

RELACIONES LABORALES

ALEMANIA

DEMANDA CONTRA LA COGESTIÓN ALEMANA ANTE EL TRIBUNAL DE JUSTICIA EUROPEO

A finales de enero el Tribunal de Justicia Europeo ha dejado visto para sentencia una demanda presentada contra el turoperador alemán TUI. Un accionista ha pedido al Tribunal que compruebe si la representación de los trabajadores en el consejo de administración de la empresa es acorde a la legislación europea. Esta empresa aplica la Ley de Cogestión alemana para sus más de 50.000 trabajadores repartidos por todo el mundo, pero solamente los 10.000 trabajadores residentes en Alemania pueden participar en las votaciones para designar a los representantes de los trabajadores. El demandante afirma que se trata de una discriminación de los trabajadores que no pueden participar en los procesos electorales. En la petición de decisión prejudicial de octubre 2015 planteada por un tribunal de Berlín el 3 de noviembre de 2015 (Konrad Erzberger / TUI AG (Asunto C-566/15)), los jueces alemanes planteaban la siguiente pregunta: *¿Es compatible con el artículo 18 TFUE (principio de no discriminación) y con el artículo 45 TFUE (libre circulación de trabajadores) que un Estado miembro sólo conceda el derecho de sufragio activo y pasivo para la elección de los representantes de los trabajadores en el órgano supervisor de una empresa a los trabajadores que estén empleados en los centros de la empresa o de las empresas del grupo situados en el interior del país?*

Fuentes sindicales afirman que en caso de dar la razón al demandante, se trataría de una injerencia del tribunal en la normativa nacional que regula la participación de los trabajadores en la dirección de las grandes empresas y reconocen que es difícil de prever cuál será el fallo. Señalan que resultaría difícil conceder el derecho a voto a trabajadores en otros países basándose en una normativa nacional.

La Confederación Alemana de Sindicatos (DGB) ya ha dejado clara su postura: *“El TJE examina la conformidad de la cogestión alemana respecto a la legislación europea pero nosotros sostenemos que (en este caso) la legislación nacional no es incompatible con el Derecho de la UE, por consiguiente no hay discriminación por razón de nacionalidad ni obstáculo alguno a la libre circulación de los trabajadores”*.

Esta demanda puede cuestionar el modelo alemán de cogestión, que cuenta con un respaldo de los agentes sociales y todos los partidos. El presidente de la Confederación Alemana de Sindicatos (DGB), Reiner Hoffmann, y el presidente de la Federación de las patronales alemanas (BDA), Ingo Kramer, publicaron el 27.9.2016 un artículo defendiendo el modelo alemán de cogestión. Reconocen que tienen puntos de vista divergentes en lo que se refiere a la cogestión, pero insisten en que la reforma del modelo debe ser tratada en Alemania. El Presidente federal afirmó el 30.6.2016 con motivo del 40º aniversario de la Ley de cogestión que ésta es un *“bien cultural que crea identidad.”*

En respuesta a una interpelación parlamentaria que ha remitido al TJE, el Gobierno federal transmitió el 25.11.2016 su opinión al Parlamento, defendiendo que la

normativa alemana se ajusta a la europea y que la elección de los miembros que forman parte de los consejos de administración por parte de los trabajadores no vulnera el artículo 45 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE), que regula la libre movilidad de los trabajadores. Considera que este caso puede ser de gran importancia para el futuro de la cogestión en Alemania y espera que el TJE ratifique la normativa alemana.

A su vez, el Consejo Federal (Cámara Alta) aprobó el 10.2.2017 una resolución impulsada por cinco gobiernos regionales, en la que califica la cogestión como uno de los pilares del modelo económico alemán, central para afrontar los cambios que se producirán en el modelo económico. Insta al Gobierno federal a promover iniciativas a nivel nacional y europeo para garantizar la adecuación de la cogestión a la globalización y al marco normativo europeo.

El 9 de febrero de 2016, la Comisión Europea informó al TJE que consideraba que la normativa alemana infringía el derecho europeo. Dado que los trabajadores perdían su derecho a voto en caso de trasladar su residencia a otro país europeo, la norma alemana podría coartar el derecho a la libre movilidad. Sin embargo, en su comparecencia ante el TJE, la CE ha dado un giro en su argumentación, dando por buena la Ley alemana (http://europa.eu/rapid/press-release_STATEMENT-17-141_en.htm). Los representantes del Gobierno alemán, así como de los gobiernos de Luxemburgo, Austria, Francia y los Países Bajos, se personaron en la vista y coincidieron en esta valoración. TUI, la empresa demandada, defendió el modelo alemán y la importancia de contar con una representación paritaria de los trabajadores en su consejo de administración.

Es probable que el fiscal emita su conclusión general en mayo y que el tribunal alemán reciba la respuesta a su pregunta en otoño.

La representación de los trabajadores en Alemania

Es importante diferenciar entre tres formas de representación de los trabajadores: en el lugar de trabajo (el trabajador tiene derecho a instrucciones claras acerca de sus labores, responsabilidades, etc.), en la organización de la empresa (el trabajador tiene derecho a coparticipar en la conformación del lugar de trabajo, el proceso, el entorno laboral, la planificación, etc.), y en la dirección de los negocios (aplicable en empresas constituidas como personas jurídicas y con más de 500 empleados, aunque, en el caso de empresas de entre 500 y 2.000 trabajadores, los derechos de cogestión para el trabajador son relativamente débiles).

Esta ley, todavía en vigor y que cumple 60 años, es una de las tres normas que sustentan la cogestión y representación de los trabajadores en el ámbito empresarial.

El 18 de marzo de 1976, una gran mayoría de los diputados del Parlamento Federal votó a favor de la **Ley de Cogestión** (Mitbestimmungsgesetz - MBG) presentada por el Gobierno. La cogestión permite a los trabajadores formar parte de los consejos de administración, acceder a información y les proporciona cierta influencia en la toma de decisiones. En Alemania, la participación de los trabajadores en la toma de

decisiones empresariales ha tenido excelentes resultados, posibilitando que las empresas alemanas pudieran gestionar y superar la reciente crisis económica con mayor solvencia y menor pérdida de puestos de trabajo. Motivo por el cual, el sistema de cogestión es un sistema apoyado por todas las instituciones nacionales, incluyendo las gubernamentales. En el 2005 se creó una comisión para estudiar una reforma de la cogestión aunque por el momento parece difícil llegar a un consenso entre patronal y sindicatos ya que, mientras que los segundos exigen que la Ley de Cogestión rija en todas las empresas, los primeros argumentan que en ningún otro país europeo los trabajadores tienen tantos derechos de participación. A finales de 2013, un total de 651 empresas contaban con un consejo de administración con representación de los trabajadores, de ellas 101 cotizaban en bolsa.

La **Ley de convenios colectivos** (Tarifvertragsgesetz – TVG), aprobada en 1949, regula principios básicos como el de los contenidos de los convenios, los agentes sociales, la vinculación al convenio y la repercusión legal. Esta ley determina que son partes contratantes exclusivas de un convenio colectivo los sindicatos y los empresarios o asociaciones de empleadores. Dichas partes quedan ligadas al convenio durante todo el período de vigencia, lo que significa que una empresa no podrá abandonar un convenio aunque cause baja en una asociación empresarial. El convenio colectivo prevalece frente a cualquier otro acuerdo empresarial o individual. Sin embargo, las partes negociadoras pueden limitar esta primacía en algunos ámbitos acordando cláusulas de excepción.

La **Ley sobre el régimen empresarial** (Betriebsverfassungsgesetz – BVG) de 1952 regula la representación de los trabajadores a nivel empresarial a través de los comités de empresa (en el sector público, la junta de personal). Los comités de empresa no son órganos sindicales, sino de representantes de toda la plantilla. La legitimación que les otorga el hecho de ser elegidos por el personal les confiere también una considerable independencia. Los comités de empresa disfrutaban de derechos de información y participación, así como de cogestión en temas sociales (en particular ordenación laboral, jornada laboral, salarios y rendimiento), y están obligados a colaborar con los empleadores, por lo que no está permitida la conflictividad laboral entre empleador y comité de empresa. Las grandes empresas cuentan con delegados sindicales elegidos por los afiliados. Su misión es la de informar al personal, impulsar los objetivos sindicales en las empresas y, en su caso, la conflictividad laboral.

La cogestión en Alemania

La Ley de Cogestión regula la representación de los trabajadores en los órganos de dirección de empresas con una plantilla superior a los 2.000 trabajadores. Le antecede la ley que regula la cogestión en la minería y la industria del acero, sectores considerados estratégicos por las fuerzas aliadas y aprobada en 1951. El 10 de abril de 1951, el Parlamento Federal aprobó dicha ley abriendo la puerta a la cogestión paritaria de empresas de ambos sectores con más de 1.000 trabajadores en dichos sectores. Además la ley establecía una participación de un tercio de los representantes del consejo de administración del resto de las empresas cotizadas en bolsa.

Ley para la cogestión en la minería y el metal (1951)	Ley para la cogestión (1976)	Ley para la cogestión de un tercio (2004)
<p>Presencia paritaria de los trabajadores en los consejos de administración de empresas del sector con más de 1.000 trabajadores.</p> <p>Consejos de administración: por regla general 11 miembros ampliable a entre 15 y 21.</p> <p>Representantes: miembros sindicales ajenos a la empresa y otros; la elección suele correr a cargo del comité de empresa</p>	<p>Presencia paritaria de los trabajadores en los consejos de administración de empresas del sector con más de 2.000 trabajadores.</p> <p>Consejos de administración: 12 miembros (menos de 10.000 trabajadores) 16 miembros (menos 20.000 trabajadores) 20 miembros (más de 20.000 trabajadores).</p> <p>Representantes: miembros sindicales ajenos a la empresa; la elección es directa si la empresa tiene menos de 8.000 trabajadores, de lo contrario por delegados de los trabajadores.</p>	<p>1/3 de los puestos en los consejos de administración de empresas con entre 500 y 1.000 trabajadores.</p> <p>El tamaño del consejo de administración está regulado en los estatutos de la propia empresa.</p> <p>Representantes: miembros de la propia empresa por regla general; elección directa por parte de los trabajadores.</p>

a Ley de Cogestión de 1976 regula la participación de representantes de los trabajadores en los consejos de administración con una plantilla superior a los 2.000 trabajadores, un total de 650 en toda Alemania. La ley prevé que el consejo de administración debe estar formado a partes iguales por representantes de los accionistas. La parte de los trabajadores deben estar repartidos de manera que corresponda al porcentaje de empleados, empleados directivos y trabajadores en el conjunto de la plantilla. Los sindicatos pueden nombrar a dos o tres representantes externos, es decir, personas que no pertenezcan a la plantilla, pero estos deben ser aceptados en una votación por los trabajadores. La ley creó la figura del director laboral, miembro del consejo de administración y responsable de todos los asuntos sociales y de recursos humanos. Si bien, a diferencia de la ley de 1951 para la minería y la industria del acero, la ley de cogestión no estipula que el director laboral necesariamente debe contar con el beneplácito de la representación de los trabajadores en el consejo de administración, suele ser usual que éstos participen en la selección del candidato adecuado.

La ley fue aprobada por una gran mayoría de los diputados, 389 votos a favor frente a 22 en contra. Este consenso a nivel político se mantiene hasta hoy en día. El 30 de agosto de 2006, con motivo de la celebración del 30 aniversario de la Ley de cogestión, la canciller federal destacó la importancia que tiene la cogestión de los trabajadores para su identificación con la empresa, incrementar su corresponsabilidad con sus empresas, para la disposición a aceptar medidas de reestructuración de las empresas y las vías que ofrece para solucionar conflictos a través del debate y la discusión. *“Pero a pesar de todas las críticas - y esto me gustaría resaltarlo expresamente - podemos decir que en Alemania no hay casi nadie, que critique la cogestión empresarial en su conjunto. Estoy de acuerdo con*

ello y digo que yo soy de aquellos que no la cuestionan sino que consideran que se trata de un gran logro. Por lo tanto, se puede decir que la cogestión es una parte indispensable de nuestra economía social de mercado, que en Alemania ha demostrado su eficacia. Recomiendo a los críticos que de vez en cuando se acuerden de las ventajas sobre todo de la cogestión a nivel empresarial, que es la que mayor visibilidad tiene en el día a día.”

Otro ejemplo más reciente es la nota de prensa del grupo parlamentario conservador (Unión Cristianodemócrata de Alemania) del 17.3.2016 con motivo del 40 aniversario. “Nuestro modelo de cogestión es uno de los principales motivos para el éxito económico de las empresas alemanas así como del bienestar en el país. Refleja que los trabajadores y las trabajadoras son más que simple capital productivo. (...) Los derechos de participación en las decisiones empresariales incrementan la identificación con las empresas y mejoran notablemente la calidad de las decisiones empresariales. Por lo tanto, nuestro modelo de cogestión es una ventaja en el marco de la competencia internacional. Por ello es consecuente que el Gobierno federal se haya propuesto salvar los derechos alemanes de cogestión empresarial en el proceso de armonización europeo y, si fuera necesario, defenderlo.

A diferencia de lo que a menudo se suele oír, la cogestión no pertenece al pasado. Sus líneas maestras son de gran actualidad. Pero en tiempos de la digitalización y globalización con cambios rápidos y profundos en la economía y el mundo laboral debemos fijarnos en su necesario desarrollo.”