrica (*Fabrikausschüsse*) con funciones político sociales y político económicas (2). No pasa el intento de proyecto y durante todo el período subsiguiente la política de Bismarck, bajo el imperio de Guillermo I, no permite el desarrollo y éxito de organismos semejantes. Muerto Guillermo I en 1888, tras de un efímero reinado, sube al poder Guillermo II, que retira a Bismarck en 1890 substituyéndole por Caprivi. En este período, un Edicto Imperial de 4 de febrero de 1890 crea, con carácter facultativo, los llamados Comités de trabajo (*Arbeiterausschüsse*). Se recomendaba la existencia de una institución que permitiera a la clase obrera expresar sus quejas y deseos y a los centros oficiales estar al corriente del estado de aquélla y en contacto constante con la misma (3).

Para lograr tal finalidad algunos autores propusieron la creación de Cámaras de trabajo, compuestas de representaciones, por igual, patronales y obreras y que tenderían a aminorar las diferencias sociales (4). Pero tampoco se lograron resultados positivos.

En el año 1891 se regula legalmente, por primera vez, la organización de empresas (5). El art. 134 h) de la G. O. (6) preveía la com-

---

la de 1918. 2.<sup>a</sup> De realización, de 1922 a 1933, comprendiendo la constitución de Weimar y la ley de 1920. 3.<sup>a</sup> De consolidación, sobre la ley de 1934; y 4.<sup>a</sup> De superación, que agrupa el estudio de la ley, núm. 22 de Control, los textos constitucionales de los *Länder* y los textos vigentes hasta la fecha de publicación de su ensayo. Vid. también su trabajo publicado en el tomo V de los *Estudios sobre la unidad económica de Europa*, Madrid, 1955, págs. 277 y siguientes.

(2) Sobre ellos, BOBROWSKI: *Das Arbeitsrecht*. 1.<sup>a</sup> edic., sin fecha, página 268.

(3) Cfr. ENRIQUE HERKNER: *La cuestión obrera*. Trad. esp. de la 6.<sup>a</sup> edición alemana. Madrid, 1916, pág. 54.

(4) En este sentido, entre otros, HARMS: *Deutsche Arbeitskammern*. Tübingen, 1904; más especializado es el trabajo de POTTHOFF: *Die Vertretung der Angestellten in Arbeitskammern*. Jena, 1905.

(5) La *Arbeiterschutzgesetz*, de 1.<sup>o</sup> de junio de 1891, séptimo título de la G. O. (*Gewerbeordnung*).

(6) Derogado por el art. 4.<sup>o</sup>, V de la *Betriebsratgesetz*, de 4 de febrero, de 1920.

posición de Comités de trabajo (*Arbeiterausschüsse*) elegidos democráticamente por trabajadores de entre trabajadores. Dichos Comités debían oírse por el empresario antes de que éste dispusiera, en algún sentido, sobre medidas atinentes a la ordenación del trabajo. Sin embargo, al no vincular al empresario, no representaron un valor práctico ni siquiera mínimo. Se reconocía únicamente un derecho de co-gestión en las tareas sociales (7). El error de la regulación del año 1891 consistió en privar a los Comités de trabajadores del apoyo de las organizaciones sindicales.

La normación posterior se debió a la ley de 14 de julio de 1905, que reviste un menor interés que la precedente, pese a todo, debido a su restringida esfera de aplicación. Preveía la constitución de Comités obreros en las explotaciones mineras con un mínimo de cien trabajadores, con participación en el régimen económico de las instituciones de previsión social, lo que suponía un considerable avance, si bien hay que tener en cuenta que la regulación, en materia de colaboración de los trabajadores en la vida de las empresas, propia de las explotaciones mineras, no puede servir como patrón comparativo, pues han disfrutado en todo tiempo de prerrogativas superiores; además, debían los Comités velar por la recta observancia de las condiciones de trabajo, y asumían, por último, funciones de inspección y control (8).

En el año 1908, un proyecto de ley de 4 de febrero vuelve a la idea de las Cámaras de trabajo, a fin de lograr la paz económica, pero tiene el mismo fracaso que el intento de 1890 (9).

La ley sobre el servicio auxiliar civil obligatorio de 1916 (10) su-

---

(7) La terminología en las traducciones francesas, italianas y españolas es vacilante. Nosotros adoptamos la siguiente: traducimos *Mitwirkung* por co-gestión, control, cooperación, etc., y *Mitbestimmung* por codecisión o co-determinación. Para hablar en sentido amplio de la intervención de los trabajadores en la vida de la empresa desechamos el término de participación, que se presta a tantos equívocos y aceptamos el de colaboración.

(8) Es especialmente interesante la obra de ARTHUR ESCHE: *Arbeitsordnung und Arbeiterausschuss*, publicada en Dresden en 1907.

(9) Sobre ellas vuelve a insistir POTTHOFF en *Probleme des Arbeitsrechtes*. Jena, 1912, págs. 137 y sigs.

(10) La *Hilfsdienstgesetz*, de 5 de diciembre de 1916.

pone ya, dentro del campo de estos primeros balbucesos, un singular avance respecto de la situación anterior. Y decimos que supone un adelanto porque recoge parte de la ideología de la ley de 1905, para la minería extendiendo el campo de aplicabilidad de aquélla. La constitución de Comités de trabajadores y de Comités de empleados (*Arbeiterausschüsse und Angestelltenausschüsse*) afectaba obligatoriamente a toda clase de empresas que ocuparan más de cincuenta trabajadores. Pero los resultados totales deducidos de la tal normación no fueron ni mucho menos satisfactorios en orden a un sistema progresivo hacia la codecisión. Sólo aumentó en pequeña escala el derecho de cogestión. A tenor del art. 12 de la ley, los Comités creados deben fomentar el bienestar dentro de la agrupación de los trabajadores y entre éstos y el empresario. De los preceptos de la ley referidos a la colaboración de los trabajadores en la empresa no se deduce sino que los susodichos Comités eran meros órganos de enlace, portadores de las reivindicaciones obreras ante el empresario que en ningún caso se sentía obligado por ellas.

Durante la revolución de 1918 se constituyen Consejos de trabajadores y Consejos de soldados (*Arbeiterräte und Soldatenräte*) de indudable cuño marxista. Después viene la regulación de 1918 (11) que aun cuando sigue en la línea del *Mitwirkungsrecht* es la primera norma alemana, sobre representación en las empresas, que refleja verdaderamente la idea del Consejo.

El 4 de marzo de 1919 una ordenanza reconoce los Consejos de trabajadores (*Betriebsarbeiterräte*) y de empleados (*Angestelltenräte*) y se muestra prometedora respecto de la publicación de una ley que introduzca ideas socializadoras en la empresa y otorgue a los Consejos de empresa una colaboración de carácter general en la gestión de la misma (12). El día 9 de noviembre de 1918 se proclama la Repú-

---

(11) *Tarifvertragsverordnung*, de 23 de diciembre de 1918 que generalizaba el principio de la representación de los trabajadores en la empresa, creando los citados comités encargados de intervenir en la fijación de las condiciones de trabajo y salario en las empresas de más de 20 trabajadores. Sobre el particular puede verse la primitiva obra de KASKEL: *Das Neue Arbeitsrecht*. Berlín, 1920, pág. 171.

(12) Véase la obra de H. SINZHEIMER: *Das Räte-system*. Frankfurt, 1919.

blica alemana y el 31 de julio de 1919 la Asamblea Nacional Constituyente de Weimar, elegida el 19 de enero de 1919, aprueba la que luego sería celebrísima constitución. Su art. 165 establecía el principio de la colaboración de los obreros y empleados en las cuestiones relacionadas con el trabajo y la producción. Se llegó a dar carácter institucional a las Comunidades de trabajo (*Arbeitsgemeinschaften*) que se habían formado. A consecuencia de las condiciones políticas en que se desenvolvió la constitución, no se olvide la aplicación casi ininterrumpida que se hizo del famoso artículo 48, los sindicatos perdieron fuerza y la lucha pasó de ser intersindical a intraempresarial.

En agosto de 1919 se presenta al Parlamento un proyecto de ley sobre Consejos de empresa, proyecto que votado el 18 de enero de 1920 se promulgó como ley el 4 de febrero del mismo año.

La importancia de este texto legal es decisiva. Toda la normativa posterior en el derecho alemán, en materia de constitución de empresas, y salvo los paréntesis que supusieron las ideas hitlerianas, ha seguido con mayor o menor aproximación las directrices que el legislador marcó en el año veinte. La ley de 1920 extiende el principio de la representación de los trabajadores de una forma concreta y coherente. Incluso en alguno de sus puntos es más progresiva que la ley de 1952 (*Betriebsverfassungsgesetz*) (13). Se reconoce por primera vez, aun cuando con elevadas limitaciones, el derecho de codecisión de los trabajadores. Los sindicatos se revalorizan de nuevo, y de ahí se deriva, pensamos, la revalorización consiguiente de los Consejos de empresa. Estos no van a ser sino órganos meramente auxiliares de las organizaciones sindicales. La ley de 1920, a juicio de Bernstein (14), «conducía a la aplicación, en el dominio de la legislación

---

(13) A tenor de la ley de 1920 todos los sindicatos podían tener un delegado en el Consejo de empresa (*Betriebsrat*). El cambio la ley de 1952 limita esta presencia al delegado de un único sindicato. Al poder intensísimo de los sindicatos, en 1920, se opone en 1952 no una debilitación, pero sí, esto es innegable, una concreción de funciones y una esfera propia de competencia, compartimento estanco respecto de la propia del *Betriebsrat*.

(14) EDOUARD BERNSTEIN: *La loi allemande sur les conseils d'entreprise et sa portée*, en la *Revue Internationale du travail*, vol. I, núm. 2, febrero de 1921, págs. 209.

económica, de un nuevo principio que, de ser aplicado íntegramente, equivaldría a una revolución social porque conferiría iguales derechos a los obreros y a los patronos en la gestión de las empresas». No es interesante, a estas alturas, entrar en el examen de la ley, sobre la que existe, además, una copiosísima bibliografía (15).

Algunas leyes posteriores complementaron la de 1920. Son las más importantes la de 5 de febrero de 1921 (16) y la de 15 de febrero de 1922 (17). La primera de ellas amplía las facultades de los trabajadores en materia económica, aun cuando no llega al establecimiento de un sistema de codecisión, saliéndose, además, en lo que a la definición de los colegios sindicales respectaba, de las denominaciones usuales del contrato de sociedad singular. La segunda sobre la intervención de los miembros del Consejo de empresa en el Consejo de vigilancia (*Aufsichtsrat*) aclara el sentido del art. 70 de la ley de 1920. También amplía el derecho de cogestión de los trabajadores en materia económica (18).

Durante los años siguientes se realizaron varios intentos para crear corporaciones de carácter público con intervención en problemas ati-

(15) Así, los comentarios generales de DERSCH, FEIG-SITZLER y MANSFELD, publicados, respectivamente, en 1926 (6.<sup>a</sup> edición), 1931 (13-14 edición) y 1930 (2.<sup>a</sup> edición). Además, sobre todo, las obras generales de la época, como la ya citada de KASKEL, el *Lehrbuch*, de HUECK-NIPPERDEY, la de SINZHEIMER titulada *Grundzüge des Arbeitsrechts*. Jena, 1927 y las monografías especializadas siguientes: JAKOB KAFFERLILZ: *Die Nichtwahl des BRG*. Emsdetten, 1933; MAXIMILIAN KIMEL: *Die Wahl zur Errichtung des Betriebsrats*, Berlín, 1933; GERHARD ANDRES: *Die Rechtsnatur des obligatorischen Teils der Betriebsvereinbarung*, Breslau, 1929; LISEL GECK: *Anfechtbarkeit und Nichtigkeit der Betriebsratswahlen*, 1931; H. ROSE: *Art. 35 des Betriebsrätegesetzes*, 1931; CARL WILHELM KIPPER: *Die Partaien der Betriebsvereinbarung*, Düsseldorf, 1932, y las más general y sugestiva de AXHAUSEN: *Utopie und Realismus in Betriebsratgedanken*, Berlín, 1921.

(16) *Gesetz über die Betriebsbilanz und die Betriebsgewinn- und -verlustrechnung*.

(17) *Gesetz über die Entsendung von Betriebsratsmitgliedern in den Aufsichtsrat*.

(18) Sobre este punto puede verse GERHARD ERDMANN en su interesante y breve estudio *Die Entwicklung der deutschen Sozialgesetzgebung*, publicado en Berlín en 1948, sobre todo en la página 29.

mentes a la vida de las empresas (19), pero no se lograron progresos importantes que encarnaren en textos positivos.

El nacionalsocialismo va a trasmutar íntegramente el sistema vigente. La nueva ordenación es impuesta por la A. O. G. (20), que introduce innovaciones radicales. El 30 de enero de 1933 Hitler alcanza la dignidad de Canciller del III Reich. El día 2 de mayo se cierran los locales sindicales y se suprimen los locales de los periódicos obreros. Las condiciones dentro de la empresa no van a ser determinadas ya, en adelante, por factores económicos o sociales, sino políticos. Se opera una total transposición de lo político al campo de la empresa. Aparece la figura del llamado *Führer des Betriebes*, en un principio mero conductor y luego verdadera piedra de toque de la organización hitleriana (21). No obstante su significación práctica, así como la de

(19) A esta idea responde la interesante aportación de NAPHTALI con su obra *Wirtschaftsdemokratie*, publicada en Berlín en 1928.

(20) *Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit*, de 20 enero de 1934. Bibliografía hay muchísima. Por ejemplo, independientemente de la producción de SIEBERT, FRANZ BLUM: *Das Wesen der Belegschaft*, Baden, 1933; HERMANN STANGIER: *Die Betriebsordnung*, 1935; HEDWIG SCHAAFHAUSEN: *Die soziale Betriebspolitik in der deutschen Industrie vor und nach der nationalsozialismus Revolution*, Freiburg, 1936; FRIEDRICH KARL WENZEL: *Die Rechtsnatur einer Betriebsordnung nach dem Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit*, Göttingen, 1938. También la obra de KOELLRENTTER: *Deutsches Verfassungsrecht*, Berlín, 1938.

(21) Ocurre igual que en el plano político. Hitler comienza siendo el conductor del pueblo, no su suprema autoridad absoluta. Pero la situación varía con la muerte de Hindenburg en el año 1934 (juntándose en Hitler el Partido y el Estado) y con las ejecuciones de Röhm, Probst, von Kahr, Klausener, von Schleicher, Strasser. La bibliografía sobre el Führer de empresa es copiosísima. A continuación incluimos una nota de varias pequeñas obras, muchas de ellas tesis doctorales, en general poco conocidas: ERNST SCHELD: *Das Direktionsrechts des Arbeitgebers im alten Arbeitsrecht, gegenübergestellt den Befugnissen des Betriebsführer nach dem Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit*, Hessen, 1934; ERHARD PECH: *Die Rechtsstellung des Unternehmers gegenüber dem Führer des Betriebes*, Halle, 1934; WALTER BALHORN: *Die rechtliche Stellung des Unternehmers nach Aberkennung der Befähigung, Führer des Betriebes zu sein und die Rechtsstellung des Ersatzführers*, Würzburg, 1934; HELLMUT KOEHLER: *Die Rechtsstellung des Unternehmers und Führers des Betriebes*, Würzburg, 1935; FRIEDRICH BALLIN-

los llamados Consejos de confianza (*Vertrauensräte*) era verdaderamente accesoria, pues las condiciones de trabajo eran impuestas en la realidad por el D. A. F. (22). El Frente de Trabajo sustituye a los sindicatos. Ya no será, sin embargo, un organismo de representación de los intereses obreros, sino un arma en manos del partido.

Los Consejos de confianza, con representantes del empresario y de los trabajadores, no tienen otra significación que la de simples órganos de consulta: ni tienen voto ni derecho a resolver el más mínimo asunto. Su misión es la de asesorar al jefe de empresa (23).

---

GER: *Die Rechtsstellung des Unternehmers*, Stuttgart-Berlin, 1936; KURT H. HENRION: *Die Trennung der Unternehmerstellung und Führerstellung im Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit*, Bonn, 1936; RICHARD DORNEMANN: *Unternehmer und Führer des Betriebs*, Köln, 1936; HELLMUTH NEIZERT: *Der Führer des Betriebs bei juristischen Personen und Personengesamtheiten*, Würzburg, 1936; HASSO LANGE: *Der Führer des Betriebs*, Würzburg, 1936. WOLFGANG VON HARTROTT: *Unternehmer und Führer des Betriebes bei Gestaltung der Lohn- und Arbeitsbedingungen*, Coburg, 1936; WILHEIM KÖHLER: *Die Ausübung von Betriebsführerfunktionen durch andere Personen als den Unternehmer*, Düsseldorf, 1936; WILHEIM SCHILD: *Die Rechtsstellung von Unternehmer und Betriebsführer sowie ihrer Vertreter und Gehilfen in der nationalsozialistischen Arbeitsordnung*, Frankfurt, 1939; FERRY FUXJAGER: *Die Rechtsstellung des Unternehmers gegenüber dem Führer des Betriebes nach dem Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit vom 20-1-1934*, Hamburg, 1940.

(22) Frente de trabajo alemán (*Deutsche Arbeitsfront*). Sobre él especialmente OTTO MARRENBACH: *Fundamentos del orden social alemán. La obra del Frente alemán de trabajo*, trad. esp., Madrid, 1942. El Derecho fundacional de dicho Frente, de 24 de octubre de 1934, decía en su art. II: «La finalidad del Frente alemán de trabajo es la constitución de una verdadera comunidad nacional y de producción de todos los alemanes. El D. A. F. cuidará de que cada uno ocupe el lugar que le corresponda en la vida económica de la nación en aquella disposición espiritual y física que le capacite para dar el máximo rendimiento y preste, por tanto, la mayor aportación a la comunidad nacional»; también SIEBERT, en su obra *Die Deutsche Arbeitsverfassung*, Hamburg, 1942, págs. 48 y sigs.

(23) Sobre los Consejos de confianza puede verse la siguiente bibliografía: HANS UDO BRÜCK: *Stellung und Aufgaben des Vertrauensrates*, Köln, 1935; ERNST KADENBACH: *Betriebsrat und Vertrauensrat*, 1935; PAUL KLEIN: *Der Kündigungsschutz des Vertrauensmannes*, Düren, 1936; OSKAR WERNER: *Der*

Lo que el nacionalsocialismo dió al obrero, se ha dicho, fueron discursos altisonantes que elevaron al sumo el concepto de sí mismo. Afirma en este sentido Alfred Stern que «lo que el partido nacionalsocialista intentó demostrar al obrero es el hecho de que la busca de la nutrición es una necesidad baja, y que la aspiración a los valores nacionales, a la fuerza nacional, a la dominación nacional y racial son cosas mucho más apreciables. Así, pues, intentó embriagarles con el vino excelente del orgullo nacional, esperando que esta embriaguez les haría olvidar su necesidad de alimentos» (24), apreciación que estimamos, a decir verdad, muy poco objetiva.

Al término de la guerra otra gran revisión va a incidir sobre el sistema alemán de constitución de empresas. En el año 1945 tiene lugar la constitución de Consejos de empresa (*Betriebsräte*) basados en los principios vigentes con anterioridad al año 1933. La *Kontrollratsgesetz* núm. 22 de 10 de abril de 1946 creó la base legal que permitiría el restablecimiento de una representación de los trabajadores en el seno de la empresa. A juicio de Nipperdey, esta ley respiraba el espíritu legal existente en Inglaterra y en Estados Unidos, en este campo de la vida de las empresas, si bien, con sus trece artículos, quedaba muy a la zaga de los ciento sesenta de que constaba la ley de 1920 (25). Una novedad importante es que los sindicatos reconocidos realizarían, en colaboración con el Consejo de empresa, las tareas asignadas a éste. Se concedía, además, un amplio derecho de cogestión en materia

---

*Vertrauensrat im Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit*, Würzburg, 1936; HERMANN MÜLLER: *Die Berufung der Vertrauensmänner*, Köln, 1937; WILHELM VAN OOYEN: *Die Errichtung des Vertrauensrates*, Würzburg, 1938; PAUL BOBROWSKI: *Der Vertrauensrat insbesondere seine rechtliche Stellung und soziale Bedeutung*, Hamburg, 1938; FRITZ STEINBUCH: *Wesen und Rechtsnatur des Vertrauensrates*, Stuttgart, 1939; WILHELM MAURER: *Die Rechtsstellung des Vertrauensmannes*, Würzburg, 1939.

(24) Cfr. *La filosofía de la política y el sentido de la guerra actual*. Versión española, México, 1943, pág. 45. Algunos autores mantuvieron con sus escritos la ideología hitleriana o la precedieron. Es particularmente interesante la obra de SPLENGER: *Preussentum and Sozialismus*, München, 1921.

(25) *Evolución del Derecho laboral en Alemania a partir de 1945*. Separata de la *Revista General de Legislación y Jurisprudencia*, Madrid, 1953, páginas 31 y 32.

económica (26). Algunas leyes posteriores derogaron expresamente la ley nacionalsocialista sobre ordenación del trabajo (27).

Durante todo el año 1946 se realizaron actividades para lograr, bajo la dirección sindical, una representación paritaria en los Consejos de vigilancia (*Aufsichtsrat*). Las Constituciones de los diversos *Länder* empiezan a hacerse eco de la necesidad de representación obrera en la empresa y recogen tales exigencias en su articulado (28). Ya en el año 1947, amén de los textos constitucionales que los *Länder* siguen promulgando (29), se crean algunas fábricas con representación de los trabajadores que intervienen en el Consejo de vigilancia y en el Consejo de dirección (*Vorstand*). Pero no se llega a lograr un derecho de codeterminación como se refleja en algunas obras de la época (30).

Si la Constitución de Weimar supuso, rápidamente, la promulgación de una ley sobre Consejos de empresa, en el año 1920, también los textos constitucionales de los *Länder*, a los que nos hemos referi-

---

(26) También existe abundante bibliografía sobre la ley aliada de control. Citemos solamente algunos trabajos: IFFERT: *Zum Betriebsrätegesetz des Kontrollrats. Beitrag zur Diskussion* (en *Arbeit und Sozialfürsorge*, Berlín, 1947, número 1-2, pág. 16); HELM: *Zum Betriebsrätegesetz des Kontrollrates*, en la misma publicación, núm. 6, pág. 119; FITTING: *Kontrollratsgesetz nr. 22 und deutsche Betriebsrätegesetzgebung en Recht der Arbeit*, München und Berlín, 1948, pág. 89); GEISLER: *Abweichungen vom Betriebsrätegesetz des Kontrollrates* (en *Die Arbeit*, Berlín 1948, núm. 7, pág. 209), etc.

(27) Especialmente las *Kontrollratsgesetz Nr. 40 vom 30-XI-1946 betreffend Aufhebung des "Gesetzes zur Ordnung der Nationalen Arbeit" vom 1934 y Kontrollratsgesetz Nr. 56 vom 30-VI-1947 betreffend Aufhebung des "Gesetzes zur Ordnung der Arbeit in öffentlichen Verwaltungen und Betrieben" vom 23-III-1934*.

(28) En 1946 aparecen las Constituciones de Bayern, Hessen y Württemberg-Baden. Sus fechas, respectivamente, son 2 de diciembre de 1946, 11 de diciembre de 1946 y 28 de noviembre del mismo año. Los artículos que las mismas dedican al problema de la colaboración de los trabajadores en la actividad de las empresas son, respectivamente, el 175, el 37, 2 y el art. 22.

(29) A este año corresponden los de Baden, de 19 de mayo de 1947, artículo 39; de Rheinland-Pfalz, de 18 de mayo de 1947, art. 67; de Sachsen-Anhalt, de 10 de enero de 1947, art. 19; de Mecklenburg, de 15 de enero de 1947, art. 17, y de Brandenburg, de 6 de febrero del mismo año, art. V.

(30) Especialmente a este respecto, vid. OTTO KRAUS: *Wirtschaftsdemokratie und Wirtschaftsaufbau*, München, 1947.

do anteriormente, motivaron la aparición de leyes en la mayor parte de aquéllos (31). Algunas de estas leyes, especialmente las correspondientes a Baden y Hessen, concedían a la representación de los trabajadores poderes más amplios, en el campo de la codeterminación, que los reconocidos por la ley federal de 1952 que las derogó. Con la promulgación de las diversas leyes correspondientes a los *Länder* el pluralismo legislativo alcanzó un grado óptimo.

A lo largo del año 1948 se comienza a estudiar la posibilidad de una más profunda colaboración de los trabajadores en las empresas, y así con relación a las industrias del hierro y del acero, se acaba, en este año, el primer capítulo de una nueva reglamentación. Es decisiva en este período la obra de Bruno Broecker (32). En el año 1949 debemos fijarnos especialmente en dos pasos decisivos en orden al logro de una constitución más progresista de las empresas: de un lado, su reconocimiento constitucional (33), y de otro la celebración de la Asamblea Católica de Bochum, que desbordando todas las peticiones católicas calificó la codecisión de «derecho natural de orden divino».

Durante todo el año 1950 se celebran innumerables campañas

(31) Las fechas respectivas de estas leyes sobre Consejos de empresa son las siguientes: 18 de agosto de 1948 (Württemberg-Baden); 31 de mayo de 1948 (Hessen); 15 de mayo de 1947 (Rheinland-Pfalz); 25 de noviembre de 1950 (Bayer); 7 de marzo de 1950 (Bremen); 24 de noviembre de 1948 (Baden); 21 de mayo de 1949 (Württemberg-Hohenzollern); 3 de mayo de 1950 (Schleswig-Holstein); como vemos pocos eran los *Länder* sin ley de Consejo de empresas: solamente Hamburg, Rhenania-Westphalia y Baja Sajonia. Para Berlín occidental se hicieron diversos proyectos sin que llegara a aprobarse una ley; véase sobre este particular: *Ein Berliner Betriebsrätegesetzentwurf* (en *Der Arbeitgeber*, Düsseldorf, 1949-50, Nr. 21-1., pág. 10), y *Entwurf eines Betriebsrätegesetzes* (Berlín), en *Der Betriebs-Berater*, Heidelberg, 1952, pág. 229). Existen copiosísimos trabajos sobre cada una de las leyes de los *Länder* citadas.

(32) *Die wirtschaftliche Mitbestimmung der Betriebsräte*, Stuttgart, 1948. Esta obra es, indudablemente, un antecedente directo del movimiento del año 1950, que supuso la aprobación de la ley de 1951.

(33) La Constitución de la República Federal Alemana de 1949, en su artículo 74, núm. 12, menciona expresamente, al tratar del Derecho del trabajo, la constitución de empresas; en el art. 72 la Federación se reserva el derecho de legislar con carácter general cuando estime que sobre determinadas materias no deben hacerlo los *Länder* individualmente.

para conseguir un reconocimiento total del pretendido derecho de los trabajadores para colaborar en la vida de las empresas respectivas a que pertenecen. Hattenheim es el escenario de diversas reuniones (34) que no producen el menor resultado práctico. Las discusiones, y de ahí el desacuerdo, giraban en torno a los derechos que los trabajadores debieran tener en materia económica, ya que no suscitaba tanto problema lo referente a su intervención en las tareas sociales y personales.

La aprobación de la ley de 21 de mayo de 1951 supuso una terrible y encarnizada fase previa que no queremos agotar (35). Igualmente, poco después, la misma enconada lucha se desarrollaría, con intervención de los diversos partidos y sindicatos, antes de la aprobación definitiva de la ley federal sobre constitución de empresas de 1952 (36). Pero tampoco insistiremos en este momento histórico y entraremos ya directamente en el estudio de la legislación vigente.

## II. PANORÁMICA DE LA ACTUAL SITUACIÓN NORMATIVA

El derecho de colaboración de los trabajadores y empleados se ha reconocido no solamente en el sector o campo de la economía privada, sino también en el público. Es humanamente imposible, en un trabajo de esta naturaleza, cual es un artículo de revista, agotar los casos generales que en aquella problemática han surgido y que son objeto de incesantes comentarios y trabajos de diversa índole por la doctrina germánica. Por tanto, al iniciar una exposición como la presente, constitución de empresas, es forzosamente necesario delimitar el objeto propio de nuestro estudio, concretando los puntos a que queremos hacer alusión.

---

(34) Por ejemplo, las que tuvieron lugar del 9 al 13 de enero; el 31 de marzo, y del 5 al 6 de julio.

(35) Sobre todo ello puede consultarse la obra de BRIEFS: *Entre capitalismo y sindicalismo. Situación crítica de la asociación obrera* (Traducción española del original, *Zwischen Kapitalismus und Syndikalismus. Die Gewerkschaften am Scheideweg*), Madrid, 1955, págs. 160 y sigs.

(36) Véase NIPPERDEY: *Evolución*, cit., págs. 33 y sigs.

Debemos resaltar que no se pretende volver al estudio, en general, de la ley de constitución de empresas de 1952 (37) ni al propio de la ley sobre codecisión de los trabajadores en el Consejo de vigilancia y Consejo directivo de las empresas del hierro, carbón y acero (38), pues como queda dicho ya se han dedicado a las dos leyes citadas algunos trabajos en español. Al ser este un análisis general del sistema alemán no revestiría interés el exponer de nuevo la estructura y el sistema de aquellas leyes; por ello vamos a dedicar las siguientes páginas a considerar algunos aspectos particulares de las leyes de 1951 y 1952, dando cabida a los criterios interpretativos jurisprudenciales; a desarrollar el sistema vigente, sobre colaboración de trabajadores y empleados, en el sector público (39); a estudiar el derecho especial de codecisión implantado, junto a los dos ya existentes, a partir

---

(37) Sobre la misma, en español, pueden verse los siguientes trabajos: de BERNARDINO HERRERO NIETO, vid. *supra*, nota 1; de NIPPERDEY: *Evolución*, cit., y su Conferencia pronunciada en la Facultad de Ciencias Políticas y Económicas de la Universidad de Madrid, publicada en CUADERNOS DE POLÍTICA SOCIAL, núm. 17, Madrid, 1953, págs. 7 a 42, bajo el título de *La ley alemana de Constitución de empresas*.

(38) Sobre ella, los mismos trabajos citados de BERNARDINO HERRERO y de GOETZ BRIEFS, cit., *Entre capitalismo y sindicalismo...*, donde se estudia, detenidamente, la génesis y el contenido de la ley de 1951 sobre codecisión de los trabajadores. Más en general, con menos extensión, la Conferencia pronunciada por el profesor GARRIGUES, en el Instituto Jurídico Español de Roma, publicada en la *Revista de Derecho Mercantil*, vol. XX, núm. 57, Madrid, 1955, págs. 107 y 108, por lo que al problema que consideramos respecta, donde insiste sobre el impacto que ha supuesto el derecho de codecisión en las sociedades alemanas.

(39) Más adelante estudiamos la ley de representación del personal (*Personalvertretungsgesetz*) de 5 de agosto de 1955. La distinción entre la esfera pública y privada, en orden a la materia que nos ocupa, es de extraordinaria relevancia porque la ley de constitución de empresas renuncia, por primera vez dentro de la historia del Derecho alemán, a la clásica diferenciación entre la actuación del Estado como persona de Derecho privado y como persona de Derecho público, considerando al Estado como único titular de la relación jurídica. (Véase NIPPERDEY en su trabajo cit., publicado en los CUADERNOS DE POLÍTICA SOCIAL, núm. 17, pág. 18. Y es de observar que este autor hablaba así antes de que la ley de representación de personal existiera aún cuando ya hubiere un proyecto en la Dieta federal.)

del año 1956 (40); y por último a analizar el alcance y el carácter de la reforma introducida, respecto de la ley de 1951, en el año 1957 (41).

A) ESFERA PRIVADA.—Agrupamos en este primer apartado el estudio de las siguientes leyes:

a) *Ley constitucional de empresas de 11 de octubre de 1952 (Derecho de codecisión proporcional)* (42).—Los puntos en que, respecto a esta ley esencial, vamos a insistir, son los siguientes:

1) *Normas complementarias*.—Con posterioridad a la promulgación de la ley de 1952 han surgido ciertas disposiciones modificativas y aditivas. Respecto a las primeras hay que tener en cuenta el art. 121 de la ley del Tribunal de Trabajo del año 1953 (43), de escasa importancia. Dentro de las segundas debemos referirnos, especialmente, a la Ordenanza de 1953 sobre elecciones dentro de la empresa (44), com-

---

(40) *Gesetz zur Ergänzung des Gesetzes über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Aufsichtsräten und Vorständen der Unternehmen des Bergbaus und der Eisen und Stahl erzeugenden Industrie*, de 7 de agosto de 1956, que estudiamos más adelante.

(41) *Gesetz zur Änderung von Vorschriften der Aktienrechts und des Mitbestimmungsrechts*, de 15 de julio de 1957, sobre la cual tratamos más adelante igualmente.

(42) Acogemos la afirmación de GESSLER para el cual existen tres formas de codecisión en el actual sistema alemán: la forma proporcional, de la ley de 1952; la forma paritaria, de la ley de 1951, y la paritaria modificada de 1956 (en su artículo *Die Mitbestimmung in Holding-Gesellschaften des Bergbaus und der Eisen und Stahl erzeugenden Industrie*, publicado en la revista *Der Betriebs-Berater*, Heidelberg, 1956, pág. 625).

(43) Modificó la redacción del art. 82 de la ley de Constitución de empresas respecto de su versión original. Y suprimió el art. 83 de la misma. La ley del Tribunal de trabajo se promulgó el 4 de septiembre de 1953.

(44) *Erste Rechtsverordnung zur Durchführung des Betriebsverfassungsgesetzes (Wahlordnung)*, de 18 de marzo de 1953. La primera parte se dedica a regular la elección del Consejo de empresa; la segunda, la propia de los representantes de los trabajadores eventuales y representación juvenil; la tercera se ocupa de la elección de los trabajadores para el Consejo de vigilancia; la cuarta trata de la revocación del puesto de un representante de los trabajadores en el Consejo de vigilancia; la quinta dicta normas para la elección del Consejo general de empresa (*Gesamtbetriebsrat*), y la sexta, por último, contiene las disposiciones finales.

pletando así el art. 87 de la ley de constitución de empresas. De menos importancia son las disposiciones, sobre la misma materia, de 8 de enero de 1953 y de 20 de marzo del mismo año.

2) *Campo de aplicación*.—Acudamos a tres criterios para señalar el ámbito de aplicación de la ley alemana sobre constitución de empresas:

1.º *Espacial*.—Se aplicará la ley de 1952 a todas las empresas de Alemania occidental y Berlín Oeste, independientemente de la nacionalidad de sus respectivos titulares. Hay únicamente dos excepciones a este principio general:

1.ª No se aplica a las empresas extranjeras de Derecho público cuando éstas no se hallen sometidas al Derecho alemán (es decir, las empresas de alguna de las fuerzas de ocupación).

2.ª No se aplica tampoco a las empresas alemanas sitas en el extranjero.

2.º *Empresarial*.—Por la naturaleza o actividades de la empresa no se aplica la ley a las públicas o entes de derecho público ni a las empresas de la navegación marítima y aeronáutica, objeto de legislación especial; y se aplica limitadamente a las que persigan fines políticos, sindicales, confesionales, caritativos, educativos, científicos, artísticos y otros de carácter semejante (45).

3.º *Personal*.—Es de observar que el Consejo de empresa, verdadero sujeto del derecho de codecisión, sólo se forma en aquellas empresas (46) que ocupen, cuando menos, normalmente cinco traba-

---

(45) El art. 81 (1) de la ley, dice así: «Los artículos 67 a 77 no se aplican a las empresas que persigan fines políticos, sindicales, confesionales, caritativos, educativos, científicos, artísticos y de carácter semejante. Las otras disposiciones de la ley se aplicarán en tanto en cuanto que no contrasten con el carácter particular de la empresa.» Los artículos 66 a 77 tratan de las tareas económicas y de la intervención de los trabajadores en el Consejo de vigilancia. A tenor del artículo 81 (2), «La presente ley no se aplica a las comunidades religiosas y a sus instituciones de carácter caritativo o educativo, independientemente de su naturaleza jurídica».

(46) En realidad se trata de establecimientos. No obstante adoptamos esta terminología por ser la normal. Se suele decir, también, Consejo de empresa y no de establecimiento. Cuando sea necesario realizar la distinción lo haremos expresamente.

jadores estables, de los que todos han de gozar del derecho de sufragio activo y al menos tres de ellos del pasivo (47). Hay que tener en cuenta, además, quiénes son, y quiénes no, trabajadores en el sentido de la ley de constitución de empresas (47 bis).

3) *Titularidad del derecho de colaboración de los trabajadores.*— Decíamos anteriormente (48) que desechando el término participación, para referirnos en sentido amplio a la intervención de los trabajadores en la vida de la empresa, acogíamos el menos equívoco de colaboración. Es sabido, igualmente, que la ley de 1952 no ha establecido un régimen general de codecisión (49), sino que se ha limitado a establecer una serie de órganos diversos, con intervención definida en la vida de la empresa. La representación de los trabajadores (50) en el Consejo de vigilancia de empresas a que se aplica la ley de constitución de empresas, es, como ya adelantábamos, proporcional (los representantes de los trabajadores significan una tercera parte en el total de los que integran el citado Consejo) a diferencia del sistema paritario vigente en las leyes que examinaremos posteriormente.

El problema más interesante que se plantea, en relación al derecho de colaboración de los trabajadores en la empresa es el de quién ostente la titularidad del mismo. Pueden aportarse las soluciones alternativas siguientes: titularidad de cada trabajador individualmente considerado, titularidad del conjunto del personal o, por último, titularidad del órgano representativo. La doctrina mantiene tesis opues-

---

(47) Cfr. art. 8 de la ley, párrafo 1.º En el segundo establece determinadas particularidades para las empresas de carácter agrícola y forestal.

(47 bis) Cfr. art. 4.º de la ley.

(48) Vid. supra, nota 7.

(49) A ello se debieron las dificultades para su aprobación; ésta suponía: 1.º Unas condiciones inferiores a las que disfrutaban los mineros y trabajadores de la siderometalurgia (ley de 1951). 2.º Una regresión con respecto a la *Betriebsratgesetz* de 1920. 3.º Una disminución de las facultades concedidas por las leyes particulares de ciertos Länder. Defendía a ultranza, la aprobación de la ley de 1952 el partido cristiano social y era terriblemente atacada por el social demócrata.

(50) Traducimos así el término alemán *Arbeitnehmer*, que comprende, en nuestra terminología española, a los trabajadores propiamente dichos (*Arbeiter*) y a los empleados (*Angestellte*).

tas. Para Nipperdey (50 bis) el sujeto de los derechos de codecisión y cogestión (ambas ubicadas, en nuestra terminología, dentro de la colaboración) es el Consejo de empresa que representa al personal frente a la empresa. Es esta la interpretación que ha cosechado más seguidores, aun cuando no cabe desconocer otras de orientación diversa (51). Además, aquella primera se ha visto confirmada por ciertas decisiones de los tribunales (52). Sobre el particular, y sin ánimo de aportar una solución, nuestra opinión es que el individuo, en sí, es el fundamento del reconocimiento del derecho de colaboración; que tal colaboración pertenece al personal en su conjunto y que, finalmente, su ejercicio se confía a un órgano representativo concreto, que es, en definitiva, el titular de tal derecho.

4) *Derechos de codecisión y de cogestión.*—Ya hemos hecho ciertas referencias a la distinción que media entre uno y otro concepto. El derecho de cogestión (52 bis) es más amplio, más vasto que el de

---

(50 bis) *La ley alemana*, cit. en los CUADERNOS DE POLÍTICA SOCIAL, número 17, pág. 22; el mismo autor, con HUECK, en su obra *Tarifvertragsgesetz (Kommentar)*, 1950, págs. 106 y sigs.: «El cumplimiento de aquellas disposiciones relativas a la colaboración sólo pueden ser exigidas por el conjunto del personal, que es representado, al respecto, por el Consejo de empresa, al cual la ley ha conferido la suficiente personalidad jurídica para ello»; en el mismo sentido, KROTOSCHIN, en su *Tratado práctico de Derecho del Trabajo*, vol. II, Buenos Aires, 1955, pág. 701; también ERNST HEINITZ: *Problemi concernenti la cogestione e la codecisione dei prestatori di lavoro nel diritto germanico* (en *Rivista di Diritto del lavoro*, año VI, fascículo 4, Milán, 1954, pág. 341).

(51) Que se interfieren con el problema conexo acerca de la personalidad jurídica del Consejo de empresa. Es ya muy conocida la tesis de KASKELDERSCH, ob. cit., págs. 329 y sigs., para los cuales el Consejo posee exclusivamente una personalidad jurídico parcial, con capacidad limitada a los derechos JACOBI: *Grundlehren des Arbeitsrechts*, Leipzig, 1927, pág. 292 y sigs.

(52) El L. A. G. (*Landesarbeitsgericht*), de Hamburgo, dispuso en 7 de octubre de 1950 que no es permisible que el Consejo de empresa elegido traspare el derecho de cogestión a uno o más de sus miembros, ni siquiera para las tareas de menos importancia (Vid. en *Arbeitsrecht in Stichworten*, V. Hamburg, núm. 604). También el mismo tribunal en sentencia de 15 de junio de 1951 (en la misma publicación, VII, núm. 176).

(52 bis) Traducimos así el término *Mitwirkung*, aun a sabiendas de lo difundida que se encuentra la traducción que equipara *Mitbestimmung* a cogestión.

codecisión. Hace alusión a todas las modalidades de colaboración en la actividad interventora de los trabajadores (53). El derecho de codecisión (54) se refiere únicamente a los actos de más intensa colaboración, superior a la simple información. Junto a estos dos conceptos cabría situar, además, un derecho más desdibujado, al que no se ha dedicado apenas atención: sería el derecho de codictamen (55), con un campo de aplicación limitado.

Mediante esta intervención de los trabajadores en la vida de la empresa se busca, en definitiva, la protección real de los mismos, la exigencia de que tales trabajadores sean representados y el logro de una comunidad de interés entre las partes que redunde en beneficio del trabajo (55 bis).

El art. 54 de la ley de constitución de empresas enumera las funciones generales del Consejo de empresa. Nos limitamos a ofrecer ciertos escritos de interés general sobre el particular (56).

La colaboración del Consejo de empresa se manifiesta concretamente en las tareas sociales, personales y económicas.

La ley de constitución de empresas ha dedicado los arts. 56 a 59

---

(53) Vid. en este sentido DERSCH, en *La cogestione e la codecisione dei prestatori di lavoro nel diritto tedesco* (en *Rivista di Diritto di lavoro*, I, 1952, páginas 74 y 75).

(54) Traducimos así *Mitbestimmung*; mantenemos igualmente, como correcta la traducción, de dicho término alemán, por codeterminación.

(55) La doctora HILGER ha mantenido que si una norma contiene un concepto indefinido, no es posible para su aplicación a un asunto concreto el ejercicio de un Derecho de codecisión sino de codiscusión (*Mitbeurteilungsrecht*). En la Revista *Betriebs-Berater*, Heidelberg, 1956, pág. 10. Puede hablarse de otros derechos, como *Mitberatung*, *Mitentscheidung*, *Mitsprache*, con significación diferenciada. Mientras que el segundo es un derecho del trabajador en el Consejo de vigilancia, el primero y el tercero lo son del Consejo de empresa.

(55 bis) Cfr. *Der Dienstvertrag*, STAUDINGER, NIPPERDEY, MOHNEN, NEUMANN. Berlín, 1958, pág. 1.185.

(56) Vid. escritos en español citados, y, además, en alemán, KOENIGS: *Grundsatzfragen der betrieblichen Mitbestimmung*, Hamburg, 1954; HUECK: *Probleme des Mitbestimmungsrechts* (en *Schriftenreihe der Juristischen*, Heft, 7, Karlsruhe, 1953).

a los asuntos sociales (57). Respecto a ellos queremos llevar a cabo dos órdenes de consideraciones: en primer lugar, con carácter general, queremos significar el alcance concreto del derecho de colaboración de los trabajadores en materia social; en segundo término, pretendemos resaltar alguna de las particularidades, e interpretación jurisprudencial correspondiente, de dicho sector social. Respecto al primer punto, las opiniones son controvertidas. Mientras que para Krotoschin las peculiaridades, sobre todo, de la nueva regulación alemana consisten en que respecto de los asuntos sociales la gestión configura siempre una verdadera codeterminación (57 bis), a juicio de Herschel una verdadera codecisión sólo existe en el marco del art. 56, con excepción de sus apartados g) y h) (58), significando en los demás supuestos, arts. 57 y 58, la colaboración del Consejo de empresa sólo un derecho de cogestión (59). Una posición intermedia adopta Nipperdey (59 bis).

---

(57) Si bien el art. 59 contiene una norma de carácter general: «no será admisible la celebración de acuerdos de empresa (*Betriebsvereinbarung*) en los casos en que la retribución del trabajo y otras condiciones del mismo sean normalmente fijadas por medio de contratos colectivos. Es excepcional el supuesto de que los mismos convenios admitan explícitamente la celebración de acuerdos de empresa suplementarios».

(57 bis) Ob. cit., vol. II, pág. 693.

(58) Ambos sobre la remuneración del trabajo y posibilidad de introducción de nuevos métodos.

(59) *Arbeitsrecht*, Düsseldorf, 1957, pág. 62.

(59 bis) HUECK-NIPPERDEY: *Lehrbuch der Arbeitsrechtes*, 6.<sup>a</sup> edición, tomo II, Berlín y Frankfurt, 1957, pág. 825. Distingue NIPPERDEY los tres casos siguientes: 1.º Asuntos que caen bajo el derecho de codecisión necesario (artículo 56). 2.º Asuntos que caen bajo el derecho de codecisión voluntario (artículo 57); y 3.º Asuntos en los que no existe tal derecho y el Consejo de empresa sólo puede ser oído (*Anhörung*) o consultado (*Beratung*).

Expresa también NIPPERDEY, pág. 824, que en general el poder del Consejo es tanto más amplio cuanto mayor es la fuerza de los representados.

Respecto al art. 56 ha mantenido SIEBERT, en su trabajo *Grundgedanken der Betriebsverfassung* (en *Recht der Arbeit*, 1958, pág. 162), que contiene un verdadero derecho de codecisión. El Consejo de empresa y el empresario tienen igual fuerza en asuntos sociales. No se deduce, sin embargo, suficientemente de la redacción del art. 56 que el derecho de codecisión sea un requi-

Con relación al segundo tipo de consideraciones propuesto nos vamos a fijar tan sólo en aquellos aspectos que han sido objeto de una interpretación jurisprudencial más intensa.

Dentro del art. 56, el núm. 1.º, a), trata de las facultades del Consejo de empresa para la determinación del comienzo y fin del horario cotidiano de trabajo y de los descansos correspondientes. Por trabajo cotidiano, en el sentido de este precepto, se entiende el tiempo de trabajo regular en la empresa (60). Es indudable que el Consejo de empresa tiene en este supuesto un verdadero derecho de codecisión (61) salvo en los casos especiales o extraordinarios (62).

El apartado b) se refiere al tiempo y lugar de pago de la retribución correspondiente a los trabajadores, que no ha dado lugar a grandes polémicas ni doctrinales ni jurisprudenciales.

A la fijación del sistema de permisos se refiere el siguiente apartado c). Algunos autores han mantenido que tal plan debe determinarse con la colaboración del Consejo de empresa, a través de un simple derecho de cogestión, mientras que otros han defendido la existencia de un verdadero derecho de codecisión en este caso (63).

sito de eficacia jurídica. Ahora bien, pág. 163, en casos de urgencia tiene el empresario derecho para actuar independiente (tal afirmación la hace SIEBERT con relación al art. 61, apartado 6.º de la *Personalvertretungsgesetz*).

(60) En este sentido ArbG (*Arbeitsgericht*), de Mannheim, en sentencia de 23 de febrero de 1953 (Vid. en *Betrieb*, Düsseldorf, 1953, pág. 511).

(61) Así, L. A. G. de Hamm, en su decisión de 16 de agosto de 1955 (Vid. en *Der Betriebs-Berater*, Heidelberg, 1956, págs. 273, 4-507) y en idéntico sentido el L. A. G. de Hamburg en sentencia de 14 de agosto de 1956 (Vid. en *Arbeitsrecht in Stichworten*, Hamburg, 1956, XVII, n. 23).

(62) La jurisprudencia en este sentido es reiteradísima. En la misma sentencia antes citada del L. A. G. de Hamburgo, se determinó que para la fijación de horas extraordinarias de trabajo se debía reconocer al empresario unos derechos más amplios, fuera de la regulación del art. 56. En este mismo sentido el L. A. G. de Hannover, en sentencia de 14 de febrero de 1955 (Vid. en *Westdeutsche Arbeitsrechtsprechung*, 1956, pág. 22, núm. 52).

(63) En el primer sentido, SCHLESSMANN, en su trabajo *Wie ist der Urlaub in diesem Jahr zu regeln?* (Vid. en *Mensch und Arbeit*, München, 1956, página 78); en el segundo, por ejemplo, LICHTENSTEIN: *Mitbestimmung des Betriebsrat bei der Aufstellung des Urlaubsplanes* (en *Der Betriebsrat*, Frank-

Todas las cuestiones que hagan referencia al orden interno de la empresa y al comportamiento de los trabajadores deben decidirse con la intervención preceptiva del Consejo de empresa (64).

Los apartados g) y h) del art. 56, 1.º de la *Betriebsverfassungsgesetz*, se dedican a la regulación de los salarios. Es importantísima la interpretación jurisprudencial en orden a las facultades del Consejo de empresa con relación a las retribuciones a destajo (65). Sobre los principios generales de retribución y posibilidad de introducir nuevos métodos de valoración del trabajo, existe un estudio interesantísimo

---

furt a. M, 1956, pág. 181). En una postura más objetiva, distinguiendo diversos supuestos, SIEBERT: *Wenn der Betriebsrat bei der Urlaubsregelung nicht befragt wurde* (en *Funktionar*, 1958, n. 1, pág. 19).

(64) No se trata sólo de una recomendación sino de una obligación legal. SCHLESSMANN: *Form und Inhalt einer Disziplinarordnung* (vid. en *Mensch und Arbeit*, München, 1956, pág. 242).

(65) Y es particularmente interesante sobre el tema de los destajos un trabajo de SIEBERT titulado *Grundfragen der Akkordfestsetzung, Arbeitsvertrag und Mitbestimmung* (en *Der Betriebs-Berater*, Heidelberg, 1956, pág. 46): en la fijación de salarios a destajo deben considerarse separadamente dos problemas: el factor tiempo y el factor dinero. En orden a la fijación del tiempo en el destajo tiene el Consejo de empresa un derecho de colaboración en forma de *Mitbeurteilung* (que pudiéramos traducir por «codictamen»; sobre otras formas, vid. supra, nota 52). Pero en la fijación del factor dinero no hay derecho ni de codecisión ni de codictamen del Consejo de empresa. El problema no es demasiado claro en la jurisprudencia: el LAG de Freiburg im Breisgau, en sentencia de 23 de enero de 1954 (vid. en *Der Betriebs-Berater*, Heidelberg, 1954, pág. 411, núm. 14), decidió que «en cierta proporción» el Consejo de empresa tiene un derecho de codecisión para decidir los sueldos en el trabajo a destajo; el ArbG de Berlín, en sentencia de 16 de enero de 1956 (vid. en *Entschkalender*, 1956, III, 235), determinó que el derecho de codecisión, en la materia que tratamos, se refiere sólo a la fijación de reglas generales para sentar escalas de destajo, pero no para la aplicación de aquéllas en los casos individuales; problema diferente es que se haya fijado en un convenio colectivo que las escalas de destajo puedan ser modificadas en los supuestos de cálculos falsos o variación en la base de dichos cálculos; en este supuesto el Consejo de empresa tiene un verdadero derecho de codecisión para tales modificaciones. En este sentido el BAG (Bundesarbeitsgericht) en sentencia de 12 de octubre de 1955. (Vid. en *Arbeitsrechtliche Praxis, Nachschlagewerk des BAG*, München y Berlín, núm. 12, con comentario de KÜCHENHOFF.)

de Gaul (66). Al referirse al tema de los salarios hay que hacer mención también a las mejoras voluntarias introducidas libremente por el empresario (67).

Sobre las llamadas instituciones de asistencia, el aspecto que más ha sido estudiado es el de la habitación obrera (68).

Interesante es, por último, la intervención del Consejo de empresa en materia de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales (69).

A los asuntos personales dedica la ley los artículos que van del 60 al 66, ambos inclusive. Respecto a tal materia vamos a realizar los dos mismos órdenes de consideraciones que llevábamos a cabo en punto a los asuntos sociales.

---

(66) *Einwirkung des Betriebsrat bei Einführung und Anwendung der Arbeitsbewertung* (en *Arbeitsrecht-Blätter*, Stuttgart, Arbeitsbewertung, II): la letra h) del apartado 1 del art. 56 de la BetrVG sólo jugará cuando no exista convenio colectivo que regule la materia. Afirma el autor que por acuerdo entre el empresario y el Consejo de empresa puede constituirse, además, un Comité de valoración del trabajo.

(67) El derecho de codecisión del Consejo de empresa es posible en la concesión de prestaciones que tengan, o puedan tener, carácter de salario. Esta afirmación no es válida para las gratificaciones de Nochebuena. Así, el LAG de Düsseldorf, en sentencia de 30 de abril de 1955 (vid. en *Der Betriebs-Berater*, Heidelberg, 1955, pág. 766, núm. 24).

(68) DITTMAR, en su trabajo *Werkswohnungen und Mitbestimmung* (en *Die Mitbestimmung*, 1956, pág. 20), afirma que existe un derecho de codecisión del Consejo de empresa en la distribución de casas obreras; en cambio, el ArbG de Augsburg, en sentencia de 28 de agosto de 1954 (vid. en *Der Betriebs-Berater*, Heidelberg, 1954, pág. 902, núm. 29) ha mantenido que en la administración de casas obreras no existe un derecho de codecisión del Consejo de empresa, a tenor del art. 56, 1.º e). Para un estudio del problema en la jurisprudencia, vid. GLASER: *Rechtsprechung zur Werks- oder Betriebswohnung* (en *Betrieb*, Düsseldorf, 1956, suplemento núm. 22 al cuaderno 52).

(69) Hemos consultado únicamente el artículo de SCHWEITZER: *Ein Wort zur Silikose-Schutzverordnung* (en *Der Betriebsrat*, Frankfurt a. M., 1956, página 62). Afirma el autor que el art. 58 de la BetrVG confiere de modo claro y terminante al Consejo de empresa una función independiente para la lucha contra los peligros de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. (A este respecto hay que tener en cuenta la llamada *Silikose-Schutzverordnung* para la industria cerámica de 1 de septiembre de 1951.)

Se discute igualmente sobre el carácter que tenga el derecho de colaboración de los trabajadores en el aspecto personal. Mantiene que existe derecho de codecisión en los arts. 60, 61, apartados 1 y 3, Herschel (70). Niegan que exista tal derecho Nipperdey (71) y Siebert (72). Krotoschin, menos radical, sostiene que en los asuntos personales, y sobre todo en punto al despido, hay que estar a lo que resuelvan los Tribunales de Trabajo (73).

Dentro de los asuntos personales reviste especial interés el estudio del despido. No obstante, brevemente, vamos a referirnos a los diversos aspectos concretos del campo personal, es decir, al empleo (*Einstellung*), cambios de la situación del trabajador con relación al

---

(70) Ob. cit., págs. 63 y sigs. Un derecho de cogestión existiría en el marco de los arts. 66, apartados 1.º y 2.º Un simple derecho de iniciativa en el propio del art. 66, apartado 4.º

(71) *Lehrbuch* cit., tomo II, pág. 842: El Consejo de empresa no participa en la realización de los asuntos personales, aun cuando su intervención en éstos es mayor que en la ley de 1920 (vid. supra págs. 4 y 5), excepto en lo atinente al despido. Los derechos del Consejo de empresa en materia personal se agotan con la audición y la consulta (*Anhörungsrecht* y *Beratungsrecht*). Vid. supra, notas 55, 59 bis y 65.

(72) Con su claridad acostumbrada explica SIEBERT el problema en su trabajo *Grundgedanken* cit., págs. 166 y sigs.: En materia personal el acuerdo del Consejo de empresa no puede ser nunca un requisito anterior para la eficacia del acto. Sólo existe un derecho de impugnación (*Einspruch*) reconocido por el art. 61 de la BetrVG. Los motivos de esta impugnación, mencionados en su apartado tercero, son exhaustivos. El derecho de impugnación del Consejo de empresa es siempre negativo, pues sólo puede producir el abandono de una decisión empresarial y no su sustitución por otra. Tiene, sin embargo, también un aspecto positivo: consiste en que mientras no sea informado el Consejo de empresa la decisión tomada unilateralmente por el empresario no es eficaz. Es decir, que para que opere el aspecto negativo, el importante, ha de seguirse el cauce previo expuesto, o factor positivo.

(73) Ob. cit., vol. II, pág. 693. Sería interesante examinar la postura de los Tribunales en esta materia, si acogemos el criterio de este autor. Sin perjuicio de lo que digamos al tratar cada uno de los aspectos particulares, veamos algunas decisiones jurisprudenciales de carácter general: si el empresario contraviene culposamente lo previsto en el art. 61 de la BetrVG, es ineficaz toda medida adoptada, referente a los asuntos personales: LAG de Frankfurt en sentencia de 27 de julio de 1955 (vid. en *Westdeutsche Arbeitsrechtsprechung*, 1955, página 190).

convenio colectivo (*Eingruppierung* y *Umgruppierung*) y traslado de los trabajadores (*Versetzung*) (74).

El empresario debe poner en conocimiento del Consejo de empresa las plazas vacantes que deban proveerse. El incumplimiento culpable de la comunicación hace que el empresario incurra en responsabilidad (75); pero, a juicio de la doctrina dominante, no perjudica la validez de los contratos de trabajo el haber sido celebrados sin tal comunicación previa (76). El art. 61, apartado 3, fija exhaustivamente las causas por las cuales puede el Consejo de empresa negar su consentimiento para la provisión de un determinado empleo (77).

(74) El art. 60, apartado 2.º, de la BetrVG dice así: «Cuestiones referentes al personal en el sentido de la presente ley son: el empleo, los cambios internos, los traslados y el despido.» Algún autor, vid. FITTING: *Beteiligung des Betriebsrat in personellen Angelegenheiten* (en *Arbeitsrecht Blätter*, Stuttgart, Betriebsverfassung XIV, C), ha afirmado que existe un derecho de codecisión en todas estas materias. Ya hemos visto, supra, nota 72, la opinión del profesor SIEBERT al respecto.

(75) Cfr. art. 78, apartado 1.º, letra d) de la BetrVG.

(76) En este sentido, vid. DIETZ: *Betriebsverfassungsgesetz (Kommentar)*, segunda edición, 1955 (hay reciente edición, 3.ª, de 1958), comentario al párrafo 61, 3; también GALPERIN: *Betriebsverfassungsgesetz (Kommentar)*, segunda edición, comentario al párrafo 61, 1 (en el año 1958 ha aparecido la tercera edición de este comentario, con la intervención de SIEBERT, con lo cual la obra ha adquirido mayor profundidad y más grande rigor científico). En sentido contrario, por ejemplo, FITTING-KRAEGELOH: *Betriebsverfassungsgesetz (Kommentar)*, tercera edición, 1953, comentario al párrafo 61, 17. Además, sin que sepamos su postura al respecto, pueden consultarse los comentarios a la ley citada de los autores siguientes: KÜCHENHOFF, 1954; ERDMANN, 1954; SAHMER, 1953.

(77) En este sentido, SIEBERT, trabajo ya citado, supra, nota 72. También HUECK: *Lehrbuch* cit., tomo I, segundo cuaderno, págs. 165 y 166: El Consejo de empresa sólo puede reclamar en determinados supuestos (los del art. 61, apartado 3), y en ningún caso puede estimarse que la colaboración del Consejo de empresa, en orden al empleo, equivalga a un derecho de codecisión total en el sentido de una corresolución igualitaria. En el mismo sentido el ArbG de Berlín en su decisión de 4 de febrero de 1955 (vid. en *Sammlung arbeitsrechtlicher Entscheidungen*, Düsseldorf, 1956, pág. 68, núm. 4, con comentario de OSWALD). Cuando el Consejo de empresa no está de acuerdo con la decisión del empresario puede acudir ante el Tribunal de trabajo que corresponda, en

La doctrina y la jurisprudencia han precisado el alcance del término *Umgruppierung* (78) y el del menos problemático de *Versetzung* (79).

Entremos ahora en el estudio de las facultades del Consejo de empresa, en los despidos de los trabajadores, aspecto, repetimos, más interesante de los correspondientes a los asuntos personales. El pro-

el plazo de dos meses: BAG en decisión de 12 de octubre de 1955, en la misma publicación citada, 1956, pág. 95, núm. 5-6, con comentario igualmente de OSWALD.

(78) Por ejemplo, la doctora HILGER, en su trabajo *Das Mitbestimmungsrecht bei Umgruppierung* (en *Der Betriebs-Berater*, Heidelberg, 1956, página 999) afirma que *Umgruppierung* en el sentido de los artículos 60 y sigs. de la BetrVG es todo cambio en la situación del trabajador atinente al convenio colectivo. Es independiente, en todo caso, que los cambios afecten a las características de su actividad o que se haya aplicado inadecuadamente el convenio colectivo. No hay *Umgruppierung* si al trabajador se le conceden, por contrato individual, condiciones más favorables que las que a él corresponden habitualmente. Aquí entra en juego el otro concepto citado: *Eingruppierung*, al cual se refería el BAG en sentencia de 12 de octubre de 1955 (vid. en *Arbeitsrechtliche Praxis, Nachschlagewerk des Bundesarbeitsgerichts*, München y Berlín, núm. 12 del art. 63 de la BetrVG, con comentario de KÜCHENHOFF) y (también en *Der Betriebs-Berater*, Heidelberg, 1955, pág. 929, núm. 29) cuando decía que bajo *Umgruppierung* se entendía no sólo el cambio en la situación colectiva de los trabajadores, sino también el cambio de grupo, en la aplicación de los convenios colectivos, *Eingruppierung*. Sería de tener en cuenta la aportación de HILGER. Sobre la interpretación amplia del Tribunal Federal de trabajo ha insistido MEISSINGER en su trabajo *Probleme der Umgruppierung* (en *Die Betriebsverfassung*, Frankfurt, a. M., 1956, pág. 101): el *Umgruppierung* no es sólo un acontecimiento que afecte a la situación jurídico-contractual colectiva, sino incluso jurídico-constitucional de la empresa.

(79) En primer lugar, el mismo legislador ha precisado el alcance de los traslados (vid. art. 60, apartado 3, de la BetrVG). En el *Rechtsarchiv der Wirtschaft*, 1956, núm. 24, trabajo corto, núm. 706, apareció un estudio titulado *Die Versetzung an einen anderen Arbeitsplatz*, en el que se decía que los traslados de los trabajadores son sólo posibles, de acuerdo con la legislación vigente, cuando mediante aquéllos no resultara un cambio del contenido del contrato de trabajo. Las modificaciones de puestos de trabajo, dentro de la misma empresa, están dentro de la esfera del poder directivo del empresario. Pero para los cambios a otro lugar o departamento independiente se precisa la intervención del Consejo de empresa, que tiene en este punto un verdadero derecho de codecisión.

blema se plantea en los siguientes términos: a tenor del artículo 66, 1.º de la BetrVG, el Consejo de empresa debe ser oído antes de proceder al despido de todos y cada uno de los trabajadores. ¿Qué alcance tiene el mandato legal? ¿Es ineficaz un despido realizado unilateralmente por el empresario sin oír anteriormente al Consejo de empresa? Prescindimos de las consideraciones doctrinales al respecto (80) y de la regulación anterior a la presente ley —pues siempre esta cuestión ha sido muy debatida— para entrar de lleno en el articulado de aquélla (81). Hagamos, a modo de orientación, el siguiente cuadro sistemático:

- A) Despido de trabajadores por el empresario:
  - a) No mediando acuerdo especial sobre el modo de proceder al despido:
    - 1) Despido ordinario (*ordentliche Kündigung*):
      - 1.ª El oír previamente al Consejo de empresa es requisito de eficacia del despido.
      - 2.ª No puede considerarse como tal.
    - 2) Despido extraordinario (*ausserordentliche Kündigung*):
  - b) Cuando existe un régimen diferente concertado a través de convenio colectivo o de acuerdo de empresa.
- B) Despido de los trabajadores propuesto por el Consejo de empresa al empresario.

---

(80) Vid. supra, especialmente, notas 70 a 73.

(81) El LAG de Kiel en sentencia de 22 de mayo de 1947 (vid. en *Arbeits- und Sozialrecht, Mitteilungsblatt des Arbeitsministeriums Baden-Württemberg*, Villingen, 1948, pág. 197) determinó que en el despido de los trabajadores el Consejo de empresa tenía un derecho de cogestión. Para el tránsito entre la legislación vigente, anterior a la ley de 1952, y dicha regulación, dispuso el LAG de Hamm, en sentencia de 12 de noviembre de 1952 (vid. en *Der Betriebs-Berater*, Heidelberg, 1953, pág. 31) que si el Presidente del Consejo de empresa ha informado al empresario, antes de la entrada en vigor de la BetrVG, sobre el acuerdo de un despido, no puede modificar su criterio al entrar en vigor la nueva ley.

A continuación vamos a tratar de adscribir a cada uno de estos apartados la jurisprudencia de los tribunales alemanes de trabajo. Con carácter previo es preciso referirse a la relación que en orden al despido debe establecerse entre la ley de constitución de empresas y la ley de despido (82). En muchas sentencias han mantenido los tribunales que la audición previa al Consejo de empresa es un requisito de eficacia para el despido de los trabajadores (83).

---

(82) El art. 66, apartado 3 de la BetrVG dice así: «Quedan firmes las disposiciones de la ley de protección al despido (*Kündigungsschutzgesetz*) de 10 de agosto de 1951. Sobre estas relaciones, en el caso de despidos propuestos al empresario por el Consejo de empresa, vid. infra, ha insistido el ArbG de Bremen en sentencia de 29 de marzo de 1956 (vid. en *Arbeitsrecht in Stichworten*, Hamburg, 1956, XVII, núm. 142). Hay que tener en cuenta que el despido decretado por el empresario rompe tanto la relación propiamente civil como la laboral con el trabajador y que el posible reemplazo reestablece ambas: en este sentido, ArbG de Berlín, en sentencia de 28 de agosto de 1956 (vid. en *Entscheidungs-Kalender, Arbeits- und Sozialrecht*, Berlín, 1956, III, 694).

(83) Especialmente en las siguientes: LAG de Frankfurt, en sentencia de 12 de diciembre de 1952 (vid. en *Der Betriebs-Berater*, Heidelberg, 1953, página 532); ArbG de Düsseldorf, en sentencia de 22 de diciembre de 1952 (vid. en *Arbeit und Recht*, 1953, pág. 94) decidió que el art. 66, apartado 1 de la BetrVG contiene una prohibición legal en el sentido del art. 134 del BGB («Un negocio jurídico que vaya contra una prohibición legal es nulo, si otra cosa no se deduce de la ley»); ArbG de Biberach (Riss), en sentencia de 23 de diciembre de 1952 (vid. en *Der Betriebs-Berater*, Heidelberg, 1953, pág. 145); ArbG de Göttingen, en sentencia de 6 de febrero de 1953 (vid. en *Betriebs-Berater*, Heidelberg, 1953, pág. 236); LAG de Freiburg, en sentencia de 21 de marzo de 1953 (vid. en *Betrieb*, Düsseldorf, 1953, pág. 512). Otros tribunales, vid. infra, han mantenido una postura contraria. Pero parece ser la expuesta la que debe seguirse por haber sido la adoptada por el Tribunal Federal de Trabajo. Veamos algunas de sus sentencias. Es importantísima la de 9 de diciembre de 1955 (vid. *Arbeitsrechtliche Praxis, Nachschlagewerke des BAG*, München y Berlín, núm. 2, zu art. 7 de la KSchG, con comentario de HUECK). (Vid. también en *Der Betriebs-Berater*, Heidelberg, 1956, pág. 143): Dice el BAG que el empresario no puede despedir por ninguna causa, aun cuando sea socialmente justificada (requisito exigido en todo caso para proceder en general al despido ordinario de los trabajadores, Cfr. art. 1 de la KSchG), si previamente no ha dado audiencia al Consejo de empresa, culposa o dolosamente. Esta sentencia, verdadera teoría general en materia de despido, se refiere también a los casos en que no sea previsible un trabajo armónico entre traba-

En otras muchas resoluciones se mantuvo una opinión contraria (84). El problema, no obstante, ha desaparecido después de la interpretación del Tribunal Federal de Trabajo, que ya hemos expuesto. Caso diferente es que el despido sea extraordinario, a tenor de la diferencia admitida por la ley alemana de protección al despido (85). Puede concertarse un régimen diferente al normal, en materia de despido, a través de convenio colectivo o de acuerdo de empresa (86).

---

jador y empresario favorable a los fines de la empresa; en estos supuestos se exige al empresario de aportar las pruebas encaminadas a demostrar la necesidad de finalizar la relación de trabajo, a la vista de la dificultad que tal exigencia supondría. Basta que la causa alegada por el empresario suponga un obstáculo insuperable, de tipo objetivo, a la continuación normal de las relaciones laborales, incluso cuando aquella causa no hubiera alcanzado la consideración, en otros momentos, de socialmente justificada. Se admite, por supuesto, la defensa del trabajador. Es también muy importante la sentencia del BAG de 17 de julio de 1956 (vid. en *Betriebs-Berater*, Heidelberg, 1956, página 786, núm. 1.545): se dijo que no puede admitirse que el empresario alegue desconocer el derecho del Consejo de empresa a ser oído en caso de despido. Si alega tal desconocimiento se reputará que actúa dolosamente (con presunción *juris tantum*).

(84) Entre otras sentencias, las del ArbG de Düsseldorf de 5 de febrero de 1953 (vid. en *Der Betrieb*, Düsseldorf, 1953, pág. 256); la del mismo tribunal, que se confirmó así en su tesis, de 23 de marzo de 1953 (vid. en la misma publicación, pág. 356); la de 12 de mayo de 1953 del LAG, también de Düsseldorf (vid. en *Der Betriebs-Berater*, 1953, pág. 531), de 7 de mayo de 1953 del LAG de Hamm (en la misma publicación, pág. 531); la sentencia de 19 de diciembre de 1952, LAG de Stuttgart, en la misma publicación, pág. 236, etcétera. Téngase en cuenta que todas estas sentencias son anteriores a las ya examinadas del Tribunal Federal del Trabajo.

(85) El BAG, en sentencia de 2 de mayo de 1958 (vid. en *Recht der Arbeit*, München y Berlín, 1958, pág. 439, núm. 256) determinó que no se precisa oír previamente al Consejo de empresa en los casos de despido sin plazo (*fristlose Kündigung*). Esta exigencia, para condicionar la validez del despido, sólo puede jugar en supuestos excepcionales. Vid. art. 626 del B. G. B.

(86) El LAG de Hamm, en sentencia de 19 de febrero de 1953 (vid. en *Der Betriebs-Berater*, Heidelberg, 1953, pág. 236) decidió que cuando por acuerdo de empresa (*Betriebsvereinbarung*) se fijare que el empresario sólo puede despedir a los trabajadores previo acuerdo del Consejo de empresa, este acuerdo es requisito de la eficacia del despido, porque el acuerdo de empresa tiene fuerza normativa, como derecho estatutario; en el mismo sentido el

Por último, es diferente, y sólo lo mencionamos a título sistemático, el supuesto de que sea el Consejo de empresa el que proponga al empresario el despido de un trabajador (87).

Pasemos, por último, a la consideración de los asuntos económicos. Nos referimos a ellos, en general, independientemente de las facultades del Comité económico de que habla la ley (88). Sobre las facultades del Consejo de empresa, en materia económica (89), existe el mismo debate, menos intenso, que en materia personal o social. Para

---

LAG de Hannover, en sentencia de 14 de diciembre de 1955 (vid. en *Arbeitsrecht in Stichworten*, Hamburg, 1956, XVI, núm. 576); igualmente el ArbG de Hamburg, en sentencia de 13 de agosto de 1956 (en la misma publicación, XVII, núm. 146): se dijo en ésta que la tal ampliación de las facultades del Consejo de empresa sólo puede acordarse por acuerdo de empresa, no por contrato individual. Han admitido esta tesis las sentencias del BAG de 23 de noviembre de 1955 (vid. en *Arbeitsrechtliche Praxis, Nachschlagewerk des BAG*, München y Berlín, núm. 1, con comentario de LARENZ), en la que se decía que si por contrato colectivo se vincula el despido al consentimiento del Consejo de empresa, este consentimiento puede prestarse también después de haber realizado el empresario el despido. El consentimiento se retrotrae al día de la declaración de despido; en el mismo sentido el BAG en sentencia de 29 de mayo de 1956 (vid. en *Arbeitsrechtliche Praxis, Nachschlagewerk des BAG*, München y Berlín, núm. 2, comentario de HUECK); vid. también en *Der Betriebs-Berater*, 1956, pág. 690, núm. 1.357). También ha decidido el BAG, en sentencia de 6 de noviembre de 1956 (vid. en *Der Betrieb*, Düsseldorf, 1956, página 1.211) que por acuerdo de empresa puede determinarse la constitución de una oficina de arbitraje (*Schiedsstelle*) para controlar el consentimiento del Consejo de empresa en caso de despido.

(87) El ArbG de Bayreuth, en sentencia de 13 de junio de 1956 (vid. en *Arbeitsrecht in Stichworten*, Hamburg, 1956, XVII, núm. 178) decidió que el Consejo de empresa no puede forzar al empresario a despedir al trabajador, sino que habrá de acudir al Tribunal de Trabajo que corresponda. Vid. el art. 66, apartado 4, de la BetrVG.

(88) El art. 67, apartado 1, dice así: «Para promover la colaboración entre el Consejo de empresa y el empresario y para garantizar la recíproca información en las cuestiones económicas, en todas las empresas que empleen habitualmente más de 100 trabajadores estables se constituirá un Comité económico (*Wirtschaftsausschuss*).» Sobre sus atribuciones, funcionamiento, etcétera, los artículos de la ley que van del 67 al 71, ambos inclusive.

(89) Artículos 72 al 75, ambos inclusive, de la BetrVG.

Nipperdey (90) no puede existir un derecho de codecisión en materia económica, pues su admisión contradeciría a la vigente constitución económica, basada en la libertad decisoria del empresario. Algún autor ha insistido, por ejemplo, Heinitz, con respecto al aspecto económico a que nos referimos, en la distinción de empresa y establecimiento (91). Para Siebert (92) los arts. 72 y siguientes de la BetrVG contienen un derecho de codecisión sin fuerza, ya que aunque sólo sea esto, el Consejo de empresa puede impugnar las decisiones del empresario (93). Herschel mantiene un criterio más amplio (94). La jurisprudencia ha interpretado, restrictivamente, las facultades del Consejo de empresa en los asuntos económicos (95). Meissinger (96) se ha ocupado de la intervención de los sindicatos en materia económica. A su juicio, al sentido del art. 67 (97), según el art. 49 de la

(90) *Lehrbuch* cit., tomo II, pág. 862.

(91) Ob. cit., pág. 342: La codecisión, en materia económica, no concierne al propietario del establecimiento (*Betrieb*), sino al empresario como tal, y de ahí que los arts. 67 y sigs. de la BetrVG hablen de empresario (*Unternehmer*) en vez de dador del trabajo, como había hecho hasta entonces (*Arbeitgeber*).

(92) *Grundgedanken* cit., pág. 168.

(93) Ante la llamada oficina de mediación (*Vermittlungsstelle*). Sobre el derecho de las partes para acudir a tal oficina, el LAG de Kiel, en sentencia de 4 de noviembre de 1953 (vid. en *Der Betriebs-Berater*, Heidelberg, 1953, página 1.063). La ley de constitución de empresas se refiere a estas oficinas de conciliación en los arts. 72 y sigs. Sobre tales oficinas, vid. BEER: *Vermittlungsstelle und Einigungsverfahren* (en *Betriebsrat*, 1958, núm. 6, pág. 131).

(94) Ob. cit., pág. 65. A su juicio hay un derecho de codecisión del Consejo de empresa, en el supuesto del apartado 2 del art. 72.

(95) El LAG de Heidelberg, en sentencia de 20 de febrero de 1950 (vid. en *Der Betriebs-Berater*, Heidelberg, 1950) —con anterioridad a la ley vigente, página 237— determinó que ni siquiera los Tribunales de Trabajo podían controlar las decisiones de los empresarios en el aspecto económico. Sobre las facultades limitadas del Consejo de empresa en casos particulares, por ejemplo, ante el art. 72, apartado 1, letra b), sobre el traslado de partes fundamentales de la empresa o de la misma empresa, se ha inclinado el LAG de Düsseldorf en sentencia de 6 de abril de 1956 (vid. en *Arbeit und Recht*, Köln, 1956, página 318, núm. 10, con comentario de HERSCHEL).

(96) *Betriebsverfassungsgesetz (Kommentar)*, München, 1952, pág. 216.

(97) Ya hemos transcrito el apartado 1 del mismo (vid. supra nota 88). El apartado 2 dice así: «El Comité económico tiene derecho a ser informado

BetrVG (98), hay que añadir la ayuda que los sindicatos deben prestar al Consejo de empresa. También ha manifestado este autor (99) la necesidad de considerar conjuntamente, en orden a la investigación de las tareas económicas, las facultades reconocidas al Comité económico por el art. 67, apartado 3, y las que competen al Consejo de empresa según el art. 72, apartado 1 (100). Para terminar, y además de las obras citadas a lo largo del comentario a la ley de 1952, es preciso referirse a algunos trabajos de gran interés en este sentido (101).

---

sobre las cuestiones económicas atinentes a la empresa, sin poner en peligro los secretos industriales y comerciales de la misma.» Y el 3 dice así: «Entre las cuestiones económicas en el sentido del apartado 2 deben considerarse: a) Los métodos de fabricación y de trabajo. b) El problema de producción. c) La situación económica de la empresa. d) La situación de la producción y venta. e) Los otros asuntos que puedan revestir interés para los trabajadores de la empresa.» Esta enumeración, a juicio de MEISSINGER —ob. cit., pág. 217—, no es de carácter exhaustivo.

(98) El art. 49, apartado 1, dice así: «El empresario (dador de trabajo) y el Consejo de empresa colaboran conjuntamente de acuerdo con los contratos colectivos vigentes, colaborando con las asociaciones sindicales y patronales representadas en la empresa...»

(99) Ob. cit., pág. 217, vid. nota siguiente.

(100) El art. 72, apartado 1.º, de la BetrVG dice así: «En los planes de modificación de la empresa que puedan suponer un perjuicio importante para los asalariados, y para partes considerables de ellos, el Consejo de empresa, en las empresas que emplean habitualmente más de veinte trabajadores con derecho a voto, tiene un derecho de codecisión. Como modificaciones de la empresa, en el sentido de la primera fase, se consideran: a) La reducción o liquidación de toda la empresa o de alguna de sus partes esenciales. b) El traspaso de la empresa o de partes esenciales de la misma. c) La fusión con otra empresa. d) Las modificaciones fundamentales de los fines de la empresa o de las inversiones de la misma en cuanto no dependan en efecto de un cambio de la situación del mercado. e) La introducción de métodos de trabajo fundamentalmente nuevos, en cuanto que no vengan determinados por el progreso técnico o no estén en función del mismo.»

(101) Sobre los asuntos sociales, KRAEGELOCH: *Mitwirkung und Mitbestimmung des Betriebsrat in sozialen Angelegenheiten* (en *Der Betrieb*, Düsseldorf, 1952, pág. 950); FITTING: *Beteiligung in sozialen Angelegenheiten* (en *Arbeitsrechts Blätter*, 1954, *Betriebsverfassung*, XIV, B, 28-7-54, y la misma publicación, 28-12-1954); NIKISCH: *Die Mitwirkung und Mitbestimmung des Betriebsrats in sozialen Angelegenheiten nach dem Betriebsverfassungsgesetz*

b) *Ley sobre la codecisión de los trabajadores en el Consejo de vigilancia y Consejo directivo de las empresas mineras y de las industrias del hierro y del acero de 1951 (Derecho de codecisión paritario) (102).*—Esta importantísima ley, anterior cronológicamente a la de constitución de empresas, ha sido objeto, al igual que aquélla, de ciertos comentarios en español (103). Por tanto, queremos referirnos únicamente, por lo que a la misma atañe, a ciertos aspectos generales y, en especial, a la reforma que ha sido introducida en el año 1957.

1) *Normas complementarias.*—Repetimos que es interesantísima la ley sobre cambios de preceptos, en materia de derecho de acciones y de derecho de codecisión, en las citadas empresas (104).

Se compone la ley de 1957 de siete artículos. El primero, de tanta amplitud como todos los demás juntos, tiene por objeto la reforma del párrafo 89 de la *Aktiengesetz*; el segundo se dedica, íntegramente, a modificar ciertos aspectos de la ley de codecisión de 1951; en su

---

setz (en *Der Betriebs-Berater*, Heidelberg, 1953, pág. 175). Sobre los asuntos personales, WEISS: *Der Bereich der Personalaufgaben* (en *Mensch und Arbeit*, 1952, pág. 5); NIKISCH: *Das Mitbestimmungsrecht in personellen Angelegenheiten nach dem Betriebsverfassungsgesetz* (en *Der Betrieb*, Düsseldorf, 1952, pág. 840); FITTING: *Beteiligung des Betriebsrat in personellen Angelegenheiten* (en *Arbeitsrechts Blattei Betriebsverfassung*, XIV, C). Por último, en materia económica, FITTING: *Wirtschaftliches Mitbestimmungsrecht* (en *Arbeitsrechts Blattei Betriebsverfassung*, XIV, E); HESSEL: *Das wirtschaftliche Mitbestimmungsrecht im neuen Betriebsverfassungsgesetz* (en *Der Betriebs-Berater*, Heidelberg, 1952, pág. 921); HOENIGER *Zum wirtschaftlichen Mitbestimmungsrecht des Betriebsrat* (en *Der Betriebs-Berater*, número 6, Heidelberg, pág. 174).

(102) *Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Aufsichtsräten und Vorständen der Unternehmen des Bergbaus und der Eisen und Stahl erzeugenden Industrie*, de 21 de mayo de 1951.

(103) Especialmente BERNARDINO HERRERO NIETO, en sus trabajos ya citados (respectivamente, en la *Revista de Derecho Mercantil* y en los *Estudios sobre la unidad económica de Europa*, vid. supra).

(104) *Gesetz zur Änderung von Vorschriften des Aktienrechts und des Mitbestimmungsrechts*, de 15 de julio de 1957. También cabe considerar como ley complementaria de la de 1951, la de 1956 (vid. infra). Pero en vez de acometer su estudio en este apartado, dentro de la ley de 1951, lo hemos preferido trasladar al tercero de esta distinción general que llevamos a cabo entre la esfera privada y la pública dentro de aquélla.

apartado primero deroga el párrafo séptimo de la citada ley, y en el segundo modifica la redacción del décimo, del modo que más tarde expondremos; el art. 3.º de la ley de 1957 reforma el párrafo 11 de la ley de 1956 (105); el art. 4.º deroga el párrafo 4.º, apartado 1, de la *Bereinigungsgesetz* de 18 de abril de 1950; el art. 5.º hace referencia, igualmente, a la *Aktiengesetz*, en relación con el art. 89, tratando de las decisiones del Consejo de vigilancia antes de la entrada en vigor de la ley de 1957; por último, los arts. 6.º y 7.º de la ley se refieren a su aplicabilidad y entrada en vigor.

Es esta ley de 1957, por tanto, una ley heterogénea. Queremos referirnos únicamente, en este trabajo, a aquellos de sus preceptos que suponen una modificación de la ley de 1951.

Hasta la publicación de la ley de 1957 se planteaba, con arreglo a la de 1951, un importante problema en orden a la capacidad de decidir, por parte de los miembros que integraban el Consejo de vigilancia (106).

---

(105) Este es el punto más interesante en orden a las reformas introducidas, como expondremos más adelante.

(106) El art. 4.º de la ley de codecisión de 1951 se dedica a la composición del Consejo de vigilancia. El texto del artículo, íntegramente transcrito, dice así:

«1) El Consejo de vigilancia está formado por once miembros, divididos de la forma siguiente:

- a) Cuatro representantes de los accionistas y otro miembro adjunto.
- b) Cuatro representantes de los trabajadores y otro miembro adjunto.
- c) Un miembro adjunto (otro miembro).

2) Estos miembros adjuntos de que se habla en el apartado primero no podrán:

a) Ser representantes de los Sindicatos obreros o de asociaciones de empresarios, o de sus organizaciones centrales, ni estar ligados a ellas a causa de relación de trabajo estable o de mandato.

b) Haber ocupado tales puestos en el curso del año anterior al de la celebración de las elecciones.

c) Desarrollar su propia actividad en la empresa como empresario o trabajador.

d) Tener un interés económico importante en la empresa.

3) Todos los miembros del Consejo de vigilancia tienen los mismos deberes y derechos. No están vinculados ni por mandato ni por órdenes.»

El art. 10 de la ley de codecisión de 1951 determinaba que el Consejo de

Por lo tanto, esbozada ya brevemente la situación anterior, debemos ahora examinar las reformas introducidas por la ley de 1957, a las que nos referíamos sin entrar en su contenido. Estas reformas pueden cifrarse en las tres siguientes:

- 1.<sup>a</sup> Supresión del art. 7.º de la ley de codecisión de 1951 (107).
- 2.<sup>a</sup> Nueva redacción del art. 10, cuyo texto primitivo hemos transcrito (108), en el sentido de determinar la aplicación preceptiva del art. 89 de la *Aktiengesetz* (109).
- 3.<sup>a</sup> Cuando el Consejo de vigilancia no se componga ni siquiera del número mínimo exigido por ley o por estatutos para decidir válidamente, el Tribunal, a petición, puede integrarlo debidamente (110).

empresa no podría decidir válidamente sin que estuvieran presentes al menos la mitad de sus miembros. Sobre el problema que se planteaba, vid. por ejemplo, NIPPERDEY: *Lehrbuch*, cit. tomo II, págs. 900 y sigs.

(107) Determinaba, sólo en ciertos casos, la aplicación del art. 89 de la *Aktiengesetz* que a partir de ahora se aplicará con carácter general.

(108) Vid. supra, nota 106.

(109) En su nueva versión, el art. 10, dice así: «El Consejo de vigilancia es capaz de decidir cuando al menos la mitad de los miembros, de los que el Consejo deba componerse según ley o estatutos, participen en el acuerdo. El art. 89, apartado primero, número 4 de la *Aktiengesetz* encuentra aplicación en estos supuestos.» (Vid. en la nota siguiente la referencia al mismo.)

(110) El art. 89 de la tan citada *Aktiengesetz* ha quedado, por ley de 1957, redactado del modo siguiente (pues de un lado la ley de 1957 determina la aplicación de tal artículo en los casos de decisión conforme a la ley de 1951 y, por otro, reforma la versión original del mismo art. 89 de la *Aktiengesetz*): «1) El art. 89 de la *Aktiengesetz* se redacta del modo que sigue: Capacidad de decisión del Consejo de vigilancia. Composición por el Tribunal: 1. La capacidad de decisión del Consejo de vigilancia puede determinarse estatutariamente, en cuanto no lo haya sido por la vía legal. Si tal determinación no tiene lugar ni por la ley ni por los estatutos, el Consejo de vigilancia sólo puede decidir válidamente cuando al menos la mitad de los miembros, de los que dicho Consejo deba componerse a tenor de la ley o de los estatutos, participen en el acuerdo; en todo caso se exige la voluntad concorde de tres miembros. A la capacidad de decidir reconocida al Consejo de vigilancia, no contradice que éste se halle compuesto por un número de miembros menor que el que se fije por ley o estatutariamente, ni que no sea observada la relación establecida entre el número de representantes de los accionistas y el de trabajadores. 2. Si no se compone el Consejo de vigilancia del número de

Por tanto, y en definitiva, la modificación principal consiste en que en todo caso, a diferencia del régimen anterior, bastará la voluntad concorde de tres miembros para decidir válidamente.

---

miembros preciso para decidir, el Tribunal, a petición de la Presidencia, de un miembro del Consejo o bien a solicitud de un accionista, debe completarlo debidamente. La Presidencia está obligada a solicitarlo inmediatamente a no ser que sea presumible la integración antes de la próxima sesión del Consejo de vigilancia. El Consejo de empresa, de cada establecimiento, en los casos en que el Consejo de vigilancia deba componerse también de representantes de los trabajadores, puede pedir al Tribunal que en la elección de los representantes de los trabajadores para el Consejo de vigilancia, participen los trabajadores, o cuando menos una décima parte de los mismos, o bien, en general, cien de esos trabajadores. Las organizaciones sindicales suprema, cuando tengan un derecho de proposición o de intervención en la representación de los trabajadores en el Consejo de vigilancia, pueden pedir igualmente la integración del Consejo. 3. Si durante más de tres meses el Consejo de vigilancia se halla compuesto por un número de miembros menor que el establecido por ley o por estatutos, tiene el Tribunal que añadir los miembros necesarios para completar la cifra precisa, siempre a petición de parte. En caso de urgencia, el Tribunal, a petición del Consejo de vigilancia, tiene que completar el número aún antes de que pasen los tres meses. El derecho de petición del Consejo de vigilancia se rige según el apartado segundo. 4. El apartado tercero, ante un Consejo de vigilancia en el cual dispongan los trabajadores de un derecho de codecisión a tenor de los preceptos de la ley de 1951, debe aplicarse de acuerdo con las siguientes reglas: 1.<sup>a</sup> El Tribunal no puede completar el Consejo de vigilancia por lo que respecta al miembro mencionado en el art. 4.º, apartado 1.º, c), de la ley de codecisión de 1951. 2.<sup>a</sup> Se entiende, en todo caso, como motivo de urgencia el que no pertenezcan al Consejo de vigilancia todos los miembros de los que debe componerse según la ley o los estatutos, a excepción de lo que respecta al miembro mencionado en el citado art. 4.º, apartado 1.º, c), de la ley de 1951. Lo dicho se aplica igualmente a las empresas que caen bajo los artículos 2.º ó 3.º de la ley de 1956 (*Gesetz zur Ergänzung des Gesetzes über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Aufsichtsräten und Vorständen der Unternehmen des Bergbaus und der Eisen und Stahl erzeugenden Industrie*, de 7 de agosto de 1956). 5. Si un Consejo de vigilancia debe componerse también de representantes de los trabajadores, el Tribunal debe añadir el número necesario para que la relación cuantitativa establecida entre el número de representantes de los accionistas y el de trabajadores se cumpla; cuando el Consejo de vigilancia deba completarse debidamente para alcanzar la capacidad de decisión, las prescripciones antedichas valen sólo en cuanto que el número preciso de

2) *Campo de aplicación.*—Para su determinación nos referimos a los tres criterios empleados en la exposición de la ley de constitución de empresas de 1952.

1.º *Espacial.*—Son aplicables traslativamente, con las diferencias lógicas, las mismas reglas anteriormente descritas (111).

2.º *Empresarial.*—La presente ley, en atención al objeto, producción o dependencia, no se aplica sino a ciertas empresas, según determina el art. 1.º de aquélla, en su apartado 1. También debe tenerse en cuenta, para precisar el ámbito de aplicación de esta ley, la forma jurídica de la sociedad de que se trate, en base al mismo art. 1.º, apartado 2 (112).

miembros (para decidir) permita la continuación de la relación (entre representantes de los trabajadores y de los accionistas). Si debe ser sustituido un miembro del Consejo de vigilancia, al que se exijan especiales requisitos personales por ley o estatuto, tiene que cumplir dichos requisitos, igualmente, el sustituto que nombre el Tribunal. Si en la elección de alguno de los miembros del Consejo de vigilancia hubiere intervenido una organización sindical suprema o el correspondiente Consejo de empresa, el Tribunal, al nombrar un sustituto de aquél, debe respetar su participación, en cuanto que la misma no suponga un ataque básico contra los principios de la sociedad o de la generalidad; lo dicho es aplicable cuando el miembro del Consejo de vigilancia deba ser elegido por compromisarios en las propuestas comunes de los Consejos de empresa en los concernos en que aquellos compromisarios deben ser elegidos. 6. El cargo de miembro del Consejo de vigilancia, establecido por el Tribunal, se extingue tan pronto como se elija el miembro suplido en el Consejo de vigilancia». (Este art. 89 contiene, todavía, dos apartados generales más, 2) y 3), que no son significativos desde nuestro punto de vista.) Vid. SPIEKER: *Aenderung des Aktiensrechts und des Mitbestimmungsgesetzes* (en *Bergbau und Wirtschaft*, 1958, n. 1, pág. 17).

(111) Vid. supra, pág. 13.

(112) El art. 1.º de la ley de codecisión de 1951, dice así: «1) Los trabajadores tienen un derecho de codecisión en los acuerdos de los Consejos de vigilancia y de los órganos llamados de representación legal, en conformidad con la presente ley:

a) En las empresas que tengan por principal objeto la extracción de carbón fósil, lignita o mineral de hierro, la transformación en carbón de coque, la grasificación o preparación de conglomerados de tales materias primas, en la medida en que esta explotación se sitúe bajo el control de la autoridad minera.

b) En las empresas destinadas a la producción del hierro y del acero,

3.º *Personal*.—La ley se aplica únicamente a aquellas empresas que empleen habitualmente 1.000 trabajadores (113).

3) *Titularidad de los derechos de codecisión de los trabajadores*.—Estos derechos corresponden a los órganos representativos y no directamente a los trabajadores. Sirvan en este punto con las debidas diferencias, las conclusiones a que llegábamos al tratar el mismo problema en la ley de 1952 (114).

4) *Intervención de los trabajadores en el Consejo de vigilancia y en el Consejo directivo*.—Ya veíamos anteriormente cuál era la formación de los Consejos de vigilancia. En su seno se reconoce a los

---

definidas en la ley núm. 27 de la Alta Comisión Aliada de 16 de mayo de 1950, en tanto en cuanto que tales empresas hayan sido transformadas en sociedades unitarias (*Einheitsgesellschaften*), en el sentido de la ley núm. 27 o subsistan bajo otra forma y no hayan sido liquidadas.

c) En las empresas que se hallen subordinadas a una de las empresas citadas o a una empresa en liquidación en virtud de la ley núm. 27 de la Alta Comisión Aliada, cuando su actividad principal revele la dedicación de las mismas a la producción del hierro o el acero.

2) La presente ley se aplica solamente a las empresas descritas en el apartado 1) y que desarrollen sus actividades bajo las formas de sociedades de responsabilidad limitada, sociedad por acciones o cooperativas mineras dotadas de personalidad jurídica y que ocupen al menos mil trabajadores o sean sociedades unitarias.» Ante este precepto creemos conveniente llevar a cabo dos aclaraciones: 1.ª Que al exigir este art. 1.º determinados requisitos para que la ley se aplique, distingue dos grandes supuestos generales: en primer lugar que cumplan todas las exigencias del apartado 1), letras a), b) y c), alternativamente, y, además, que revistan una forma especial (siempre dedicándose a las actividades descritas) y ocupen al menos mil trabajadores; en segundo lugar, segundo supuesto general, la ley se aplicará, prescindiendo de todas las exigencias manifestadas, a las llamadas sociedades unitarias. Hemos realizado esta aclaración porque de la redacción del precepto parece que el alcance de tales sociedades unitarias, en orden a la determinación de la aplicación de la ley de 1951, es más restringido. 2.ª Por sociedades unitarias se entiende aquellas sociedades que han sido formadas de nuevo, después de la ley de división de los grandes concernos en la *Montanindustrie*, y a las cuales se han traspasado las instalaciones de aquellos concernos primitivos. (Cfr. art. 3.º, apartado 1 de la ley *Umgestaltung des deutschen Kohlenbergbaus und der deutschen Eisen- und Stahlindustrie*, n. 27.)

(113) Cfr. apartado 2 del art. 1.º de la ley (vid. nota anterior).

(114) Vid. supra, pág. 14.

trabajadores un derecho de codecisión paritario. Sobre el funcionamiento, representaciones respectivas de accionistas y trabajadores, capacidad de decisión, etc., nos remitimos a la propia ley (115) y a los trabajos publicados en español (116).

Por lo que atañe a la Presidencia o Consejo de dirección, o de administración (*Vorstand*) la mayor innovación de la ley de 1951 estriba en la creación de la figura del director laboral (117). Para un magnífico estudio de sus atribuciones y significación, puede verse la obra de Briefs (118).

---

(115) Artículos 3 a 11, ambos inclusive, parte segunda de las cuatro de que se compone la ley de 1951. Veamos la rúbrica general que a cada uno de estos artículos han asignado SIEBERT y HILGER, en *Arbeitsrecht, Sammlung arbeitsrechtliche Vorschriften*. 5.<sup>a</sup> edición, Heidelberg, 1956, págs. 38 y siguientes. (En la parte tercera de la recopilación) art. 3.<sup>o</sup>: *Necesidad de un Consejo de vigilancia*; art. 4.<sup>o</sup>: *Composición conjunta*; art. 5.<sup>o</sup> (bajo la rúbrica general que comprende los artículos que van del 5.<sup>o</sup> al 8.<sup>o</sup>, *Elección de los miembros del Consejo de vigilancia*): Lleva como rúbrica particular, *Representantes de los accionistas*; el art. 6.<sup>o</sup> *Representantes de los trabajadores*; el art. 7.<sup>o</sup> ha sido derogado, como ya quedó dicho; el art. 8.<sup>o</sup>, *El hombre once*; el art. 9.<sup>o</sup>, *Consejo de vigilancia ampliado*; el art. 10, *Capacidad de decisión*, y el art. 11, *Revocación*.

(116) Vid. especialmente BERNARDINO HERRERO, en su trabajo publicado en el tomo V de los *Estudios para la Unidad Económica de Europa*; también BRIEFS: *Entre capitalismo*, cit., magistral comentario del nacimiento y carácter de la ley de 1951.

(117) El art. 13 de la ley de codecisión de 1951 dice así: «1) Debe nombrarse un director laboral (*Arbeitsdirektor*), con paridad de derechos respecto a los otros miembros del órgano a quien se confiere la representación legal de la sociedad (es decir, al *Vorstand*. Es sabido que la estructura de la sociedad anónima alemana comprende tres organismos diferentes: la Asamblea general, formada por todos los accionistas (*Hauptversammlung*); la Presidencia (*Vorstand*), y el Consejo de vigilancia, también llamado de inspección (*Aufsichtsrat*), que debe elegir a la Presidencia.) El director laboral no puede ser nombrado contra los votos de la mayoría de los miembros del Consejo de vigilancia elegidos a tenor del art. 6.<sup>o</sup> Lo mismo es aplicable en orden a su revocación. 2) El director laboral debe, análogamente a los demás miembros del órgano llamado al ejercicio de la representación legal, desenvolver sus tareas en estrecho acuerdo con todos los otros miembros. Por reglamentos internos se fijarán las disposiciones de detalle.»

(118) *Entre capitalismo*, cit., pág. 206: «El director laboral es el hombre que debe ganarse la confianza de la asociación obrera. La esfera de sus atri-

En general la ley ha tenido una acogida favorable y aun cuando no significa la última palabra, en materia de codecisión de los trabajadores (119) supone ya un notable paso en pro de su obtención. Además, atendiendo a la propia ley, hay que reconocer que ésta se ha acoplado con bastante perfección a las condiciones vitales en los medios para los que se dictara (120). La bibliografía es, igualmente, muy copiosa (121).

buciones abarca cuantos problemas sociales, en el más amplio sentido de la palabra, puedan surgir en la explotación: estipular las condiciones del contrato colectivo, obtener suplementos de jornal sobre el nivel estipulado, defender el régimen de ascensos, velar por la implantación de disposiciones convenientes al bienestar de los obreros.»

(119) Vid. en este sentido WALTER PAHL: *Die Mitbestimmung in der Montanindustrie* (en *Gewerkschaftliche Monatshefte*, mayo de 1951). También BRIEFS, ob. cit., pág. 181: «La codecisión (en la traducción española se habla de cogestión) en la empresa no es más que el primer paso en el establecimiento de un orden democrático económico, programáticamente defendido por las asociaciones obreras. El segundo consiste en la implantación de órganos políticos económicos que se extiendan desde el Consejo económico Federal a las Cámaras locales, pasando por las regionales. Realizado el programa de la codecisión (cogestión) en la empresa, la implantación de estos órganos constituirá el eslabón terminal de una economía democrática que servirá de base a las asociaciones de trabajadores para realizar, apelando a la fuerza si es necesario, un sistema de planificación.»

(120) Vid. en este sentido, H. KOCH: *Fragen zur Mitbestimmung* (en *Bergbau und Wirtschaft*, Bochum, 1956, pág. 110).

(121) En general, los comentarios a la ley de BOLDT, MÜLLER-LEHMANN y KÖTTER, publicados en 1952. Trabajos especializados sobre el particular son los de FITTING: *Mitbestimmung der Arbeitnehmer in Unternehmungen des Bergbaus sowie der eisen- und stahlerzeugenden Industrie* (en *Arbeitsrechts Blattei, Mitbestimmung der Arbeitnehmer*, III, A): del mismo, *Das Gesetz über die Mitbestimmung im Bergbau und in der Eisen und Stahl erzeugenden Industrie* (en *Bundesarbeitsblatt*, núm. 5, 1951, pág. 203); BOLDT: *Das Mitbestimmung in Eisen und Kohle* (en *Recht der Arbeit*, München y Berlín, 1951, pág. 169); OELLRICH: *Die Mitbestimmung der Arbeitnehmer im Kohlen- und Eisenerzbergbau nach dem Mitbestimmungsgesetz vom 21.V. 1951*, en *Zeitschrift für Bergrecht*, tomo 92, n. 2, Düsseldorf, 1951, pág. 236); del mismo, *Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Aufsichtsräten und Vorständen der Unternehmen des Bergbaus und der Eisen und Stahl erzeugenden Industrie* (en *Der Betrieb Berater*, Heidelberg, 1951, página 337); SABEL: *Die Regelung der Mitbestimmung in den Holdingge-*

c) *Ley sobre complemento de la ley de codecisión de los trabajadores en el Consejo de vigilancia y Consejo directivo de las empresas mineras y de las industrias del hierro y el acero de 1956 (Derecho de codecisión paritario modificado)* (122).—A esta ley ya hemos aludido en la exposición de la de 1951, con la que se relaciona íntimamente, como se observará del análisis de su contenido. Procedamos, de nuevo, con arreglo a la sistemática empleada a lo largo de todo el presente trabajo.

1) *Normas complementarias*.—La ley de 1957, ya estudiada, contenía un artículo que reformaba una de las disposiciones de la ley de 1956, como quedó dicho en páginas anteriores (123). La reforma se limitaba a modificar el texto de uno de los artículos de la ley de 1956, para coordinarlo con la nueva ordenación introducida (124).

---

*sellschaften der Montanindustrie* (en *Gewerkschaftliche Monatshefte*, n. 55, Köln, pág. 138); también, HERSHEL: *La representación de los trabajadores en los órganos de dirección de las empresas mineras y metalúrgicas de la República federal alemana* (en *Rev. Inter. de Trab.*, vol. XLIV, págs. 219 y siguientes); E. POTTHOFF: *Der Kampf um die Mitbestimmung* (en *Funktionär*, 1958, núm. 6, pág. 123).

(122) *Gesetz zur Ergänzung des Gesetzes über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Aufsichtsräten und Vorständen der Unternehmen des Bergbaus und der Eisen und Stahl erzeugenden Industrie*, de 7 de agosto de 1956. Recogemos la expresión calificativa de «derecho de codecisión paritario modificado», por ser fieles al criterio de GESSLER (vid. supra, nota 42), si bien no creemos que sea, puestos a matizar, la más acertada. Más exacto sería, a nuestro juicio, hablar de un «nuevo derecho de codecisión paritario».

(123) Vid. supra, pág. 28.

(124) El artículo que se ha reformado es el 11. Su redacción primitiva era la siguiente: «1) Si durante más de tres meses el Consejo de vigilancia se compone de un número menor que siete representantes de los accionistas o de los trabajadores, se aplica el art. 89 de la *Aktiengesetz*. 2) El Consejo de vigilancia está capacitado para decidir cuando estén presentes la mitad de los miembros como mínimo.» Después de la reforma, el texto vigente del citado artículo 11 es el siguiente: «El Consejo de vigilancia está capacitado para decidir cuando al menos la mitad de los miembros, de los que deba componerse según ley de 1956 o estatutos, participen en el acuerdo. Es aplicable en este punto el art. 89, apartado 1, párrafo 4.º, de la *Aktiengesetz*» (sobre el mismo, vid. supra, nota 110). La reforma repercute, como veíamos que ocurría en la ley de 1951, en una más fuerte y decisiva aplicación del

2) *Campo de aplicación.*—Son irrelevantes, a este respecto, los aspectos personal y espacial. Todas las dificultades, en orden a la determinación de la aplicabilidad de esta ley de 1956, surgen con relación al elemento que dábamos en llamar empresarial, hasta el punto de ser éste uno de los pasajes más dificultosos en el total del texto de la ley citada. Vamos a precisar, en las páginas siguientes, pues es la parte más importante de la ley, la esfera de aplicación de la misma, en relación a las leyes de 1951 (Derecho de codecisión paritario), y a la de constitución de empresas de 1952 (Derecho de codecisión proporcional).

Veamos, pues, cuando encuentra aplicación cada una de las leyes citadas.

1.º *Se aplicará la ley de 7 de agosto de 1956*, a las empresas que :

1.ª Tengan forma de sociedades anónimas, sociedades de responsabilidad limitada o sean cooperativas mineras con personalidad jurídica propia (125), y, además;

2.ª Dominen a otra empresa, o empresas (126) a causa de una relación orgánica (127), en la cual, o en las cuales, los trabajadores disfrutaren de un derecho de codecisión conforme a los preceptos

---

artículo 89 de la *Aktiengesetz*. Si comparamos ambas redacciones, del art. 11, y ponemos la segunda en relación con el citado art. 89, apartado 1, párrafo 4.º, se observa que es irrelevante la exigencia anteriormente vigente de que existiera un número predeterminado de representantes para la adopción de los acuerdos o la relación misma entre ellos.

(125) Cfr. art. 1.º, párrafo 1.º, apartado 1, de la ley de 1956. (Hacemos la distinción entre artículos y párrafos, siguiendo el modelo de la ley que comentamos. El artículo, en ésta, es más amplio que el párrafo, a los que contiene, como explicaremos al tratar de la estructura, vid. infra.)

(126) A tenor del apartado 1 del párrafo 1.º del art. 1.º de la ley de 1956, empresa dominante es aquella que domina a otras en virtud de una relación orgánica.

(127) El apartado 2 del mismo párrafo 1.º, art. 1.º de la ley de 1956, precisa que por relación orgánica, en sentido legal, se entiende una relación de dominio basada en un acuerdo, en cuya virtud la empresa dependiente está sujeta a la empresa dominante en lo que atañe a la dirección negocial.

de la ley de codecisión de 1951 (128). O, alternativamente con el requisito anterior, cuando el fin industrial de las empresas del con-  
cerno (129) esté determinado por el de las empresas del mismo que  
caigan bajo la esfera de la ley de codecisión de 1951, en cuyo caso  
son aplicables los parágrafos 5.º a 13 de esta ley de 1956 (130).

---

(128) Es decir, que la ley de 1956 está prevista para su aplicación a  
empresas que sin caer bajo la ley de codecisión de 1951 dominen a otra  
u otras empresas, sometidas a la susodicha ley. Vid. en este sentido NIPPER-  
DEY: *Lehrbuch*, cit., tomo II, pág. 913.

(129) El parágrafo 9.º del art. 1.º de la ley de 1956, dice así: «Empresas  
de conserno, en el sentido de los parágrafos 6.º a 8.º, son la empresa domi-  
nante y las empresas sometidas a su dirección unitaria». Se remite este pará-  
grafo al art. 15 de la *Aktiengesetz*, que dice así: «Forman un conserno, el  
conjunto de empresas que con independencia jurídica persiguen fines econó-  
micos bajo una dirección unitaria. O bien, la relación establecida entre las  
empresas dominante y dominada» (en sus apartados 1 y 2, respectiva-  
mente). Es el mismo sentido que se le reconoce en nuestro sistema jurí-  
dico: Vid. GARRIGUES: *Curso de Derecho mercantil*, tomo I, Madrid, 1955,  
página 336: «Concernos son grupos de empresas jurídicamente independien-  
tes que se someten a una dirección económica unitaria (PASSOW, GIERKE). Lo  
característico es la conservación de la independencia jurídica, en lo que suelen  
diferenciarse de los trusts. De los carteles se diferencian en la pérdida de  
la independencia económica.»

(130) Cfr. primera parte del apartado 1 del parágrafo 3.º del art. 1.º de  
la ley de 1956. El mayor problema consiste en determinar qué deba enten-  
derse por fin industrial, y cómo deben ser resueltos los problemas que él  
mismo provoca. A ello se dedica el apartado 2 del citado parágrafo 3.º  
del art. 1.º, que dice así: «El fin industrial del conserno se marca por las  
empresas del conserno que caen bajo las normas de la ley de codecisión de  
1951, cuando tales empresas obtienen ingresos por encima de la mitad del  
total ganado por todas las empresas pertenecientes al conserno —cantidad ésta  
neta, es decir, deducidas las partidas dedicadas a la adquisición de materias  
primas, materias auxiliares, gastos de mantenimiento—. El porcentaje será el  
de un quinto, sobre los ingresos brutos, cuando las ganancias obtenidas por  
las empresas citadas no se deriven de la venta de géneros producidos, ela-  
borados o manufacturados por ellas mismas.» En caso contrario, es decir,  
cuando la cifra de ganancias de tales empresas no suponga 1/2 ó 1/5 en su  
caso, del total, no se aplicará la ley de 1956, sino la de constitución de  
empresas de 1952. Vid. NIPPERDEY: *Lehrbuch*, cit., tomo II, pág. 913. Es  
interesante, en este punto, el trabajo de KUNZE: *Die gesetzliche Regelung*

Estas prescripciones legales, al parecer tan perfectas en orden a la determinación de la relación de ingresos y a su garantía (que condiciona la aplicación de leyes tan diversas como son las de 1952 y 1956), planteaban un terrible problema de gran importancia en las empresas (131). Es decir, que de los preceptos expuestos se deducía,

---

*der Mitbestimmung in den Montan Obergesellschaften* (en *Arbeit und Recht, Zeitschrift für arbeitsrechtliche Praxis*, Köln, 1956, págs. 225 a 227). El que caiga una empresa bajo la nueva ley de 1956 se supedita a los ingresos obtenidos por el concerno.

Al ser tan importante, por tanto, el sistema de ingresos, la ley de 1956 dedica todo el art. 1.º, parágrafo 4.º, con sus cinco apartados, a las garantías que deben tomarse para asegurar la veracidad de las relaciones, en materia de ingresos, exigidas por la ley. A continuación transcribimos el art. 4.º: «1) La relación de ingresos que rige según el parágrafo 3.º, apartado 2, debe ser comprobada por un interventor (*Abschlussprüfer*) de la empresa dominante. Cuando la forma de la sociedad no sea la de una sociedad por acciones, la investigación precedente deberá realizarse por un interventor nombrado a tenor de los artículos 136 y 137 de la *Aktiengesetz*. 2) El interventor está obligado a informar por escrito cada año comercial, antes del final del quinto mes después de su expiración, sobre el resultado de sus investigaciones. El informe debe presentarse a los administradores de la empresa dominante (la ley habla de *Verwaltungsträger*). 3) El interventor, en el ejercicio de sus funciones, tiene, frente a todas las empresas del concerno, los derechos que le corresponden según el art. 138 de la *Aktiengesetz*. Debe aplicarse, también, el art. 141 del mismo cuerpo legal. 4) Si el Consejo de vigilancia opone reparos a las investigaciones del interventor, debe éste, a petición del Consejo de vigilancia, revisar aquellas informaciones criticadas y pronunciarse, de nuevo, en un sentido u otro. 5) El órgano de la empresa dominante llamado a la representación jurídica (*Vorstand*) tiene que informar, sin demora, sobre la relación de ingresos fijada, y la opinión sobre ella del Consejo de vigilancia, a los Consejos de empresa comunes de las empresas del concerno, así como a las organizaciones sindicales supremas que tengan un derecho de participación.» Vid. GABELEIN: *Die Funktion des Wirtschaftsprüfers nach dem Mitbestimmungsergänzungsgesetz* (en *Juristenzeitung*, Tübingen, núm. 3, página 77).

(131) Este problema fué rápidamente denunciado por NIPPERDEY: *Lehrbuch*, cit., tomo II, pág. 914: «La regulación de la ley tiene el inconveniente de que en años diferentes, la sociedad dominante puede caer bajo el campo de aplicación de diversas leyes, ya que los ingresos no siempre serán uniformes. Pero contra este peligro el legislador ha incluido el parágrafo 16, apartado 1.»

sin más, una inseguridad en la aplicación de una u otra ley, ya que los ingresos de una empresa podían variar sensiblemente de un año a otro o, incluso, dentro de un mismo ejercicio económico. La misma ley, preveyendo el problema y tratando de salvarlo ha insertado en su texto el parágrafo 16, también del art. 1.º de 1956, parágrafo que debidamente relacionado con el parágrafo 3.º, especialmente en su apartado 1, explica la situación a que debemos atenernos. No es fácil, sin embargo la inteligibilidad de los supuestos. A nuestro juicio constituye la parte más complicada de la ley. Tratemos, no obstante, de precisar los subsupuestos que pueden diferenciarse dentro del parágrafo 16, en sus relaciones con el 3.º de la ley. En el fondo la finalidad de aquel precepto es, decimos una vez más, evitar las complicaciones que lógicamente nacerían de relegar a la variabilidad de los ingresos de la empresa la aplicación de leyes tan dispares como son las de 1952, sobre constitución de empresas, y la de 1956 que venimos estudiando. Estos subsupuestos a que hemos hecho alusión son los dos siguientes:

1') Aquellas empresas dominantes que, en el momento de publicarse esta ley de 1956, debieran caer bajo la esfera de aplicación de la misma, por cumplir los requisitos marcados por el parágrafo 3.º, apartado 1, seguirán pasados dos años, si continúan cumpliendo tales condiciones determinadas por este parágrafo, bajo la ley de 1956.

2') Aquellas empresas que estando en igualdad de condiciones respecto a las anteriores, por lo que al momento de publicación de la ley de 1956 respectaba, no cumplieran, pasados los dos años preceptivos, los requisitos determinados en el parágrafo 3.º, apartado 1 de la ley de 1956, quedarán sometidas a los principios de la ley de 1952 (132). Ahora bien, hay que recalcar que para ello han de

---

(132) Vid. el trabajo de KRUG: *Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Aufsichtsräten und Vorständen der Montan Industrie. Zur Anwendung der §§ 16 und 21 des Ergänzungsgesetzes* (en *Der Betrieb*, Düsseldorf, 1956, pág. 797): «La falta de proporcionalidad en los ingresos, en un mes, por ejemplo, no determina un cambio de aplicabilidad de la ley. El límite que determina este cambio es de dos años.»

transcurrir los dos años y nunca antes, aun cuando los requisitos a que nos hemos referido no se hubieren satisfecho a raíz de la aplicación de la ley de 1956 (siempre, claro está, que sí concurrieran en el momento inicial, lo que determinaría la aplicación de la citada ley de 1956 y no la propia de la ley de constitución de empresa de 1952. Cabe imaginar, igualmente, el supuesto inverso.)

El párrafo 16, apartado 1, párrafo 2.º, determina los efectos que se producirán en los casos en que los estatutos particulares de aquellas empresas dominantes sean opuestos a las prescripciones de la ley de 1956. La situación, mediante un ejemplo y resumiendo lo anteriormente expuesto, sería la siguiente: A, empresa dominante, ha determinado estatutariamente (en lo que respecta tan sólo al establecimiento de administradores, empleo y revocación de los mismos, únicos supuestos a que se alude en el citado párrafo 16) unas ciertas condiciones, opuestas a la ley de 1956. Al entrar en vigor esta ley, la empresa dominante A —que por cumplir los requisitos exigidos por el párrafo 3.º, apartado 1, cae bajo los efectos de la ley de 1956— continúa su vida jurídica manteniéndose vigentes, a todos los efectos, los estatutos que la misma hubiera establecido (133). Al pasar dos años ocurren, con relación a la empresa dominante A, estos dos fenómenos: que seguirá sometida a la ley de 1956, en la hipótesis del subsupuesto 1') o entrará bajo el campo de aplicación de la ley de 1952, según lo que dijimos respecto del subsupuesto 2'); pero ocurre, además, que al transcurrir este plazo de dos años los estatutos (en lo que respecta a las materias citadas y en tanto en cuanto sean opuestos a la ley de 1956) quedarán sin vigor. Y estos efectos se producirán el día en que se celebre la primera Asamblea general, después de transcurridos los dos años de rigor, o, en todo

---

(133) Dispone el párrafo 16, apartado 1, párrafo 3.º del art. 1.º de la ley de 1956, que la Asamblea general puede decidir, por simple mayoría de votos, dentro del plazo de dos años en que se mantengan vigentes los estatutos contrarios a la ley de 1956, los cambios estatutarios que estime por conveniente. (Habría que observar en este caso que si la modificación introducida en los estatutos por la Asamblea significaban la coordinación de los mismos con la ley de 1956, el plazo de dos años marcado sería irrelevante.

caso, si ésta se demora, pasados siete meses a contar de la terminación de los dos años (134).

2.º *Se aplicará la ley de 21 de mayo de 1951, en los casos siguientes:*

1.ª Empresas que siendo dominantes, a tenor de su fin industrial propio, cumplan los requisitos precisos para la aplicación de la ley de 1951 de un modo directo (135).

2.ª Cuando la empresa dominante sea, en el caso previsto por la primera parte del apartado 1 del párrafo 3.º del art. 1.º de la ley de 1956, una sociedad de responsabilidad limitada o una cooperativa minera con personalidad jurídica propia, se aplicará el art. 3.º de la ley de codecisión de 1951 (136), a tenor de lo que establece la segunda parte del apartado 1 del párrafo 3.º del art. 1.º de la ley de 1956 (137).

3.º *Se aplicará la ley de constitución de empresas de 1952, en los casos siguientes.*

1.ª Con carácter general, en los supuestos examinados (sobre la aplicación de la ley de 1956 ó de 1952).

2.ª Particularmente, y por exclusión, a la participación de los trabajadores en el Consejo de vigilancia de empresas dominantes que no caigan bajo los preceptos contenidos por los párrafos 2.º y 3.º de la ley de 1956, a tenor del párrafo 14 (138).

---

(134) Por ello, la vigencia de los estatutos *contra legem* (en lo que atañe a los asuntos citados, especialmente empleo y revocación de empleo de administradores) será como máximo de treinta y un meses, a contar de la aplicación de la ley de 1956, a las empresas dominantes.

(135) Cfr. párrafo 2.º del art. 1.º de la ley de 1956.

(136) Referente a la necesidad de un Consejo de vigilancia (supra, nota 115).

(137) Dada su importancia, transcribimos el párrafo 3.º del art. 1.º de la ley de 1956: «1) Cuando no concurren en la empresa dominante los requisitos precisos para la aplicación de la ley de codecisión de 1951, según el párrafo 2.º, y el fin industrial del concerno está señalado por las empresas del concerno que caen bajo dicha ley de 1951, se aplican a la empresa dominante los párrafos 5 a 13 de la ley de 1956. Si la empresa dominante es una sociedad de responsabilidad limitada, o una cooperativa minera con personalidad jurídica propia, se aplica el art. 3.º de la ley de codecisión de 1951.

2) El fin... (Vid. supra, nota 130, donde se transcribe este segundo apartado.)

(138) Cfr. párrafo 14 del art. 1.º de la ley de 1956.

Es decir, que en relación con estas tres leyes puede concluirse lo siguiente: el supuesto único que puede inducir a confusión es el que se deriva de la relación entre los parágrafos 3 y 16 de la ley de 1956. Hay que tener en cuenta, en todo caso, que el primero de aquéllos trata de determinar, aun cuando no lo haga constar de un modo expreso, cuándo se aplicará a una empresa dominante la ley de codecisión de 1956, complemento de la de 1951, o bien, cuándo deberá aplicarse la ley de constitución de empresas de 1952. Para aplicar una u otra ley habrá que atender a los ingresos de las empresas. Es decir, que si la empresa dominante A tiene, por su relación orgánica, poder sobre las empresas B, C, D, E, F y G, por ejemplo, deberá aplicarse a aquélla la ley que se deduzca del fin perseguido por el concerno. Si, en nuestro ejemplo, las empresas dominadas, B, C, D, obtienen ingresos por encima de la mitad del total ganado por las B, C, D, E, F y G del concerno, o de una quinta parte en su caso, en virtud de las actividades incluíbles en el giro propio de las empresas sometidas a la ley de 1951 (hierro, carbón y acero), será aplicable la ley de 1956 a la empresa dominante A. Si, por el contrario, los porcentajes antes mencionados en los ingresos no se obtienen, y predominan, por encima de aquella proporción de ingresos, los obtenidos por las empresas del concerno E, F y G, que no se incluyen o caen bajo la ley de codecisión de 1951 sino de 1952, se aplicará a la empresa dominante A, la ley de constitución de empresas de 1952.

Llegados a este punto sólo faltan por aclarar dos extremos: el papel de la ley de 1951 y el juego del párrafo 16 de la ley de 1956. La primera ley es tomada en cuenta para la determinación del fin industrial perseguido por las empresas del concerno, ya que la ley de 1956 no se aplica sino a las empresas dominantes que dominando a alguna de las empresas a que se aplica ya la ley de codecisión de 1951, obtienen los porcentajes antes mencionados en el giro propio de sus actividades *montaneras*. El párrafo 16 está previsto para que no se produzca una variabilidad en la aplicación de la ley que corresponda cuando los ingresos del total del concerno provengan o no de estas actividades; en todo caso deberán transcurrir dos años, más los siete meses en su caso como ya veíamos, antes de

la aplicación de la otra ley, cuando tal variabilidad en la relación de ingresos hubiera tenido lugar.

3) *Titularidad de los derechos de codecisión de los trabajadores.* En este punto no hay nada que añadir respecto a lo anteriormente expuesto (139).

4) *Estructura y contenido de la ley de 1956.*—Veamos, por separado, cada uno de estos aspectos de la misma.

1.º *Estructura.*—Se compone la ley de tres artículos, cada uno de los cuales se encuentra dividido en párrafos. El art. 1.º lleva como rúbrica general, *Codecisión en las empresas dominantes*, y abarca los párrafos que van del 1 al 17, únicos que vamos a desarrollar en el apartado siguiente, en lo que no hayan sido expuestos en el anterior. Los párrafos se encuentran divididos en apartados y éstos en párrafos. El art. 2.º tiene como rúbrica, *Aplicación y cambios de la "Reichsgesetzes" sobre los asuntos de la jurisdicción voluntaria*, y comprende los artículos 18, 19 y 20. Por último, el tercero, cuyo título es *Preceptos de transición y finales*, comprende los párrafos 21, 22 y 23.

2.º *Contenido.*—Para una exposición más sistemática del mismo, agrupamos los párrafos del art. 1.º, único al que nos referimos, del modo siguiente:

1.ª *Consejo de vigilancia.*—Sobre la composición del mismo se ocupan los párrafos 5 y 12. El primero se aplicará cuando el capital social de la empresa no sobrepase los 50 millones de marcos (140).

---

(139) Vid. supra, págs. 14 y 32.

(140) El párrafo 5, dice así: «1) El Consejo de vigilancia se compone de quince miembros, de la forma siguiente: a), siete representantes de los accionistas; b), siete representantes de los trabajadores; c), otro miembro. 2) Para el nombramiento de los miembros comprendidos en el apartado 1), letra a), se aplica el art. 5.º de la ley de codecisión de 1951; por lo que respecta a su revocación se aplican los artículos 87, apartado 2, y 88 apartado 4 y 5 de la Aktiengesetz (es de tener en cuenta, aun cuando no lo hayamos dicho con anterioridad al estudiar la ley de 1951, que el art. 2.º de la ley de 1956, en su párrafo 20, modificó la redacción del art. 11 de la ley de 1951, referido a la revocación, determinando la aplicación, para los miembros a que se aludía en el art. 5.º de la citada ley de 1951, de estos artículos 87, apartado 2, y 88, apartado 4 y 5, a que nos hemos referido, de la Aktien-

El párrafo 12 encuentra aplicación, únicamente, en caso contrario (141).

A la elección de los miembros, y al procedimiento empleado, se dedica el párrafo 6.º de la ley de 1956 (142).

gesetz). 3) Para el miembro designado en el apartado 1), letra c), se aplica el art. 4.º, apartado 2, de la ley de codecisión de 1951. En lo concerniente a su nombramiento se aplica el art. 8.º de la ley de 1951, y en lo que respecta al empleo, en sí, los párrafos 6 y 7 de la ley de 1956 sustituyen al art. 6.º de la ley de 1951; en punto a la revocación se aplica el art. 11, apartado 3 de la ley de 1951. 4) También se aplica el apartado 3 del artículo 4.º de la ley de 1951.»

(141) El párrafo 12, dice así: «A través de los estatutos o contrato de sociedad, puede determinarse que, en las empresas con un capital social superior a 50 millones de marcos, el Consejo de vigilancia se componga de veintiún miembros. En este supuesto los párrafos 5 a 11 encuentran aplicación del modo siguiente: los trabajadores y empleados (*Arbeitnehmer*) deberán elegir cuatro trabajadores (*Arbeiter*) y dos empleados (*Angestellte*), y las organizaciones sindicales supremas enviar cuatro miembros más.»

(142) El párrafo 6.º, dice así: «1) Entre los miembros del Consejo de vigilancia mencionados en el párrafo 5.º, apartado 1, letra b), deben figurar cuatro trabajadores de los establecimientos de las empresas del concerno, entre ellos tres representantes de los trabajadores y uno de los empleados. 2) La elección de los miembros del Consejo de vigilancia mencionados en el apartado 1 se realiza por compromisarios (*Wahlmänner*). Los compromisarios se eligen en las empresas del concerno individuales, antes de la elección de los miembros del Consejo de vigilancia, por los trabajadores (*Arbeitnehmer*) con derecho a voto, según el art. 6.º de la ley de constitución de empresas de 1952, en fases electivas separadas y secretas, según los fundamentos de la representación proporcional (*Verhältnisswahl*). Si sólo se presenta una lista, figurarán como elegidos los trabajadores nombrados en ella, por el orden allí fijado. 3) Pueden ser elegidos como compromisarios, según el art. 7.º de la ley de constitución de empresas de 1952, los trabajadores con derecho de sufragio pasivo en la empresa del concerno; cada grupo puede elegir, también a trabajadores pertenecientes a otro grupo diverso. Cuando un compromisario se retira, o cuando aquél está impedido, se pone en su lugar un sustituto. Estos sustitutos proceden de los trabajadores no elegidos que figurarán inmediatamente después de los que lo hubieran sido, en las listas a las que pertenecerían los compromisarios de cuya sustitución se trata. 4) En concernos con menos de 30.000 trabajadores se elige un compromisario por cada 60 trabajadores, en cada grupo. Por cada 2.000 trabajadores más se eleva el número de éstos progresivamente (61, 62, 63, 64, etc.), para elegir un compromisario en

Las organizaciones sindicales tienen ciertos derechos en la composición del Consejo de vigilancia, concretamente por lo que respecta a los representantes de los trabajadores. Estos derechos se concretan en el envío de tres miembros al Consejo de vigilancia (incluíbles junto a los cuatro a que se refiere el apartado 1 del párrafo 6.º para completar los siete a que alude el párrafo 5.º, apartado 1, le-

---

cada uno de sus grupos. Si en una empresa de concerno deben elegirse más de 30 compromisarios para un grupo, se reduce la cifra de aquéllos a la mitad, y estos compromisarios (si se hubieran elegido 30, los 15 que correspondan) tienen dos votos cada uno de ellos. Si los compromisarios que se hayan elegido sobrepasan la cifra de 120, disminuye el número de los mismos a una tercera parte, y estos compromisarios, en este caso, reciben tres votos. Y estas cifras de compromisarios se tendrán por observadas cuando existan, al menos más de la mitad del número exigido (es decir, si hay más de 75 compromisarios se opera como si hubiere 120, y si hay menos de 75, como si hubiere 30. Se toma como punto de referencia 75 porque la diferencia entre 120 y 30 es 90. La mitad de 90 es 45, que + 30 = 75). Si en una de estas empresas un grupo no tiene al menos un compromisario, cada uno de los miembros de aquél pueden participar en las elecciones de otros grupos. 5) En cada empresa de concerno corresponde al menos un compromisario. En los casos en que sólo existe uno en la empresa de concerno, se le reconoce como representante del grupo al cual pertenece la mayoría de los trabajadores con derecho de voto en la empresa. La elección tiene lugar conjuntamente por los trabajadores con derecho a voto. Deben aplicarse en este punto las prescripciones del apartado 2, párrafos 2.º y 3.º, y apartado 3. 6) Para la elección de los compromisarios pueden los Consejos de empresa, el Consejo común de empresa y los trabajadores del concerno, hacer propuestas electivas. Cada propuesta debe contener, al menos, el doble de los candidatos que deben elegirse en el procedimiento electivo. Las propuestas electivas de los trabajadores deben ser firmadas, cuando menos, por una décima parte de los trabajadores pertenecientes a grupos con derecho a voto de la empresa. En todo caso basta con la firma de 100 trabajadores. 7) Los compromisarios de los trabajadores de todas las empresas del concerno eligen los miembros del Consejo de vigilancia correspondiente, en procedimientos electivos separados y secretos, según los principios de la *Mehrheitswahl* (mayoría de votos), para el tiempo que se fije legal o estatutariamente (en el contrato de sociedad) para la duración del cargo de los miembros del Consejo de vigilancia determinado por la Asamblea general (Asamblea de sociedad o Asamblea suprema de la *Montanindustrie* —*Gewerkenversammlung*—). Cada grupo puede elegir, también, miembros pertenecientes a otros grupos. Las propuestas electivas deben ser firmadas, al menos, por la décima parte de los compromisarios del grupo.»

tra b). Antes de proceder, las organizaciones sindicales supremas, al envío de estos miembros, han de ser oídos los sindicatos representados en las empresas de que se trate y, también, el Consejo común de empresa de las empresas del concerno (143). Una vez elegidos los miembros que han de componer el Consejo de vigilancia, los nombres de ellos deben anunciarse en las empresas del concerno (carteles en las paredes, etc.) durante dos semanas. También deberán ser publicados los nombres en el Boletín oficial (*Bundesanzeiger*), y en los de las sociedades respectivas (144). Estos nombramientos pueden ser impugnados. La misma ley de 1956 ha establecido el procedimiento para ello. Podrán impugnar los nombramientos de un representante de los trabajadores, tres trabajadores con derecho de voto, el sindicato representado en una de las empresas del concerno, la organización sindical suprema, o bien el órgano llamado a la representación jurídica de la empresa dominante. El recurso deberá entablarse ante el Tribunal de Trabajo que corresponda, dentro de las dos semanas que sigan a la publicación del nombramiento en el *Bundesanzeiger*. Los motivos en que puede basarse la impugnación son la contravención a preceptos esenciales del derecho de elecciones, procedimiento electivo o de las facultades de las organizaciones sindicales. En todo caso no procederá la impugnación cuando la contravención cometida no hubiera podido influir en el nombramiento (145).

Las facultades del Consejo de vigilancia caen bajo el marco del párrafo 15 de la ley de 1956. En general, se dice, que en aquellas empresas en las que se reconoce a los trabajadores un derecho de codecisión, a tenor de la ley de codecisión de 1951, o de la propia de 1956, el Consejo de vigilancia será el que deba decidir para la correspondiente realización material de los acuerdos por el órgano llamado a la representación legal de la sociedad, en los asuntos que aludan a los derechos derivados del empleo, revocación de empleo, despido de administradores, acuerdos en materia de disolución de sociedades, fusión o cambios de la empresa, traspaso de sus bienes y

(143) Cfr. párrafo 7.º del art. 1.º de la ley de 1956.

(144) Cfr. párrafo 8.º, apartado 1, de la citada ley de 1956.

(145) Cfr. párrafo 8.º, apartado 2 de la misma ley.

continuación de la sociedad una vez disuelta (146). Las decisiones requieren simplemente mayoría de votos por parte de los miembros del Consejo de vigilancia determinados por el art. 5.º de la ley de codecisión de 1951, o por el párrafo 5.º, apartado 2, de esta ley de 1956, y estas decisiones son obligatorias para el órgano llamado a la representación legal de la empresa (147). Sobre la capacidad para decidir del Consejo de vigilancia, en general, ya nos hemos referido al párrafo 11 y a su reforma (148). Por último, con relación al Consejo de vigilancia, debemos aludir a los modos de terminación del empleo de los miembros de aquel organismo. Estos modos, a tenor de las disposiciones legales, podrían ser clasificados en ordinarios y extraordinarios o anormales. A los primeros pertenece el transcurso del tiempo previsto para sus funciones (149), y a los segundos la revocación (150).

---

(146) Entiéndese que, a tenor del párrafo 15, apartado 1, estos derechos pertenecen únicamente a una empresa a causa de la participación de la misma en otra u otras. Con esto se ha pretendido evitar la duplicidad en la detentación de derechos de codecisión por parte de los trabajadores de las empresas dominadas (ya que de un lado los trabajadores tendrían aquellos derechos en el ámbito propio de su empresa —50 por 100 de poder— y, además, en la esfera de la dominante —otro 50 por 100—. El fenómeno, y su superación, han sido magistralmente denunciados por NIPPERDEY: *Lehrbuch*, cit., tomo II, págs. 915-6. El apartado 2 del párrafo 15 de la ley de 1956, añade que no se aplicará el apartado 1 cuando la participación de una empresa en otra u otras no sea al menos de una cuarta parte en el total de su ejercicio.

(147) Cfr. art. 1.º, párrafo 15, apartado 1, párrafo último de la ley de 1956.

(148) Vid. supra, nota 124.

(149) Cfr. art. 1.º, párrafo 16, apartado 2. El tiempo que se señala como normal para el oficio de miembro del Consejo de vigilancia es el determinado en el apartado 1, párrafo 1.º, del mismo párrafo 16, es decir, dos años.

(150) El párrafo 10 de la ley de 1956 dice así: «1) Los miembros del Consejo de vigilancia elegidos por los trabajadores pueden ser revocados antes del final del término de mandato, a petición de la mayoría de los miembros del Consejo de empresa de los establecimientos de todas las empresas del concerno, o al menos de 1/5 parte de los trabajadores con derecho a voto. La revocación se realiza por decisión de los compromisarios de aquel grupo para cuya representación había sido elegido el miembro del Consejo de vigi-

2.<sup>a</sup> *Consejo directivo*.—A él alude el párrafo 13 de la ley de 1956. Se determina que para el nombramiento de los miembros que componen el órgano llamado a la representación legal de la empresa, y para la revocación de los mismos, son aplicables diversos preceptos de otros cuerpos legales (151).

3.<sup>a</sup> *Facultades reconocidas por la ley al Gobierno de la República Federal*.—Al objeto de exponerlas vamos a transcribir el párrafo 17, último de los correspondientes al art. 1.º de la ley de 1956. Dice así: «El Gobierno Federal está autorizado para determinar, por Decreto, condiciones en los asuntos siguientes: 1) Procedimiento para la elección de compromisarios, y especialmente sobre: a) La preparación de la elección, nombramiento de la presidencia, colocación de las listas electivas. b) El cálculo del número de compromisarios. c) Los términos para la exposición de anuncios sobre listas electivas y sobre reclamaciones. d) Las propuestas electivas y el término para su presentación. e) La publicación de las elecciones y los términos para su publicación. f) La votación. g) La fijación de los resultados de la elección y los términos de publicación. h) La conservación de los expedientes electivos. 2) Procedimiento para la elección y la revocación de los representantes de trabajadores por los compromisarios, especialmente sobre: a) La preparación de la elección o la votación y el nombramiento de la presidencia para la elección. b) Las propuestas electivas y el término para su presentación. c) La publicación de la elección o de la votación y los plazos para la publicación de la fijación de aquéllas. d) La votación. e) La determinación de los resultados de la elección o de la votación y los plazos para su publicación. f) La conservación de los expedientes de la elección o de la

---

lancia. La decisión ha de acordarse en votación secreta. Y para la validez del acuerdo se exige una mayoría de las 3/4 partes de los votos emitidos. 2) Un miembro del Consejo de vigilancia; que haya sido enviado por la organización sindical puede ser revocado del cargo para el que fué elegido únicamente a petición de la organización sindical, debiendo decidir el tribunal y siempre que haya una causa importante.»

(151) Y estos preceptos son los artículos 75 de la *Aktiengesetz*; el art. 13, apartado 1, párrafo 1.º de la ley de codecisión de 1951, y el apartado 2 del mismo.

votación. 3) La fijación de las facultades de las organizaciones sindicales para enviar ciertos miembros y la publicación de los nombres de los enviados.»

B) ESFERA PÚBLICA.—Estudiadas ya las manifestaciones de los derechos de codecisión y cogestión en la esfera privada, tócanos ahora examinar la situación en el sector público. La ley que ha regulado la colaboración de los miembros del personal (*Bedienstete*) en este campo, con carácter general, ha sido la ley de representación de personal del año 1955 (152). No cabe desconocer la interrelación que se establece entre esta norma y la ley de constitución de empresas, ya aludida anteriormente, de 1952 (153). Y esta conexión entre ambos cuerpos legales permite establecer toda una serie de analogías y diferencias entre el sistema que se sigue en cada uno de los dos sectores normativos, público y privado, respectivamente. Las analogías se deducen, a primera vista del enorme parecido que presentan muchos de los preceptos de la ley de 1955, respecto de la de 1952, a la que se remite frecuentemente; en ambos cuerpos legales, en segundo lugar, las Asambleas (*Versammlung*) no juegan sino un papel secundario, poco relevante; tanto una como otra ley, además, prescriben la colaboración necesaria que debe existir entre el Consejo de empresa, o de personal, y el empresario, o el director (*Leiter*) del servicio (*Dienststelle*) (154); los sindicatos, por otra parte, tienen una intervención semejante dentro de las leyes de 1952 y 1955, con

---

(152) *Personalvertretungsgesetz*, de 5 de agosto de 1955.

(153) Han insistido en tales relaciones, MOLITOR: *Personalvertretungsgesetz und Betriebsverfassungsgesetz* (vid. en *Recht der Arbeit*, München y Berlín, 1955, pág. 404), y FITTING, bajo el mismo título en *Der Betriebs-Berater*, Heidelberg, 1955, pág. 741.

(154) NIKISCH: *Arbeitsrecht*, 2.<sup>a</sup> edición, tomo II, Tübingen, 1959, página 144, ha puesto de relieve, a este respecto, la analogía que debe establecerse entre los artículos 49, apartado 2, de la BetrVG, y 55, apartado 2, de la PersVG (en ambos se establece la necesidad de colaboración entre los organismos citados). Pero, afirma, tal analogía no debe entenderse en el sentido de sostener que el derecho a la lucha de trabajo que se reconoce por la primera, sea aplicable al marco de la esfera pública.

mayores facultades, si cabe, en la esfera pública (155); los procedimientos electivos, en quinto término, son semejantes en ambas leyes, y, por último (156), ninguna de aquellas normas establece un derecho de codecisión general, como ya quedó sentado en el estudio de la ley de constitución de empresas.

También median, lógicamente, profundas diferencias entre las dos leyes que venimos considerando. Prescindiendo del carácter de cada una de ellas, público o privado, la diferencia fundamental es que mientras que la ley de 1952 es una norma unitaria que tiende a unificar condiciones, prohibiendo que los *Länder* regulen su contenido por leyes especiales para cada uno de ellos, la ley de 1955 marca directrices para que aquéllos regulen sus propias condiciones en la esfera pública. En lo demás las diferencias son puramente de detalle (157).

Pasemos, a continuación, a examinar el régimen vigente en el plano federal y en el correspondiente a los *Länder*.

a) *Régimen Federal*.—Rige, como ya hemos afirmado, la ley de representación de personal de 1955. Esta ley no tiene precedentes en la historia del Derecho alemán. Un antecedente remoto podría ser el art. 130, apartado 3, de la Constitución de Weimar (158). Con posterioridad el art. 13 de la *Betriebsratgesetz* de 1920 equiparaba ciertos grupos de funcionarios a trabajadores, y el art. 65 de la misma ley reguló parcialmente las relaciones entre Consejos de empresas y representaciones de los funcionarios. La ley de 1955 fué oficialmente anunciada por el art. 88 de la de constitución de empre-

(155) Así las reconocidas a los mismos en materia de constitución de la presidencia electiva (art. 17, apartado 2, de la PersVG) o en punto a la misma materia, por el art. 19 de la misma ley.

(156) Por último, dentro de los criterios analógicos señalados por nosotros. Evidentemente podrían buscarse, con independencia de los mencionados, otros muchos más.

(157) En este sentido, vid., por ejemplo, MARTINEK: *Das Personalvertretungsgesetz der Bundesrepublik Deutschland* (en *Das Recht der Arbeit, Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien*, 1956, pág. 14).

(158) Decía así: «La libertad de opinión política y la libertad de asociación se garantizan a todos los funcionarios.»

sas de 1952 (159). La base jurídica para la representación de personal viene constituida por la *Kontrollratgesetz*, núm. 22 (160). El Tribunal de trabajo de Weiden, en sentencia de 27 de enero de 1956, determinó que las decisiones adoptadas por los Consejos de personal, a tenor de la ley aliada de control, núm. 22, están vigentes aun después de aprobada la ley de 1955 (161).

Hagamos, respecto de esta ley de 1955, las mismas consideraciones realizadas en los supuestos anteriores, adoptando nuestra ya clásica sistemática:

1) *Normas complementarias*.—Debemos referirnos a la ordenanza en materia de elecciones, que completa el art. 80 de la ley de representación de personal (162).

2) *Campo de aplicación*.—Acudiendo a los criterios arriba utilizados, es necesario observar con respecto a los mismos las reglas siguientes:

1.º *Espacial*.—No se aplica la ley a las empresas extranjeras de derecho público, cuando éstas no se hallen sometidas al derecho alemán. Sí a las alemanas, a tenor de las reglas que expondremos en el

(159) El art. 88 dice así: «1) La presente ley no se aplica a las empresas y administraciones de la Federación, de los *Länder*, de los Municipios y de los demás entes o instituciones de derecho público. La regulación de estos sectores debe reservarse a una ley especial. 2) Hasta la entrada en vigor de la ley prevista en el apartado 1, rigen los preceptos de la ley de 1952...»

(160) Tal determinó el *Bundesgerichtshof*, en sentencia de 20 de diciembre de 1955 (vid. en *Zeitschrift für Beamtenrecht*, Stuttgart y Köln, 1956, página 226).

(161) (Vid. en *Arbeitsrecht in Stichworten, Arbeitsrechtliche Entscheidungsammlung*, Hamburg, 1956, XVI, n. 148.) El art. 101, último de la ley de 1955, dice en su apartado 2: «Salvo por lo que respecta a aquellas disposiciones que hayan dejado de surtir efecto, la ley núm. 22 sobre *Kontrollrat* quedará derogada en todo el territorio de la República Federal, en cuanto que sus preceptos no hayan perdido ya su eficacia.»

(162) *Wahlordnung zum Personalvertretungsgesetz*, de 4 de noviembre de 1955. Se compone de cinco partes: 1.ª Elección del Consejo de personal. 2.ª Elección del Consejo de personal de distrito (*Bezirkspersonalrat*). 3.ª Elección del Consejo de personal principal (*Hauptpersonalrat*). 4.ª Elección del Consejo general de personal (*Gesamtpersonalrat*). 5.ª Preceptos finales.

segundo de los criterios. Para las empresas alemanas en el extranjero el art. 97 de la PersVG ha previsto un procedimiento especial.

2.º *Empresarial*.—A tenor del art. 1.º de la ley deben formarse órganos para la representación del personal, en la Administración Federal, corporaciones, fundaciones e instituciones de Derecho público que dependan inmediatamente de la Federación, así como en los Tribunales de la misma. En el sentido de la ley de 1955 se consideran asimilados los servicios administrativos de empresa (*Betriebsverwaltungungen*) a la Administración correspondiente. Hay casos en que puede aplicarse la ley de constitución de empresas de 1952 en vez de la ley de 1955 (163). No se aplica la ley de representación de personal de 1955 a las asociaciones militarizadas permanentes ni a las comunidades religiosas y establecimientos educativos y caritativos (164).

3.º *Personal*.—Actualmente, bajo la ley de 1955, caen más de un millón de personas entre trabajadores, empleados y funciona-

---

(163) Cuando los titulares de la administración o empresa son alguna de las entidades previstas por el art. 1.º de la ley de 1955, se aplica esta ley. Hay casos, no obstante, de sociedades por acciones que se someten a la ley de constitución de empresas de 1952, cuando su naturaleza es de Derecho privado, aun cuando las acciones estén totalmente en mano pública. Vid., en este sentido, NIPPERDEY: *Lehrbuch*, cit., tomo II, págs. 759 y 760. Con relación a este punto puede traerse a colación un problema conexo. Se refiere éste a la naturaleza de las relaciones que median entre los sujetos sometidos a la ley de 1955 (funcionarios-Estado y trabajadores o empleados-Estado). La tesis general es la que la primera relación corresponde a la esfera de derecho público, mientras que la segunda cae dentro del derecho privado. Como ambas relaciones están incluidas dentro de la misma ley, de 1955, se discute sobre el carácter general de la misma, de la naturaleza de la representación en general y del Consejo de personal, en particular. Para un examen detenido del problema, vid. NIPPERDEY: *Lehrbuch*, cit., tomo II, págs. 767 a 769. Aun cuando la opinión dominante es que las relaciones, en total, que caen bajo el marco de la ley de 1955 son de carácter público (con base en los artículos 73, n. 8 y 75, n. 1. de la Constitución alemana), NIPPERDEY sostiene que no existe un criterio decisivo para poder mantener aquella tesis. La diferencia, afirma, entre estas relaciones y las que se regulan por la ley de Constitución de empresas de 1952, no son esencialmente diferentes.

(164) Cfr. artículos 81 y 96, respectivamente, de la PersVG.

rios (165). Se aplica al personal en general (*Bedienstete*) de la administración o servicios administrativos de la empresa, es decir, funcionarios (*Beamte*), empleados (*Angestellte*) y trabajadores (*Arbeiter*).

3) *Titularidad del Derecho de colaboración de los trabajadores, empleados y funcionarios.*—Respecto a este problema son plenamente aplicables las soluciones atrás apuntadas para el mismo, en el ámbito de las otras leyes, en especial de la ley de 1952 (166).

4) *Estructura y contenido de la ley de 1955.*—1.º *Estructura.* La ley de representación de personal de 1955 está compuesta de tres partes. Estas partes se hallan divididas en capítulos, los capítulos en secciones y éstas en artículos. La ley comprende un total de 101 artículos.

2.º *Contenido.*—Tratemos de precisarlo siguiendo, en todo, el orden legal:

1.º *Primera parte: Representación del personal en el servicio federal.*—Esta primera parte se halla dividida en los capítulos siguientes:

a) *Capítulo I: Preceptos generales.*—Se comprenden bajo esta rúbrica ocho artículos. El primero de ellos, antes mencionado, está referido a la formación de órganos para la representación del personal; el art. 2.º dispone que las tareas de los sindicatos de obreros y de empresarios no se verán modificadas por la ley de 1955; el art. 3.º, referido a los *Bedienstete*, determina lo que debe entenderse por tales en el sentido de la ley (167). Los artículos 4.º, 5.º y 6.º precisan, respectivamente, los conceptos de funcionario, empleado y trabaja-

---

(165) Independientemente de los directores del servicio. Vid. págs. 51 y sigs.

(166) Vid. supra., págs. 14 y 32.

167) El art. 3.º dice así: «1) Personal en el sentido de la presente ley son los funcionarios, empleados y obreros incluyendo los que se dedican a la formación profesional de aquéllos. Los jueces (*Richter*) no pueden ser considerados como personal en el sentido de esta ley. 2) Cada una de las categorías expresadas constituirá su respectivo grupo: a) Los funcionarios. b) Los empleados. c) Los trabajadores. 3) Tampoco pueden ser considerados como personal en el sentido de la presente ley: a) Las personas cuya actividad se inspire esencialmente en móviles de índole caritativa o religiosa. b) Las personas ocupadas principalmente para fines relacionados con su curación, readaptación, corrección o educación.»

dor; el art. 7.º se refiere a los «servicios», servicios auxiliares y departamentos de servicio, concretando que deba entenderse por cada uno de ellos (168); por último, el art. 8.º alude al director del servicio (*Dienststellenleiter*), determinando que éste actuará en nombre y representación del mismo. Podrá delegar sus funciones en un representante permanente, y tratándose de autoridades de grado superior, en el director de la división administrativa correspondiente.

b') *Capítulo II: Consejo de personal.*—Se divide este capítulo II en las siguientes secciones:

1') *Sección 1.ª: Elección y composición.*—Integran esta sección los artículos que van del 9 al 23, ambos inclusive. Después de determinar quiénes tienen derecho a votar y quiénes pueden ser votados (derechos de sufragio activo y pasivo) en los artículos 9, 10 y 11, el art. 12 (representación de personal, requisitos y número de miembros) determina que en todos los servicios que empleen al menos cinco personas con derecho de sufragio activo, de las cuales tres al menos puedan ser elegidas, debe constituirse un Consejo de personal. La composición de este Consejo será como sigue:

De 5 a 20 personas con derecho a voto	...	...	...	1 miembro.
De 21 a 50	»	»	»	3 miembros.
De 51 a 150	»	»	»	5 »
De 151 a 300	»	»	»	7 »
De 301 a 600	»	»	»	9 »
De 601 a 1.000	»	»	»	11 »

El número de miembros se eleva en los servicios con 1.001 a 5.000 *Bedienstete* de dos en dos por cada 1.000; en los servicios que comprendan más de 5.001 *Bedienstete*, el número de miembros se aumentará a razón de dos por cada 2.000.

---

(168) Bajo servicios (*Dienststellen*) se comprenden las diversas autoridades, centros administrativos y empresas dependientes de los ramos administrativos a que alude el art. 1.º de la ley, y los Tribunales de justicia. Los servicios auxiliares y departamentales, situados a gran distancia de los órganos autónomos, se considerarán independientes si la mayoría de los miembros de su personal así lo acuerdan.

El número máximo de miembros será de 25. Los artículos 13, 14 y 15 de la ley se dedican a la elección propiamente dicha del Consejo de personal. Dice Dietz que la elección del Consejo de personal se realiza bajo la dirección de un Comité electoral (*Wahlvorstandes*), siguiendo, normalmente, un sistema de elección por grupos (*Gruppenwahl*). La elección es secreta y por escrito (169).

El art. 16 determina que el Consejo de personal debe componerse de representantes de todas las clases de *Bedienstete*, es decir, de trabajadores, empleados y funcionarios. Al Comité electoral dedica la ley los artículos que van del 17 al 20, ambos inclusive. Se prescribe, primero de estos artículos, que el Consejo de personal debe designar a tres personas con derecho de sufragio activo, lo más tarde seis semanas antes de que expire el término de sus funciones, para que compongan el llamado Comité electoral, y a una de aquellas personas como Presidente. En aquellos servicios que ocupen personas pertenecientes a los diversos grupos, cada uno de éstos debe estar representado en el Comité (170). La eficacia de esta elección puede ser impugnada a tenor del art. 76, apartado 1, letra c), de la ley de 1955 (171). El art. 21 se dirige a proteger el procedimiento elec-

---

(169) Vid. su trabajo *Wahl des Personalrats* (en *Arbeitsrechts Blattei Arbeitsrechtliches Nachschlagewerk*, Stuttgart, *Personalvertretung*, V). Vid. también VIERTTEL: *Ergebnisse der Personalrätewahlen* (en *Signal*, 1958, núm. 3, página 76), y ZEMLIN: *Nach der Personalratswahl* (en *Gewerk Praxis*, 1958, número 4, pág. 74).

(170) El apartado 2 de este art. 17 prevé el supuesto de que cuatro semanas antes de que expire el término de las funciones del Consejo de personal, no se haya elegido ningún Comité electoral; el director del servicio, entonces, y a petición (ya sea de tres personas con derecho de voto, o bien de un sindicato representado en aquel servicio) ha de convocar una Asamblea de personal (*Personalversammlung*) para la elección de un Comité electoral. La Asamblea de personal, en este caso, debe elegir un director.

(171) Pues en este supuesto no sería aplicable la impugnación prevista por el art. 22 de la ley (cfr. MEYER-HENTSCHEL: *Anfechtbarkeit der Wahlen zum Vorstand der Personalvertretungen. Fragen des formellen Rechts zu §§ 32, 32 PersVG* (en *Zeitschrift für Beamtenrecht*, Stuttgart y Köln, 1956, pág. 317). La razón que se alega es que la elección del Comité corresponde a la llamada *Geschäftsführung* (es decir, a la gestión y funcionamiento del Consejo de personal).

tivo prescribiendo que nadie puede impedir la elección del Consejo de personal o influir de algún modo ilícito, en contra de las buenas costumbres. En especial no puede ponerse ninguna limitación al ejercicio activo o pasivo del derecho de elección por parte de los que tengan tales derechos (172). El art. 22 se refiere a la impugnación de las elecciones (173) y, finalmente, el art. 23 a la representación de los jóvenes menores de dieciocho años (174).

2.) *Sección 2.ª: Duración del mandato.*—Comprende esta 2.ª sección los artículos que van del 24 al 30. El primero de ellos determina que las funciones del Consejo de personal se desarrollarán durante dos años. El art. 25 recoge ciertos casos en los que deberá renovarse el Consejo de personal. El art. 26 está referido a la disolución del Consejo de personal o bien a la separación de uno de sus miembros (como sanciones colectivas o individuales). El art. 27 prevé los supuestos de pérdida de la calidad de miembro del Consejo; el artículo 28 determina la suspensión de los miembros que lo componen, y el art. 29 las posibles suplencias de los miembros del Consejo de personal (175). El art. 30 se ocupa de las representaciones juveniles. En general, puede decirse que los dos años previstos para el ejercicio

(172) El apartado segundo de este mismo artículo se refiere a los costes de la elección, que corresponderá sufragar al servicio respectivo.

(173) Ya hemos visto que la elección del Comité no podía ser impugnada con arreglo a este precepto. Establece el art. 22 que se pueden impugnar los resultados de las elecciones, en general, ante el Tribunal administrativo (ya señala NIPPERDEY que cuando se establezcan conflictos entre las partes, deberán éstas acudir ante los tribunales administrativos, vid. *Lehrbuch*, cit., tomo II, página 765), dentro de un plazo de catorce días, a contar del conocimiento de los resultados electivos. Los facultados por la ley para realizar tal impugnación son aquellos que tengan derecho a voto (al menos tres), un sindicato representado en el servicio o el director del mismo.

(174) Pueden ser elegidos como representantes juveniles aquellos miembros del personal que se hallen comprendidos entre dieciséis y veinticuatro años.

(175) Los miembros suplentes, serán nombrados por turno de entre los miembros del personal que no hubieren resultado elegidos y que hubieran figurado en las mismas listas de candidatos que los miembros de cuya sustitución se trata.

de las funciones del Consejo de personal puede verse temporalmente limitados por ciertas causas (176).

3.) *Sección 3.ª: Funcionamiento y gestión del Consejo de personal.*—Comprende los artículos que van del 31 al 45. Lo fundamental a resaltar de esta sección es la formación de una Presidencia (177). A ello se dedican los artículos 31 y 32 (178); el art. 33 alude a la convocatoria de las sesiones y el 34 a su celebración. El art. 35 hace referencia a los derechos de los sindicatos representados en el Consejo de personal para participar en las sesiones (voto consultivo). El 36 determina la capacidad de decisión del Consejo de personal (179). El artículo 37 atañe a los asuntos comunes y a las tareas de los grupos individuales (trabajadores, empleados y funcionarios), regulando el artículo 38 los derechos de los grupos minoritarios. El art. 39 determina la participación de los representantes de los que no gozan de independencia y de las representaciones juveniles, con remisión al artículo 23 (180). Sobre la extensión de actas correspondientes a la celebración de sesiones del Consejo de personal determina el art. 40

---

(176) 1.º Por disminuir el personal (*Bedienstete*). 2.º O por disminuir algún grupo de él, en particular. 3.º Cuando disminuye el número total de los miembros del Consejo en más de la cuarta parte. 4.º Supuestos de separación de algún miembro. 5.º Disolución por los tribunales administrativos (vid. SEGEL: *Die Amtszeit der Personalvertretungen* (en *Der Deutsche Beamte*, Köln-Deutz, 1956, pág. 6).

(177) Formada en el seno del Consejo de personal. La presidencia, así constituida, debe contener un miembro de cada uno de los grupos representados en el Consejo de personal. La presidencia dirige los asuntos normales (vid. HERSCHÉL: *Die Vertretungsmacht des Betriebsratsvorsitzenden*, en *Recht der Arbeit*, 1959, págs. 81 y sigs.)

(178) Con arreglo a estos dos artículos puede concluirse que los grupos eligen a los miembros de la presidencia; los miembros de la representación del personal eligen al presidente y al vicepresidente; el art. 32 prevé una elección amplificada de dos miembros más, cuando el Consejo se compone de once o más miembros.

(179) El Consejo de personal es sólo capaz de decidir cuando estén presentes al menos la mitad de sus miembros; es lícita la sustitución de los miembros.

(180) (Vid. supra., nota 174). Es interesante el trabajo de STOCK, titulado, *Zusammenarbeit zwischen Personalrat und Jugendvertretungen* (vid. en *Sigmal*, 1958, núm. 1, pág. 24).

que aquéllas deberán seguir a éstas, y deberán expresar, cuando menos, el texto original de las decisiones y la mayoría de votos con que aquéllas se han aprobado (181). El art. 41, estableciendo un régimen especial, prevé que ciertas determinaciones atinentes a la dirección de negocios pueden contenerse en algún reglamento de régimen interior que se dé el Consejo de personal a sí mismo. El artículo 42 prescribe que el cargo de miembro del Consejo de personal es un cargo meramente honorífico. El art. 43, sobre las horas de consulta, decide que el Consejo de personal puede acordar con el director del servicio determinadas consultas o entrevistas, durante el tiempo de trabajo. El art. 44 se refiere al coste que provoque la actividad del Consejo de personal y al modo en que deba proveerse al mismo corriendo a cargo del servicio (182). El art. 45, finalmente, dispone que el Consejo de personal no debe percibir cuotas de los *Bedienstete*, para la realización de sus fines.

c) *Capítulo III: Asamblea de personal.*—Agrupa este tercer capítulo los artículos que van del 46 al 50. Determina el primero de ellos que la Asamblea de personal se compone de los miembros del personal (*Bedienstete*) del servicio; está presidida por el presidente del Consejo de personal, pero no tiene carácter público (183). El artículo 47 se refiere a las formas de Asamblea del personal: la obligatoria (*Pflichtversammlung*) y la extraordinaria (*ausserordentliche Personalversammlung*). El Consejo de personal debe referir su actuación, una vez cada seis meses, a la Asamblea de personal. Con respecto a la que hemos llamado (184) Asamblea extraordinaria, se determina

---

(181) Las actas deben ser firmadas por el presidente y otro miembro cualquiera.

(182) Igualmente el servicio debe facilitar los locales necesarios, y las sesiones, horas de consulta y dirección normal de asuntos.

(183) Cuando no pueda tener lugar una Asamblea general de todo el personal, según la relación de servicio, se celebrarán Asambleas parciales (*Teilversammlungen*).

(184) La terminología a que nos referimos no es legal, sino la empleada por SIEBERT-HILGER en su *Arbeitsrecht, Sammlung*, cit., pág. 11 del *Heft*, 18; otros autores varían de ella. Por ejemplo, DIETZ, habla de Asambleas ordinarias y extraordinarias; vid, su trabajo *Personalversammlung* (en *Arbeitsrechts Blattei, Arbeitsrechtliche Nachschlagewerk, Personalvertretung*, VIII).

por el mismo art. 47 que el Consejo de personal está facultado (u obligado por deseo del director del servicio o de la cuarta parte del personal con derecho a voto) a convocar una Asamblea de personal y a fijar en la orden del día los asuntos que deben proponerse al Consejo de aquélla (185). Determina el art. 48 que las Asambleas de personal mencionadas en el apartado 1 del art. precedente, es decir, las ordinarias, y las que se convoquen a petición del director del servicio se realizarán durante el tiempo de trabajo, en cuanto que no se siga otra regulación de la relación de servicios, sin que esto determine una reducción en las remuneraciones de los que participen en aquellas Asambleas (186). Según el art. 49, la Asamblea de personal puede presentar solicitudes al Consejo de personal y tomar partido frente a sus decisiones. Pero sólo puede tratar asuntos que sean de la competencia del Consejo de personal. Y el último artículo de esta sección, el 50, determina que tanto el Consejo de personal como la Asamblea pueden decidir, en casos individuales, que se faculte a delegados de los sindicatos representados (187) en la oficina de personal para participar en la Asamblea con voto consultivo. El director del servicio toma parte en las Asambleas que se han convocado a su solicitud o bien en aquellas a las que es invitado expresamente, y puede, a su vez, invitar a un representante de las asociaciones de empresarios que pertenezcan al servicio; en este caso pueden participar también en la Asamblea, sendos delegados de los sindicatos representados en el servicio respectivo.

---

(185) La misión de la Asamblea es la de dar ideas al Consejo de personal, pero sus decisiones no pueden obligar a éste. Vid. HERSCHEL, ob. cit., pág. 71.

(186) Las otras Asambleas de personal se realizarán fuera de las horas de servicio. Pero sobre este punto se admite un régimen diverso por acuerdo con el director del servicio.

(187) Afirma MOLITOR que en el sentido de la ley de representación de personal de 1955, tienen el carácter de sindicatos las agrupaciones independientes de funcionarios, aun cuando no se reconozca a los funcionarios ni el derecho de huelga ni el de celebrar convenios colectivos de trabajo: *Personalvertretungsgesetz (Kommentar)*, 1955, párrafo 2.º del comentario noveno; en el mismo sentido DIETZ en su *Personalvertretungsgesetz mit Wahlordnung. Kommentar*. München y Berlín, 1956.

d') *Capítulo IV: Representación escalonada y Consejo de personal general (Gesamtpersonalrat).*— Comprende este capítulo IV los artículos que van del 51 al 54. Nos limitamos a precisar los peldaños de esta representación escalonada y a exponer las rúbricas de cada uno de estos artículos en la ley de 1955 (188).

e') *Capítulo V: Colaboración del Consejo de personal.*—Es este uno de los principales de la ley y por eso vamos a dedicarle una mayor atención. Se divide en las secciones siguientes:

1') *Sección 1.ª: Nociones generales.*— Comprende esta primera sección los artículos 55 a 60, ambos inclusive. Bajo el concepto genérico de colaboración (*Beteiligung*) incluye la ley la codecisión y la co-gestión. El art. 55 contiene los principios básicos en materia de colaboración entre el servicio y el Consejo de personal, siguiendo las reglas generales ya conocidas (prohibición de utilizar medidas violentas, etc.), y el art. 56 determina que el Consejo de personal y el servicio deben vigilar para que todas las personas ocupadas en éste reciban el tratamiento correspondiente según el derecho y la equidad, independientemente de su religión, nacionalidad, actividades políticas, afiliaciones sindicales, etc. Ni el Consejo ni el servicio pueden desarrollar en éste una política de partido. El art. 57 es realmente

---

(188) A tenor del art. 51, apartado 1, cuando las «administraciones» estén integradas por más de un estadio, se constituirán Consejos de personal de distrito para las autoridades medias, y los llamados Consejos centrales de personal para las autoridades superiores. El art. 53 determina que en los casos previstos por el art. 7.º, apartado 3 de la ley de 1955, es decir, cuando haya servicios auxiliares o departamentos de servicio se constituirá, por decisión del Consejo de personal individual, un Consejo general. El resto de los preceptos, 52 y 54, y algunos de los apartados de los 51 y 53 citados, fijan la aplicación analógica de los artículos ya estudiados, en materia de elecciones, tiempo de duración del cargo, dirección de negocios, etc., para el Consejo de personal individual. Vid. MICHELS: *Gesamtpersonalrat oder nicht?* (en *Sozialversicherung. Beamte und -Angestellte*, Bonn, 1958, núm. 5, pág. 87); del mismo, *Ergebnisse der Hauptpersonalrätewahlen 1958 in den grossen Bundesverwaltungen* (en *Funktionär*, 1958, núm. 5, pág. 115); con el mismo título, VIERTTEL (en *OTV-Presse, Zentralorgan der Gewerkschaft öffentliche Dienste, Transport und Verkehr*, Düsseldorf, 1958, núm. 5, pág. 103).

interesante, y por esta razón lo transcribimos íntegro (189). En el artículo 58 se regula la posibilidad, por parte de los servicios, de promulgar disposiciones administrativas en la esfera de su actividad, para los asuntos personales y sociales, internos al servicio, del personal. Pero en este caso se añade, debe tal servicio comunicar, a su debido tiempo, al Consejo de personal competente las propuestas y deliberar con él. El art. 59 determina que los miembros del Consejo de personal no deben ser molestados en el ejercicio de sus funciones, ni castigados a causa de sus actividades, y el art. 60 prescribe que los miembros del Consejo de personal están obligados a guardar silencio (*Schweigepflicht*) de los datos que conozcan a causa de su pertenencia a aquel organismo (190).

2') *Sección 2.ª: Formas y realización de la cogestión y de la codecisión.*—Esta segunda sección comprende los artículos que van del 61 al 65. El art. 61 marca las directrices generales en materia de procedimiento; el art. 62 se refiere al consentimiento del Consejo de personal, determinando que cualquier medida en la que el Consejo de personal tenga un derecho de codecisión, no podrá ser adoptada sin que sea aprobada por éste, señalando, a continuación, el procedimiento que debe seguirse al efecto. El art. 63 trata de las oficinas de conciliación, que deberán constituirse al nivel de la autoridad suprema

---

(189) Art. 57: «1) El Consejo de personal tiene las funciones generales siguientes: a) Proponer medidas en bien del servicio del personal afecto al mismo. b) Velar por la aplicación de leyes, decretos y órdenes, convenios colectivos, acuerdos de servicio e instrucciones administrativas que se hubieren establecido en favor del personal. c) Atender las reclamaciones del personal y, si parecieren justificadas, procurar resolverlas por negociaciones con el director del servicio. f) Facilitar la integración de los mutilados y de otras personas necesitadas de asistencia en el servicio. 2) A requerimiento del Consejo de personal habrán de ponerse a su disposición los antecedentes necesarios para el cumplimiento de su cometido. Los expedientes personales sólo podrán ser consultados con la anuencia de los interesados y únicamente por un miembro de un miembro de la presidencia del Consejo de personal designado a estos efectos. 3) En los exámenes a los que hayan de someterse en un servicio determinado miembros del mismo, se permitirá la presencia de un miembro del Consejo de personal competente para el referido servicio.»

(190) Si bien no se extiende tal obligación sino a las cuestiones que no son de conocimiento público.

competente en razón al servicio; explica el artículo en cuestión las exigencias de su composición y el procedimiento que se siga ante tales oficinas. A tenor del art. 64, los acuerdos atinentes al servicio serán lícitos en cuanto que la ley de 1955 los prevea expresamente. Deberán ser concertados, conjuntamente, por el servicio y el Consejo de personal. Los que tengan carácter general deberán prevalecer sobre los de significación parcial (191). Hay que resaltar el parecido que existe entre estos acuerdos de servicio (*Dienstvereinbarung*) y los llamados acuerdos de empresa (*Betriebsvereinbarung*), en el marco de la ley de constitución de empresas (192), representando unos y otros una verdadera ley en sentido material (193). Por último, el art. 64, referido a la realización de las decisiones, prescribe que aquéllas en que hubiere intervenido el Consejo de personal se ejecutarán por el servicio respectivo, salvo que se hubiere acordada un régimen diverso. Se determina que, en ningún caso, el Consejo de personal puede intervenir en la marcha de los servicios en virtud de actos unilaterales.

3') Sección 3.<sup>a</sup>: *Colaboración en los asuntos sociales.*—Se com-

---

(191) Deberán constar por escrito, firmados por ambas partes, y publicados a su debido tiempo.

(192) Sobre los mismos, que no estudiábamos anteriormente, ha realizado un cuadro sistemático claro y conciso HERSCHEL, ob. cit., págs. 66 y siguientes (aun cuando toda la obra tiene tales características. Vid. nuestra recensión a la misma en los CUADERNOS DE POLÍTICA SOCIAL, núm. 39, Madrid, 1958, págs. 171 a 173). Es especialmente interesante, en materia de acuerdos de empresa, el trabajo de KÖNIG: *Grundsätze der Normenwirkung von Betriebsvereinbarung nach geltenden Recht* (vid. en *Blätter für Steuerrecht, Sozialversicherung und Arbeitsrecht*, Neuwied-Rhein, 1956, pág. 123). Con respecto a los acuerdos de servicio puede consultarse la aportación de FEES: *Die Dienstvorschriften der Deutschen Bundesbahn in der Sicht des PersVG* (vid. en *Das Recht im Amt*, Neuwied-Rhein, 1956, pág. 232, muy especializada pero donde se analiza la coordinación de una reglamentación particular (ferrocarriles) al sentido general de la ley de 1955).

(193) Sobre el juego de estos acuerdos de servicio con los convenios colectivos, el art. 69 de la ley determina que aquellos no se admitirán cuando las condiciones normales de trabajo estuvieran reguladas por convenio colectivo. Esta disposición no será aplicable cuando un convenio colectivo autorice expresamente el establecimiento de acuerdos de servicio complementarios (sobre el valor de los convenios colectivos *contra legem*, vid. infra, nota 204).

prenden los artículos 66 a 69 de la ley. Conviene llevar a cabo, en este punto, una remisión a lo que exponíamos al tratar de la ley de 1952 (194).

También se discute por la doctrina, a la vista de la regulación legal, si los trabajadores poseen un derecho de codecisión, o bien sólo de cogestión, en materia social. De todos modos la problemática aparece mucho más clara que en el ámbito de la ley constitucional de empresas. La opinión dominante estima que mientras en el marco del art. 66 de la ley de 1955 (195) tiene el Consejo de personal solamente un derecho de cogestión, el art. 67 le reconoce un verdadero derecho de codecisión (196). El art. 68 es enjuiciado, por lo que atañe

---

(194) Vid. supra, págs. 16 y sigs.

(195) El art. 66 dice así: «1) Por lo que respecta a los asuntos sociales, el Consejo de personal tiene un derecho de cogestión en las materias siguientes: a) Concesión de prestaciones de socorro y subsidios sociales equivalentes a las mismas, sólo con el consentimiento del solicitante. b) Cualesquiera medidas encaminadas a incrementar el rendimiento y a facilitar el trabajo en el servicio correspondiente. c) Nombramiento de médicos de confianza y médicos de empresa. d) Atribución de viviendas cuando dicha concesión sea de la competencia del servicio. e) Concesión de tierras pertenecientes al servicio y determinación de las condiciones en que hayan de explotarse. f) Medidas encaminadas a prevenir accidentes del trabajo y otros perjuicios que puedan irrogarse a la salud. g) La publicación de reglamentos de trabajo para el servicio correspondiente y de las normas aplicables a la conducta de los agentes. h) Cualesquiera problemas concernientes al perfeccionamiento del personal. 2) Contiene normas particulares aplicables a la letra a) del apartado 1). 3) Siempre que se reclame una indemnización a un miembro del personal deberá consultarse, a petición del mismo, el Consejo de personal. El informe del Consejo deberá unirse a las solicitudes y a los informes emitidos por el servicio respectivo.»

(196) El art. 67 dice así: «1) El Consejo de personal, en cuanto que no haya disposiciones legales o convenios colectivos aplicables, tendrá un derecho de codecisión en los asuntos que a continuación se expresa: a) Comienzo y fin de la jornada de trabajo y de las pausas. b) Tiempo y lugar en que habrá de efectuarse el pago de las remuneraciones. c) Fijación del programa de vacaciones. d) Efectividad de la formación profesional de empleados y obreros. e) Creación y administración de servicios sociales, cualquiera que sea la forma jurídica de los mismos. f) Fijación de criterios para la remuneración y determinación de los principios sobre salarios a destajo. 2) Cuando para deter-

al derecho de cogestión que reconoce al Consejo de personal, de igual modo por Nipperdey (197) y por Siebert (198). A juicio de Herschel la enumeración legal, en orden a las funciones del Consejo de personal en los asuntos sociales, es exhaustiva (199).

4<sup>o</sup>) *Sección 4.<sup>a</sup>: Colaboración en los asuntos personales.*—Artículos 70 a 73 de la ley. A juicio de Nipperdey (200) el Consejo de personal tiene un derecho de cogestión a tenor de los artículos 70 y 73 de la ley de 1955 (201), mientras que tal derecho será de codecisión

---

minados grupos del personal haya de fijarse un jornada de trabajo irregular, esporádicamente se limitará el derecho de codecisión en la formación de los planes de servicio.» Entre los autores que mantienen el criterio expuesto, SIEBERT-HILGER: *Sammlung*, cit., pág. 15 del cuaderno 18; NIPPERDEY: *Lehrbuch*, cit., tomo II, págs. 765-6.

(197) Este art. 68 dice así: «1) El Consejo ha de luchar contra los riesgos de accidentes y enfermedades, cooperar en los esfuerzos que realizan en aquella lucha los órganos competentes para la protección del trabajo mediante sugerencias, consejos e informaciones, y velar por la recta aplicación de las disposiciones sobre protección de trabajo. 2) El Consejo de personal será invitado a emitir dictamen con motivo de la introducción y comprobación de dispositivos sobre protección del trabajo, así como con ocasión de encuestas practicadas en casos de accidente por el servicio respectivo o por los organismos enunciados en el apartado 1.» NIPPERDEY: *Lehrbuch*, cit., tomo II, pág. 766: un derecho de cogestión.

(198) *Sammlung*, cit., en colaboración con HILGER, pág. 16 del cuaderno 18.

(199) *Ob. cit.*, pág. 74.

(200) *Lehrbuch*, cit., tomo II, pág. 766.

(201) El art. 70 dice así: «1) El Consejo de personal tiene un derecho de cogestión en los asuntos siguientes: a) En cuantos interesen a los funcionarios, es decir: 1. Empleo, nombramiento y ascensos. 2. Traslado a otro servicio. 3. Jubilación anticipada, si el funcionario apelare ante el Consejo. 4. Despidos de funcionarios públicos, a prueba, o a causa de revocación. 5. Disposiciones que limiten la libertad de los funcionarios para elegir su domicilio. b) En las cuestiones de personal que afecten a empleados y obreros, es decir: 1. Empleo. 2. Continuación en el empleo después de la edad de jubilación. 3. Negativa de la autorización requerida para aceptar un empleo subsidiario. 4. Disposiciones que limiten su libertad en la elección de domicilio. 5. Despido sin previo aviso (el apartado 2 del art. 59 de esta ley determina que con respecto a los miembros del Consejo de personal que se encuentren sujetos a un contrato de trabajo serán aplicables los artículos 13 y 14 de la ley de protección al despido. Es este un supuesto diferente, por

con arreglo al art. 71 de la misma (202). También en estos supuestos afirma Herschel que la ley enumera de modo exhaustivo las atribuciones del Consejo de personal. Como puede comprenderse fácilmente por el carácter de la ley de 1955, no se regula la intervención del Consejo de personal en cuestiones económicas.

f) *Capítulo VI: Cooperación con la representación superior y*

---

razón de los sujetos, pero digno de ser tenido en cuenta por su remisión a otra norma.) 6. Agregación a otro servicio. 2) En los casos previstos en el apartado 1, letra a), número 1.º, el Consejo de personal no podrá presentar objeciones a no ser que se funden en los motivos previstos en el párrafo 2.º del art. 71. 3) El despido sin plazo de un miembro del personal (*Bedienstete*) no necesita de la coestión del Consejo personal. Pero en este caso debe ser comunicado inmediatamente. (En un pequeño comentario aparecido en los *Gewerkschaft öffentliche Dienste*, Düsseldorf, 1956, titulado, *Die ersten Urteile zum PersVG*, pág. 49, se decía que según una sentencia del Tribunal de trabajo, un despido es ineficaz si ha contravenido dolosa o culposamente el derecho de coestión del Consejo de personal.) El art. 73 dice así: «El Consejo de personal tiene un derecho de coestión en la implantación de nuevos métodos de trabajo y en la supresión, limitación, transferencia o fusión de los servicios o de partes esenciales de los mismos.»

(202) El art. 71 dice así: «1) El Consejo de personal tiene un derecho de codecisión en los siguientes asuntos personales que afecten a empleados y trabajadores: a) Destinos a empleos de grado superior. b) Destinos a empleos de grado inferior. c) Traslados a otros servicios. 2) El Consejo de personal sólo podrá negar su consentimiento a las susodichas medidas en los siguientes casos: a) Si la medida de que se trate se hubiere adoptado contraviniendo una ley, decreto, orden o alguna disposición contenida en un convenio colectivo, o cuando infringiere una resolución judicial o a instrucciones emanadas de una autoridad administrativa. b) Si existieren motivos que permitan presumir, fundándose en hechos concretos, que a consecuencia de la medida prevista un trabajador que no lo merezca resulte favorecido en atención a sus conocimientos personales. c) Si existieren motivos que permitan presumir, fundándose en hechos concretos, que a consecuencia de la medida prevista habrán de verse situados otros miembros del personal o aspirantes a empleo, en situación desfavorable por razón de raza, religión, nacionalidad, origen o de sus actividades o ideas políticas o sindicales, o de su sexo. d) Si hubiera lugar a temer, fundándose en hechos concretos, que el miembro del personal en cuestión pudiera perturbar el orden en el servicio mediante una actitud antisocial o contraria a la legalidad.» El art. 72 de la PersVG, que no hemos mencionado, determina las condiciones de aplicación de los artículos 70 y 71, a diversos miembros del personal.

con el Consejo general de personal.—Contiene únicamente este capítulo un artículo, el 74, que determina las intervenciones respectivas del Consejo de personal y del Consejo general de personal.

g') *Capítulo VII: Preceptos penales.*—El art. 75, único que contiene el tal capítulo séptimo, castiga con ciertas penas a los que contravienen a las obligaciones de silencio impuestas por el art. 60 de la ley.

i') *Capítulo VIII: Resoluciones judiciales.*—Este capítulo comprende los artículos 76 y 77. Se determina que los tribunales administrativos serán los competentes para conocer sobre los problemas que puedan plantear las materias reguladas en esta ley, salvo ciertas excepciones (203). Se instituyen, art. 77, ciertas secciones especiales al respecto (*Fachkammern* y *Fachsenate*).

j') *Capítulo IX: Preceptos complementarios.*— Artículos del 78 al 81 de la ley. De ellos es el primero el más importante, determinando que ningún convenio colectivo puede contener disposiciones reguladoras de la representación del personal, incompatibles con la presente ley (204).

2.ª *Segunda Parte: Representación del personal en los Länder.*— Contiene dos capítulos generales:

a') *Capítulo I.*—Artículos que van del 82 al 94. Se marcan directrices para la legislación especial de los *Länder* (205).

b') *Capítulo II: Otros preceptos.*—Contiene para esta esfera el mismo precepto que el apartado 2) del art. 59 de la ley de 1955.

(203) El Tribunal Superior administrativo (*Oberverwaltungsgericht*) de Lüneburg, determinó en sentencia de 3 de septiembre de 1957 (vid. en *Recht der Arbeit*, München y Berlín, 1958, pág. 315, núm. 143) la competencia de los tribunales administrativos para conocer de los conflictos que puedan surgir en la elección del Consejo de personal.

(204) El mismo art. 78 dicta normas sobre los acuerdos, anteriores a la presente ley, incompatibles con la misma —en lo referente a los preceptos contenidos por los artículos 1 a 54— determinando su ineficacia a partir de la entrada en vigor de la ley de 1955. El art. 79 marca directrices procedimentales; el 80 ordena las elecciones (vid. supra, pág. 49, nota 162), y el artículo 81 excluye a determinadas asociaciones del ámbito de aplicación de la ley.

(205) Vid. infra.

3.<sup>a</sup> *Tercera Parte: Preceptos finales.*—Artículos que van del 96 al 101, último de la ley. El precepto más importante es el contenido por el art. 96 (206).

b) *Regímenes particulares de los Länder.*—Ya veíamos anteriormente que con la ley de constitución de empresas de 1952 se abortó el pluralismo legislativo, entonces existente, en materia de colaboración de los trabajadores en la empresa (207). Pero en el año 1956 se reorganizaron, en diversos *Länder*, los Consejos de empresa en la esfera pública (208). Viene después la ley de 1955, *Personalvertre-*

---

(206) Determina el art. 96 que la presente ley no será aplicable a las comunidades religiosas ni a las instituciones creadas con fines caritativos o de enseñanza, cualquiera que sea su estatuto legal; incumbe a estas entidades establecer una regulación independiente de representación de personal. El artículo 97 se refiere a los servicios en el extranjero; el art. 98 dice así: «Cualesquiera disposiciones contenidas en otras leyes y que confieran atribuciones o impongan obligaciones a los Consejos de empresa, serán aplicables a las representaciones de personal creadas por la presente ley. Esto no se aplica a los preceptos que rijan la constitución de empresas (*Betriebsverfassung*) o la còdecisión (*Mitbestimmung*).» El art. 99 deroga ciertas disposiciones relativas a los transportes, el 100 se refiere a la especial aplicación de la ley a Berlín, y, finalmente, el 101 dispone que la ley de 1955 entrará en vigor un mes después de la fecha de su promulgación. Sobre la representación de personal, independientemente de la citada, puede consultarse la bibliografía siguiente: FITTING y HEYER: *Personalvertretungsgesetz* (*Kommentar*), Hamburg-Bonn, 1955; de la misma fecha el comentario de SCHMIDT-VIERTEL, y los trabajos más breves siguientes: CORNELSSEN: *Grundsätzliches zum Personalvertretungsgesetz* (en *Arbeit und Recht*, Köln, 1955, página 177); REUTER: *Zum Personalvertretungsgesetz* (en *Die Bergbauindustrie*, 1955, pág. 159); SABEL: *Das Personalvertretungsgesetz* (en *Recht der Arbeit*, München y Berlín, 1955, pág. 328); FABRICIUS: *Das Personal im öffentlichen Dienst* (*Sozialer Fortschritt*, n. 2, Berlín y München, 1954, página 29); HABERKORN: *Zum Mitbestimmungsrecht der Betriebsräte in öffentlichen Betrieben und Verwaltungen* (en *Arbeit und Recht*, 3, Köln, 1924, página 29), etc.

(207) Vid. supra, pág. 9.

(208) En la pág. 9 (supra) hacíamos referencia a las leyes de los *Länder* sobre Consejos de empresa. En el año 1956 una ley de 14 de marzo reorganiza en Hessen los Consejos de empresa para la esfera pública (vid. en *Hessengesetz- und Verordnungsblatt*, 1956, pág. 90); en Rheinland-Pfalz esta reorganización tiene lugar en el mismo año, en 7 de abril (misma publicación de este *Länder*, 1956, pág. 28), etc.

*tungsgesetz*, que marca unas directrices para que los *Länder* procedan a la regulación individual de la representación de personal en sus respectivas esferas. Veamos, pues, seguidamente, la significación de tales reglas orientadoras y el eco que éstas han tenido en la legislación interna de cada uno de los *Länder*.

1) *Aplicación del Capítulo I, de la Parte Segunda de la ley de 1955, a los Länder.*—La ley ha marcado unas directrices determinadas en los artículos que van del 82 al 94, para que los diversos *Länder* regulen individualmente la representación de personal en sus respectivas esferas. Estas directrices aluden a los principios generales con arreglo a los cuales deben instituirse los regímenes electivos; a las garantías que deben reconocerse a los miembros de los Consejos de personal en sus actuaciones respectivas; al carácter honorífico de sus cargos; a sus obligaciones de silencio para con los negocios secretos de que conozcan por el ejercicio de su actividad, etc. No es tan interesante, en definitiva, expresar cuáles sean las reglas marcadas por la ley de 1955, para la regulación que en materia de representación de personal deban llevar a cabo los *Länder*, como señalar el valor vinculatorio de las mismas para ellos. Es decir, preguntarse sobre si los *Länder* en el ejercicio de sus facultades legislativas deben acomodarse a las prescripciones generales del Capítulo I, Parte II, de la ley de 1955, o, por el contrario, pueden operar con absoluta libertad e independencia. Nipperdey afirma que tales normas no pueden considerarse nunca como obligatorias (209).

2) *Realizaciones legislativas de los Länder.*—En segundo lugar podemos preguntarnos sobre cómo han reaccionado los *Länder* ante las vías abiertas por la ley de 1955. Hasta el momento presente tenemos noticia de las leyes o propuestas de ley siguientes: a la cabeza Schleswig-Holstein, con sus leyes de 1954 y 1957 (210); después, en

---

(209) *Lehrbuch*, cit., tomo II, pág. 760.

(210) Este *Land* promulgó una ley de representación de personal en 9 de febrero de 1954 (sobre la cual determinó el *Bundesverfassungsgericht*, en sentencia de 3 de octubre de 1957, que no contravenía al apartado 2 del art. 88 de la ley de constitución de empresas de 1952 —al cual nos referíamos en este trabajo en la nota 159 (supra)—. Vid. en *Recht der Arbeit*, München und Berlín, 1958, pág. 120, nota 67). Al publicarse la ley de representación de

especial, Hamburg (211); propuestas de ley, actualmente en estudio, en el Land de Bayern y en el de Rheinland-Pfalz (212). En situación especial Hessen (213) y Berlín (214). En este estudio sobre la legislación de los *Länder* hemos consultado únicamente la legislación existente hasta 1.º de enero de 1959 (215).

### III. REFLEXIONES CONCLUSIVAS

Queda así expuesto *grosso modo*, el sistema alemán en materia de colaboración de los trabajadores en la vida de las empresas, tanto en la esfera privada (en general, y en las industrias del hierro, carbón y acero en particular) como en la pública, a raíz de la aprobación de la ley de 1955. Ha quedado reflejado, suficientemente, que no

personal (federal) de 1955, este *Land* tuvo que acoplar aquélla a la de 1955 (en ciertos puntos) surgiendo para ello la ley de 23 de noviembre de 1957. A título de ejemplo, y por ser esta ley la primera de las de los *Länder*, veamos en qué consisten sus diferencias fundamentales con respecto a la de 1955: 1) La oficina de conciliación (*Einigungsstelle*) prevista por la ley de 1955 en sus artículos 62 y 63, no existe en este *Land*. 2) En caso de divergencia de opiniones la última decisión corresponde al Ministro competente. 3) No existe un art. paralelo al 50 de la *PersVG* de 1955, vid. supra, pág. 56. 4) Falta la forma de participación *Anhörung*. Sobre la situación de este *Land*, vid. WESSEL: *Neues Landes PersVG in Schleswig-Holstein?* (en *Der Deutsche Beamte. Zeitschrift des deutschen Beamtenbundes*, Köln-Deutz, 1956, pág. 31).

(211) Ley de 18 de octubre de 1957 (*Personalvertretung*).

(212) En Bayern y en Rheinland-Pfalz se estudian proyectos actualmente.

(213) Una ley de 27 de marzo de 1958, prolonga la función de los Consejos de empresa a la Administración Pública.

(214) La Comandancia aliada de Berlín ha determinado que todos los preceptos tocantes a la representación de personal que se basen en la ley número 22 de Control, queden sin vigor en cuanto que contradigan a la ley federal de 1955 (Vid. en *Recht der Arbeit*, 1958, pág. 226).

(215) La bibliografía sobre la representación de personal en los *Länder* es abundante. Pero la mayoría de los trabajos están referidos a algún *Land* en particular. Por ello es de gran interés, entre otros, el estudio de STEGEN, en general, *Personalvertretungsgesetzgebung der Länder* (en *Deutsche Beamte. Zeitschrift des deutschen Beamtenbundes*, Köln-Deutz, 1956, pág. 180).

existe un verdadero y total derecho de codecisión en el marco de ninguna de aquellas leyes, ni, por tanto, en la realidad vivida. La igualdad en la decisión (decisión conjunta o codecisión) no ha pasado de ser, todavía, una norma programática de ciertos partidos políticos o de la organización sindical (si bien cabría diferenciar los matices intencionales de sus respectivas pretensiones) pues mientras que la ley de 1952 se ha limitado a crear una serie de órganos con intervención determinada en el giro total de las actividades de la empresa (y lo mismo cabe decir para el sector público, ya que el sistema organizatorio de la ley de 1955 es un trasunto del establecido por la ley de 1952), la ley de 1951, y sus complementarias, no encuentran aplicación sino en la gran empresa (la ley de 1951 está prevista para aquellas que empleen cuando menos mil trabajadores permanentemente, y la de 1956 se aprobó, como ya quedó dicho, para ser aplicada a las empresas dominantes de los grandes concernos). Han quedado excluidas, consiguientemente, la mediana y la pequeña empresa en el campo siderometalúrgico, e, incluso, en el sector privado general la ley de 1952 condiciona su aplicabilidad al cumplimiento de ciertos requisitos. Habida cuenta de las particularidades de cada una de estas leyes y sin olvidar que el sector minero ha gozado siempre, y en todas partes, de prerrogativas superiores y mayores ventajas, puede afirmarse que lo único que existe, con cierta generalización, en el marco de la empresa alemana es un derecho de cogestión de los trabajadores (gestión conjunta que no supone una posibilidad de imponer decisiones sino tan sólo de intervenir, sin facultades coercitivas, en el desenvolvimiento de la empresa).

¿Por qué la ley de 1952, de constitución de empresas (denominación ésta generalizada para traducir la *Betriebsverfassung* que no corresponde, en absoluto, a la realidad constituida) es regresiva respecto de la de 1920 sobre Consejos de empresa (terminología mucho más lograda), con relación a las de los *Länder*, sobre la misma materia o, incluso, con respecto a la de codecisión para la siderometalurgia de 1951? En la ley de 1920, por ejemplo, los trabajadores gozaban de mayores atribuciones porque la fuerza sindical que los respaldaba era más vigorosa que en la actualidad. En el marco de la ley de 1952,

los Consejos de empresa (órganos señeros y fundamentales de la organización en la esfera llamada de la constitución de empresas) se han desvinculado, por imperio de la ley, de los sindicatos, con lo cual tanto aquéllos como éstos han perdido parte de su significado primitivo. Pero esta disgregación entre los órganos representativos de los trabajadores en la empresa y las organizaciones sindicales ha sido intencionada, medida política del partido en el poder. La ley de 1951 supuso el punto de partida en orden al desarrollo, a un incremento fabuloso, del poder sindical. Poder que de haber seguido una línea ascendente hubiera conducido a la socialización de la empresa, o, cuando menos, a su organización colectivista. La fuerza unificada de la D. G. B. (*Deutsche Gewerkschaftsbund*) se materializó en la aprobación de la ley de codecisión de 1951, precedida de los alardes oratorios de Fette (que posteriormente continuarían con su sucesor, Freytag). Una política generosa, abierta, era poner en manos de los sindicatos el porvenir de la organización político social. No se ignoraba que la codecisión es uno de los medios para conseguir la socialización económica de la empresa y, por ello, la aceptación, con carácter general, de las ideas que los sindicatos lograron imponer en 1951 hubiera motivado una transformación radical en el régimen de propiedad privada y una trasmutación total de los pilares del sistema capitalista. Además, con anterioridad, la socialización sólo se había asomado tímidamente en la ley fundamental de Bonn, contrastando así con algunas de tales leyes en los *Länder*. Una detentación de tan vasto poder por parte de los sindicatos hubiera determinado la consolidación empresarial de las organizaciones sindicales de modo que, paradójicamente, se hubieran invertido los supuestos de hecho y el sindicato hubiera devenido empresario de sus propios afiliados, con lo que los trabajadores se hubieran visto sometidos, al menos temporalmente, a dos empresarios, con la consiguiente desventaja para los mismos (el supuesto sólo sería equiparable, desde el punto de vista de los trabajadores, al cambio bíblico del plato de lentejas). Y en el caso de que los sindicatos lograran desbancar a los empresarios, ¿estarían preparados aquéllos para readaptar sus cuadros a las desmesuradas exigencias de la burocracia surgida? Consciente el Gobierno de:

los peligros que entrañaba la ley de 1951, la ley de 1952 fué una reacción contra la prepotencia sindical, que supuso un fuerte golpe a sus aspiraciones totalitaristas. No se quiso restringir, sin embargo, la esfera de poder de los sindicatos en el ámbito exterior a la vida de la empresa (cerca de siete millones de razones se oponían a ello), pero, mediante un bordado de filigrana, se separaron sus atribuciones de las propias de los Consejos de empresa. Con carácter general la ley de constitución de empresas de 1952 y la de representación de personal de 1955 determinaron que por acuerdos de empresa (*Betriebsvereinbarung*) o de servicio (*Dienstvereinbarung*), respectivamente, no se podían estipular condiciones de trabajo cuando hubieren sido establecidas a través de convenios colectivos, y se añadía, en la ley de convenios colectivos, que a través de éstos se podían regular cuestiones referentes al aspecto jurídico constitucional de la empresa. (Cfr. artículo 1.º de la *Tarifvertragsgesetz* de 9 de abril de 1949). El sistema de garantías es doble, pues si bien es verdad que no cabe acuerdo contra convenio colectivo no debe olvidarse, en contrapartida, que las prescripciones de la ley de 1952 son de derecho necesario (vid. el trabajo de Siebert, *Erweiterung des Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats durch Betriebsvereinbarung oder Tarifvertrag?*, en *Der Betriebs-Berater*, Heidelberg, 1958, núm. 12, pág. 421). El Gobierno de Adenauer se apercibió de la imposibilidad de privar a las organizaciones sindicales de sus prerrogativas, y lo que hizo fué reconocérselas fuera de la ley de constitución de empresas, especialmente, dejándolas reducidas al mínimo imprescindible para no desvincularlas, en absoluto, de las propias de los Consejos y órganos creados. Se trataba de coordinar, por vía legislativa, los intereses de los trabajadores, los propios de los sindicatos (que deben ser debidamente deslindados de los de aquéllos) y los de los empresarios, salvaguardando, respectivamente, el marco de sus facultades. Lograda esta finalidad (que se consiguió a pesar de las dificultades que se oponían al intento, incluso en un plano simplemente dialéctico) ni la orientación del Gobierno actual ni la aplicación que se hace de las leyes citadas, y en particular de la ley de 1952, parecen anunciar cambios de criterio, reformas a corto plazo. Estas vendrían condicionadas por conmutaciones políticas previas.

Mientras permanezca el *statu quo*, los empresarios tratarán de aplicar recta y exactamente la ley, debida a ellos, de 1952. Los sindicatos se encuentran un tanto desplazados pero los trabajadores se han acoplado perfectamente, en lo que ha influido, sin duda alguna, el método selectivo de los llamados, de entre ellos, a la representación de los demás, en base a sus conocimientos técnicos prescindiendo de su ideología. Decimos que sólo un cambio político, el destronamiento del partido cristiano social, supondría, tal vez, una modificación subsiguiente del régimen vigente de colaboración de los trabajadores en las empresas. Mientras tanto, se ha vuelto la vista al sector económico, a la productividad de las empresas (lo que ha motivado una atención consiguiente por el estudio de los métodos y actividades de las relaciones humanas). Si para llegar a la colaboración en los asuntos económicos, *ex ante*, sería precisa una remoción de las bases político-sociales (no cabe desconocer que la colaboración de los trabajadores en materia económica ha sido el caballo de batalla en la discusión de varias reglamentaciones legislativas), difícil de lograr por el momento, la intervención *ex post* en los resultados es algo más factible y, puede decirse, hasta más deseable. Hay que observar que frente a los inconvenientes que supone la colaboración de los trabajadores en las tareas económicas, mediatizando la libertad decisoria e iniciativas empresariales —lo que exigiría inversamente una responsabilidad de los mismos— la participación en los beneficios ofrece un enorme número de ventajas. Sólo así puede explicarse el auge alcanzado por los problemas relacionados con la productividad que ocupan, preferentemente, la atención de los especialistas (es interesante el trabajo del profesor Bayón, publicado en *Punta Europa*, núms. 37 y 38, Madrid, 1959). Se ha llegado a la conclusión de que uno de los procedimientos más idóneos para aumentar la productividad es la participación de los trabajadores en los beneficios (en este sentido, últimamente, Dietz, en su ponencia presentada al V Congreso de Derecho Comparado que tuvo lugar en Bruselas en 1958, *Beteiligung der Arbeitnehmer an der Leitung und an Gewin des Unternehmens*, que se ha editado como folleto en Berlín, 1958).

La panorámica ofrecida por el Derecho alemán en la organización

de las empresas es, pese a todo, ejemplar. La aplicación práctica de las disposiciones legales es, en general y por lo que hemos podido observar prácticamente, muy escrupulosa. Una posible reforma debería orientarse hacia una reducción de las distinciones entre los diversos derechos de codecisión a que hemos aludido, que resultan de la individualidad y características propias de las empresas. Claro que una tal uniformización siendo progresista requeriría, previamente, la adopción de un criterio firme de orden político, diverso al aceptado en la actualidad, con todas sus profundas repercusiones en la organización social general.

LUIS ENRIQUE DE LA VILLA

