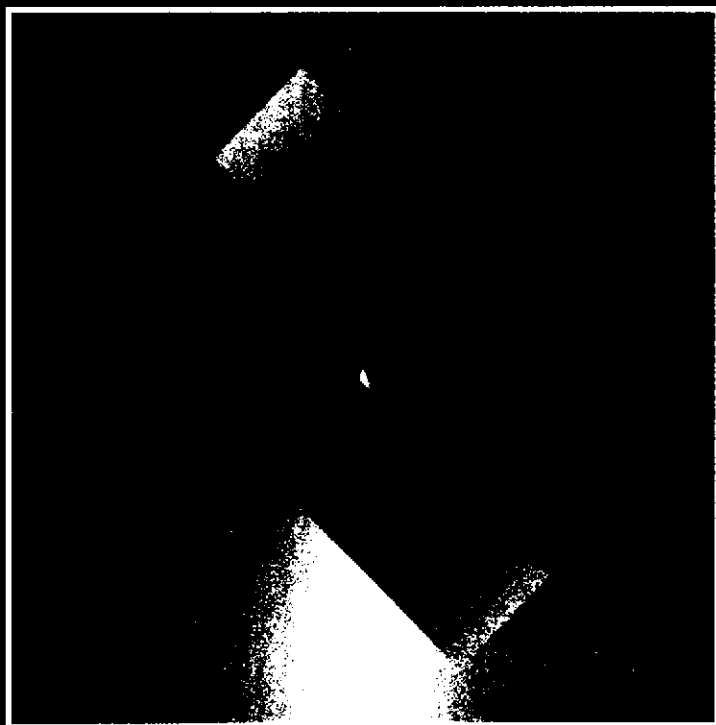


Panorama Actual de la Negociación Colectiva en Alemania

Luis Ledesma

Ulrich Zachert



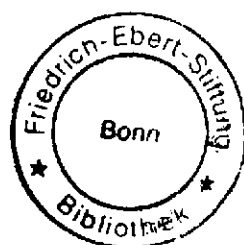
**FRIEDRICH
EBERT 
STIFTUNG**

C 98 - 01359

Panorama Actual de la Negociación Colectiva en Alemania

Luis Ledesma Ulrich Zachert

C 98 - 01359



Prólogo

3

La globalización y los sindicatos

4

El marco jurídico de los conflictos
laborales en Alemania

9

Panorama de la negociación colectiva en Alemania

17

Breve comentario acerca de la Ley Alemana
de Convenios Colectivos del 9 de abril de 1949

24

Los artículos publicados son de exclusiva responsabilidad de sus autores
y no traducen necesariamente el pensamiento de la Fundación Friedrich Ebert.

Se admite la reproducción parcial o total de sus trabajos como asimismo
de sus ilustraciones, a condición de que se mencione la fuente
y se haga llegar copia a la redacción.

Marcelo T. De Alvear 883 Piso 4 Buenos Aires C.P.(1058)
Tel. Fax: 312-4296/1732 E-Mail: 100067.1470@compuserve.com

E-MAIL
fosarg@datamarkets.com.ar.
Impreso en Argentina

1997

Diseño de tapa y coordinación gráfica

Ildefonso Pereyra

Venezuela 3246 Buenos Aires C.P.(1211) Tel.Fax: 957-6726

La internacionalización de la economía trae consigo la necesidad de reestructurar los ordenamientos económicos nacionales. Se trata de un fenómeno que afecta -si bien con diferentes consecuencias- tanto a las naciones de alto nivel industrial como a los países en vías de industrialización. Inmanente a este proceso es el riesgo latente de tratar a los derechos sociales como una "quantité négligeable". Si bien la responsabilidad de amenguar los efectos sociales negativos corresponde primordialmente a las fuerzas políticas, los sindicatos, en cumplimiento de su función específica, deben hacer valer su influencia en defensa de niveles humanos de vida. Este es un denominador común en todos los países en los que se respetan los derechos de representación colectiva. El análisis comparativo de problemas y soluciones en diferentes países reviste una gran importancia en un mundo globalizado. Con esta publicación, la Fundación Friedrich Ebert ofrece un aporte de información sobre importantes aspectos de la situación actual en la República Federal de Alemania.

Punto central del análisis es la negociación colectiva como instrumento principal del diálogo social.

Los autores son expertos en derecho laboral alemán. *Ulrich Zachert*, catedrático de la Universidad de Ciencias Económicas y Políticas de Hamburgo, es coautor del comentario más importante de la Ley de Convenios Colectivos. *Luis Ledesma*, abogado laboralista, se desempeñó como subdirector de la revista jurídica "Arbeit und Recht" y laboralista de la Confederación Alemana de Sindicatos (DGB) durante más de 20 años. Ambos tienen también una larga trayectoria en el ámbito internacional. *Ulrich Zachert* ha publicado recientemente el manual "Lezioni di Diritto del lavoro tedesco" y es autor de numerosos artículos en revistas de habla hispana. *Luis Ledesma* es autor de dos publicaciones recientes de la Fundación Friedrich Ebert sobre la estructura jurídica del convenio colectivo y sobre el régimen de Consejos de Empresa en Alemania.

El libro que presentamos está estructurado de manera tal, que cada capítulo trata un tema como una unidad que puede ser consultada independientemente, por lo cual, ciertas repeticiones se hicieron inevitables

La globalización y los sindicatos

Luis Ledesma

I. La globalización: un fenómeno multifacético

La llamada globalización de las economías permite interpretaciones diversas, según el ángulo desde el cual se la analice. Puede servir, por ejemplo, para justificar medidas económicas de variada índole, conforme a los propósitos políticos de un gobierno. Al fenómeno actual de la globalización se le atribuye también la culpa de problemas económicos no solucionados desde hace decenios, justificando así una incapacidad política para resolverlos. Atribuyendo a factores no influenciables la paternidad de una crisis, se rechaza la responsabilidad por incompetencia para encontrar instrumentos paliativos de dicha crisis.

El concepto central que implica la globalización es la apertura. La naciones fuertemente industrializadas entienden como tal la apertura de los mercados, con el fin de colocar sus productos y sus capitales. Los países en vías de industrialización, por su parte, no sólo deben permeabilizar sus fronteras, sino que están obligados a competir entre ellos en la creación de condiciones atractivas para la radicación de capitales. Y es aquí donde los cambios de los últimos años tiene una repercusión fundamental, ya que se han multiplicado los países que no quieren ser más meros observadores del bienestar que puede traer la economía de mercado. Un ejemplo de ello lo dan varios países de Europa del Este que, teniendo un nivel de vida inferior al de naciones industriales occidentales, ofrecen condiciones muy favorables para radicación de industrias, y ello dentro del continente europeo.

Este último aspecto de la globalización es usado a menudo por empresarios en Alemania como justificativo o pretexto para deteriorar las condiciones de trabajo, bajo

la amenaza de trasladar plantas de producción a países que prometen un mayor beneficio. Ello tiene también consecuencias en el mercado de trabajo. Si bien este fenómeno no es totalmente nuevo, en realidad sus dimensiones sí lo son.

Ya en el Tratado de Roma del año 1957, por el que se creaba la Comunidad Económica Europea, se establecía el principio de libre circulación de personas, servicios y capitales, principio que se concretó con la Directiva del Consejo al respecto en el año 1968. Esa libertad de desplazamiento dentro de la Unión Europea para ejercer un empleo ofrece a trabajadores en regiones con bajo nivel de ingresos, la posibilidad de trasladarse a regiones con mejores salarios. Pero se produciría una fractura en el mercado de trabajo si dichos trabajadores ofrecieran su mano de obra por salarios inferiores a los que se pagan en el lugar en que se radican. Para evitar una discriminación de esta índole en sectores como el de la construcción, en Alemania se declara la validez erga omnes de los convenios colectivos salariales, de manera que ninguna empresa alemana puede reducir el nivel de remuneración del convenio. Esta reglamentación no fue, sin embargo, suficiente para mantener un orden en el sector de la construcción. Empresas constructoras de otros países de la Unión Europea contrataban personal en sus países de origen con el nivel salarial allí imperante para efectuar trabajos en obras alemanas. De más está decir que bajo estas condiciones se encontraban en una base competitiva mejor que las empresas alemanas obligadas a respetar los convenios colectivos.

En vista a este problema, que se daba también en otros países, la Comisión Europea había presentado en 1991 un proyecto de Directiva con el objeto de asegurar que los trabajadores enviados por sus empresas a otros países europeos no recibieran una remuneración inferior a la del lugar de trabajo. Esa iniciativa estuvo bloqueada por mucho tiempo por la negativa de Gran Bretaña y Portugal, habiéndose llegado a

un acuerdo recién en septiembre de 1996. Mientras tanto, en Alemania se había buscado una solución a nivel nacional que es una complementación entre disposición legal y convenio colectivo. La Ley sobre Condiciones Mínimas para Trabajadores Enviados desde el Extranjero, del 26 de febrero de 1996, hace extensiva la aplicación obligatoria de normas de un convenio colectivo declarado con validez erga omnes también a las empresas constructoras de otros países europeos que presten sus servicios en Alemania. Con ello se someten a las mismas condiciones mínimas reinantes para las empresas alemanas. Como la ley se remite a las normas de un convenio colectivo, corresponde a las partes de éste llegar a un acuerdo sobre los niveles salariales mínimos. Luego de duras negociaciones, se llegó a un acuerdo en un convenio que fue declarado válido erga omnes por el Ministerio de Trabajo y con vigencia entre el 1º de enero y el 31 de agosto de 1997.

Para empresarios y políticos conservadores, uno de los puntos centrales de la discusión es el riesgo de que Alemania pierda su atractivo como lugar de producción o de radicación de industrias. Y la responsabilidad de este riesgo está, según ellos, en los altos costos laborales. En verdad, las cifras comparativas evidencian que el costo salarial por unidad de producto en Alemania es relativamente alto. En 1996 alcanzaba un índice de 96,0 mientras que el promedio en la Unión Europea alcanzaba un índice de 89,4. La realidad nos muestra, no obstante, un panorama diferente. Según los datos estadísticos más recientes, el producto bruto interno (PBI) creció en términos reales (luego de deducida la inflación) en un 1,4 % en el primer trimestre de 1997 con respecto al mismo periodo del año 1996. Una prosecución de esta tendencia llevará posiblemente a un crecimiento de más del 2,6 % hasta fines de 1997. El motor de dicho aumento radica primordialmente en las cifras de exportación. Estas experimentaron en el mismo periodo (primer trimestre de 1997) un aumento del 6,8 % respecto al mismo periodo del año anterior.

Frente a estas cifras, es muy difícil encontrar una explicación a los porcentajes récords de desocupación. A fines de abril de 1997 estaban registrados casi 4.500.000 desocupados, lo que equivale a una tasa del 11,3 %. Es inexplicable también que ante un zócalo altísimo de desocupación permanente se hayan trabajado en 1996 un total de 1.756 millones de horas extras. Ordenar horas extras es para el empresario la manera más económica de incentivar la producción sin tomar personal, evitando las consiguientes cargas sociales. Según cálculos del Instituto de Investigación Ocupacional y Profesional, una reducción del 10 % de las horas extras significaría la creación de unos 100.000 puestos de trabajo. Entre las graves consecuencias del desempleo masivo hay que destacar que éste está ocasionando costos de un valor cercano a los 85.000 millones de dólares al año. Esta carga es el resultado de la adición de los subsidios pagados por desocupación y las pérdidas de ingresos sufridas por el fisco y las cajas de seguridad social.

II. Nuevos desafíos para los sindicatos

Ya en la década del 70, los cambios radicales en los métodos de producción en algunos sectores obligaron a los sindicatos respectivos a concentrar la defensa de los derechos laborales en campos inusuales en épocas de ocupación plena: el aseguramiento de los puestos de trabajo. Las nuevas tecnologías traían aparejada no sólo una producción más efectiva sino también un aumento de la productividad con la consecuencia que una parte del personal se hacía superfluo. Algunos oficios altamente calificados se hacían prescindibles con la introducción de medios electrónicos.

Uno de los sectores más afectados por la evolución tecnológica fue el de la industria gráfica. La introducción de computadoras en el proceso de impresión y el sistema de fotoimpresión trajeron como consecuencia la desaparición casi total, en un lapso de tiempo reducido, de las tareas

tradicionales de tipógrafo y linotipista. El Sindicato de la Industria Gráfica y del Papel se vio confrontado entonces con un difícil problema. Por un lado, era imposible oponerse a la introducción de nuevas tecnologías, pero al mismo tiempo, debía procurar reducir al máximo las consecuencias negativas que resultaban de estas innovaciones para los trabajadores. Luego de un encarnizado conflicto laboral se celebró un convenio colectivo de protección contra los efectos de la racionalización, que entró en vigencia el 1º de abril de 1978 y con una validez de cinco años. Elementos destacados de la reglamentación fueron entre otros la obligación del empresario de emplear personal gráfico especializado, sobre todo linotipistas, en las tareas de composición y corrección de textos. Esta obligación se extendía durante ocho años a partir de la introducción de la innovación técnica. De tal manera se asimilaba en nuevas tareas al personal especializado, cuya actividad se había suprimido como consecuencia de la innovación. En caso de que existiese imposibilidad de emplear al trabajador en las tareas mencionadas, el empleador se comprometía a ejecutar medidas de reconversión y a continuar pagando el salario mientras durase la formación, por un máximo de tres meses. La finalidad perseguida era la de mejorar las posibilidades para que dicho personal asumiera otras tareas dentro de la empresa. Y en los supuestos que, como consecuencia de la introducción de las nuevas tecnologías, se hiciese inevitable el despido, el trabajador tenía derecho a una indemnización adecuada por la pérdida del puesto de trabajo.

Actualmente, el aseguramiento de los puestos de trabajo es una de las reivindicaciones centrales en la política de convenios colectivos de parte de los sindicatos. Un ejemplo de ello lo ofrece el convenio colectivo en la empresa Volkswagen, que es analizado por Ulrich Zachert¹. Con la misma finalidad se han celebrado en los últimos años numerosos convenios conteniendo

una regulación flexible de la jornada de trabajo.

III. Las multinacionales y los sindicatos

Según datos del World Investment Report 1994 de la UNCTAD (Conferencia de la ONU sobre Comercio y Desarrollo), uno de cada cinco trabajadores fuera del sector agrario trabaja en una de las 37.000 empresas multinacionales (con más de 200.000 plantas) o en un proveedor de ellas. Estas cifras demuestran por sí solas la necesidad de los sindicatos de internacionalizar sus actividades y no cesar en sus esfuerzos por lograr una participación activa en el desenvolvimiento de dichas empresas.

En el marco europeo, los primeros intentos de una participación de los trabajadores a nivel internacional tuvieron lugar a comienzos de los años 70, en relación con la proyectada reglamentación de una sociedad anónima europea que no llegó a concretarse. Diez años más tarde, el proyecto de un Comité de Empresa Europeo (denominado "Proyecto Vredeling") fracasó principalmente por la dura oposición de consorcios norteamericanos. Finalmente, a fines de 1990 la Comisión Europea presentó un proyecto, cuya suerte pareció también sellada, pues los británicos se oponían a él y conforme al art. 100 A inc. 2 del Tratado de Roma, se requiere la unanimidad para adoptar medidas "relativas a los derechos e intereses de los trabajadores por cuenta ajena". Con el Tratado de Maastricht y el acuerdo al que se llegó dentro del Protocolo, en vigencia desde noviembre de 1993, Gran Bretaña se excluyó de participar en toda ampliación de los estándares sociales. Con ello quedó libre la vía y el Consejo de Ministros sancionó, el 22 de septiembre de 1994, la Directiva sobre la constitución de Comités de Empresa Europeos o la creación de un procedimiento de información y consulta en empresas y grupos de empresas que actúen a nivel europeo.

¹ véase en esta misma publicación, pág. 18...

La Directiva fue transformada en nor-

mativa alemana por la Ley sobre Comités de Empresa Europeos del 1º de noviembre de 1996. La ley se aplica a empresas o grupos con sede en Alemania que tengan más de 1000 empleados en los países de la UE (excepto Gran Bretaña) y de ellos, respectivamente, más de 150 trabajadores en dos Estados miembros.

La ley prevé la constitución de un órgano de negociación integrado por delegados de los establecimientos en los diferentes países. La función de este órgano es únicamente negociar y celebrar con la empresa un acuerdo sobre los detalles del procedimiento de información y consulta del personal. En caso que la empresa se niegue a negociar durante seis meses, o no se llegue a un acuerdo durante tres años, se constituirá un comité de acuerdo a las disposiciones legales. Los costos que ocasione el órgano de negociación, o los peritos que sean necesarios corren por cuenta de la empresa.

La esencia de la ley alemana es el deber de informar y consultar una vez por año al Comité sobre la evolución de los negocios y sus perspectivas. Esta obligación incumbe a la dirección central de la empresa. Si se dan situaciones excepcionales con graves consecuencias para el personal, el Comité deber ser informado y consultado inmediatamente, presentándosele toda la documentación necesaria. Se consideran situaciones excepcionales el traslado o cesación de la empresa, o de partes importantes de ella, lo mismo que despidos masivos.

Conforme a cálculos del Instituto Sindical Europeo, deberán constituirse Comités de Empresa Europeos en 1144 empresas y consorcios a nivel europeo; en Alemania son 274. Antes que entrara en vigor la ley, se habían celebrado ya en Alemania unos 200 acuerdos voluntarios sobre Comités de Empresa Europeos, 150 de ellos en el sector metalúrgico.

IV. Las organizaciones sindicales

Los actores principales en la negociación colectiva son, lógicamente, los sindicatos. Tratando el tema de la negociación colectiva en Alemania es necesario, entonces, dar una visión al menos somera de las organizaciones sindicales existentes actualmente. Hay que destacar que corresponde por lo general a las filiales regionales de cada sindicato y de la agrupación patronal respectiva, negociar las condiciones del convenio. Una excepción se da en los convenios marcos con vigencia a nivel nacional o p.ej. en el caso del convenio para empleados públicos de la Nación. La central sindical DGB no celebra convenios colectivos.

Al 31 de diciembre de 1996, la Confederación Alemana de Sindicatos (DGB) estaba integrada por las siguientes agrupaciones sindicales, con sus respectivos números de afiliados (entre paréntesis las siglas o abreviaturas en alemán).

Sindicato de la Industria Metalúrgica (IG Metall): 2.752.226 afiliados

Sindicato de la Administración y Servicios Públicos, de Transportes y Comunicaciones (ÖTV): 1.712.149 afiliados

Sindicato de la Industria Química, del Papel y la Cerámica (IG CPK): 694.897 afiliados

Sindicato de la Industria de la Construcción, del Sector Agropecuario y del Medio Ambiente (IG BAU): 693.866 afiliados

Sindicato Alemán de Correos (DPG): 513.322 afiliados

Sindicato de Comercio, Bancos y Seguros (HBV): 505.405 afiliados

Sindicato de Ferrovianos de Alemania (GdED): 383.942 afiliados

Sindicato de la Industria Minera y Energética (IG Bergbau und Energie): 364.331 afiliados

Sindicato de la Alimentación, Bebidas y Tabaco y Gastronomía (NGG): 310.891 afiliados

Sindicato de Educación y Ciencia (GEW): 296.232 afiliados

Sindicato Textil y de la Confección (GTB): 200.075 afiliados

Sindicato de la Policía (GdP): 199.421 afiliados

Sindicato de los Medios, Gráficos y Papel, Periodismo y Arte, (IG Medien): 197.309 afiliados

Sindicato de la Madera y los Plásticos (GHK): 160.785 afiliados

Sindicato del Cuero (GL): 21.904 afiliados

Este panorama experimentará en los próximos años ciertos cambios, pues están previstas fusiones entre algunos sindicatos.

Fuera de la DGB existen también agrupaciones sindicales importantes. Una es el Sindicato de Empleados (DAG) con 600.000 afiliados y el Sindicato de Funcionarios Públicos (DBB) con 1.000.000 de afiliados.

V. Las organizaciones patronales

Dentro de la administración y los servicios públicos, los empleadores son el Estado nacional, los Estados provinciales y los municipios. Estos tres órganos estatales coordinan sus negociaciones, garantizando así un mismo nivel para los diferentes sectores de personal con idénticas actividades. La relevancia de las negociaciones colectivas en la función y servicios públicos supera los límites de este sector, ya que casi 4.500.000 personas están al servicio del Estado. Si

bien la remuneración de los funcionarios públicos (aprox. 1.200.000) no se rige por convenio colectivo, sino por ley, su nivel está asimilado al nivel de los convenios colectivos celebrados para los empleados.

Los empresarios privados cuentan con un sistema de representación de intereses a tres niveles. En primer lugar, se encuentran las asociaciones empresariales que tienen la función de representar los intereses de política económica ante los organismos políticos y la opinión pública. Su organización central es la Confederación de la Industria Alemana (BDI). Luego están las Cámaras de Industria y Comercio, entes de derecho público con afiliación obligatoria. Finalmente se encuentran las asociaciones patronales, que son las contrapartes en los convenios colectivos. Su central es la Confederación de Asociaciones Patronales Alemanas (BDA), que agrupa a 46 federaciones de empleadores. Dentro de la BDA revisten suma importancia las federaciones industriales, entre ellas "Gesamtmittel" que reúne a 13 asociaciones patronales regionales de la industria metalúrgica. Muy importante es también la Confederación Patronal de la Industria Química, con 12 asociaciones regionales. La afiliación en las asociaciones patronales es voluntaria. Su porcentaje de organización en los Estados federados occidentales es de un 80%, mientras que en los Estados federados correspondientes a la ex-Alemania Oriental es inferior.

El marco jurídico de los conflictos laborales en Alemania

Luis Ledesma

I. Introducción

Un vistazo a las cifras estadísticas comparativas de las naciones industrializadas muestra que Alemania es uno de los países con menor porcentaje de días de trabajo perdidos como consecuencia de conflictos de trabajo. Entre 1970 y 1994 se perdieron por esta razón 36 días de trabajo en promedio anual por cada 1000 personas en relación de dependencia (en 1995 fueron 8,6 días). En Francia 175, en Gran Bretaña 368 y en Italia 901. Para el Japón, el promedio entre 1970 y 1990 fue de 64 días. Cuando el observador se pregunta cuáles son las razones, la respuesta pareciera ser simple. En primer lugar, debe señalarse la presencia de sindicatos fuertes que, como tales, son un factor de orden en las estructuras industriales y, en segundo lugar, existe un sistema consolidado de negociación colectiva.

Pero eso no significa que la huelga sea un fenómeno desconocido o que se trate de un arma sin filo. Al contrario: numerosas conquistas sociales se lograron sólo luego de duras y prolongadas huelgas. A manera de ejemplo puede recordarse la huelga en el sector metalúrgico en el Estado federado de Schleswig-Holstein entre octubre de 1956 y febrero de 1957, con una duración de 16 semanas, y cuya consecuencia fue la introducción del sistema de pago por enfermedad para los obreros.

Además, es preciso tener en cuenta que los sindicatos procuran obtener la mayor efectividad de una huelga limitando en lo posible la amplitud de las medidas de acción directa, concentrándolas en sectores claves.

II. Regulación jurídica

A diferencia de lo que sucede en otros países europeos, como por ejemplo España, que en el art. 28.2 de su Constitución (1978) incluye la huelga entre sus derechos fundamentales, o la misma Constitución argentina en su art. 14 bis, que garantiza expresamente el derecho de huelga, la Constitución alemana no menciona expresamente ninguna medida de fuerza dentro de los conflictos de trabajo. Es decir, no hay una garantía explícita, pero tampoco existe una prohibición. En la evolución histórica social y jurídica se reconocen, sin embargo, las raíces del derecho a la huelga. Este derecho emana de los principios contenidos en el art. 9 inc. 3 de la Constitución Nacional alemana, que reza: "El derecho a formar asociaciones para salvaguardar y fomentar las condiciones de trabajo está garantizado para todas las personas y para todas las profesiones." De ello se deduce que la Constitución presupone la juridicidad del conflicto laboral. Es que el sistema existente, en el cual las partes negocian las condiciones de trabajo, no tendría sentido si la parte que exige mejoras no tuviera a su disposición medios para ejercer presión y así lograr de la otra determinadas concesiones. Esto significa que, en el ordenamiento jurídico, el conflicto colectivo goza de una garantía institucional, como consecuencia de la libertad de asociación y de la declaración constitucional en favor del Estado social de derecho.

Como las acciones directas no están reglamentadas por ley en Alemania, su tratamiento jurídico corresponde a los órganos de jurisdicción del trabajo. Al fallar sobre casos concretos establecen los parámetros dentro de los cuales debe moverse una medida de fuerza para no ser considerada ilegal. Solamente a la instancia judicial incumbe juzgar sobre la legalidad o ilegalidad de una medida de fuerza. Una decisión de esa índole no puede ser ni es un acto administrativo. Por otra parte, la autoridad administrativa no debe tener ninguna injerencia en el conflicto laboral. Aún organis-

mos o instituciones que actúen a causa de una acción directa, están obligados a conservar estricta neutralidad. Por ejemplo, la Oficina de Empleo, en lo referente a subsidio de desocupación para trabajadores que no puedan trabajar como consecuencia mediata del conflicto colectivo.

III. Sujetos de la acción directa

a) El sindicato

No es éste el lugar apropiado para reflejar la discusión sobre si los titulares del derecho de huelga son los sindicatos o los trabajadores. Veremos entonces a quién corresponde el ejercicio de ese derecho conforme a la jurisprudencia alemana.

El requisito básico en lo que respecta al sujeto de la huelga es que esta medida puede ser declarada solamente por un sindicato. Las huelgas espontáneas, llamadas también "huelgas salvajes", son ilegales en Alemania.

En este contexto, es conveniente señalar algunas particularidades del derecho sindical alemán. El precepto constitucional del art. 9 inc. 3 contiene "para todas las personas y para todas las profesiones" la garantía de "formar asociaciones para salvaguardar y fomentar las condiciones de trabajo". Esta garantía con rango constitucional implica un elemento esencial en el ordenamiento alemán: la abstención del Estado y de sus órganos respecto de todo aquello que pueda significar una limitación de la libertad sindical. En primer lugar, debido a la experiencia histórica, los sindicatos alemanes rechazan todo tipo de influencia estatal, incluso en forma de normas reglamentarias de su constitución u organización interna. En consecuencia, no existen leyes que fijen requisitos para la formación de un sindicato, que obliguen a registrarlo, que concedan facultades para otorgar una personería gremial o que reglamenten la actividad sindical en cualquier forma que sea.

Los estatutos internos del sindicato determinan el procedimiento a seguir en una huelga, cuáles son los organismos sindicales competentes para acordar la huelga y si, previo al acuerdo, se someterá la decisión a votación de los afiliados. Lo mismo rige para declarar por finalizada la huelga.

b) La empresa

Por el lado de la patronal, serán afectados por la huelga la o las empresas sobre las que recaiga la declaración de huelga del sindicato. El sindicato tiene la libertad de escoger las empresas en las cuales una huelga produzca, a criterio de la organización obrera, los mejores efectos, porque se trata de una fábrica clave dentro de una cadena de producción.

IV. Objetivos de la acción directa

Entre los mandamientos elaborados por el Tribunal Federal del Trabajo, a los que está sujeta la medida de fuerza, se encuentra en primer lugar el que señala que ésta no debe ser desproporcionada. Es decir, que se exige una cierta concordancia entre los fines perseguidos y la realidad económica. La medida no puede perseguir la destrucción de la contraparte. De este primer postulado deriva también la pauta siguiente: la acción directa debe ser la última ratio luego de haberse agotado todas las demás posibilidades de arreglo.

A través de la huelga, el sindicato puede perseguir sólo un objetivo, que está a su vez estrechamente vinculado al proceso de negociación colectiva: la celebración de un convenio colectivo. Si no es así, ésta será ilegal, según la jurisprudencia. Esto rige lógicamente también con respecto a las huelgas con motivaciones políticas, huelgas generales o con fines de manifestación que no gozan de protección jurídica. Además, todas las cuestiones emanadas de la Ley de Consejos de Empresa no pueden ser objeto de una huelga, ya que para dilucidar estos litigios la ley prevé procedimientos especiales.

La ocupación del lugar de trabajo es ilegal, según la opinión preponderante. Los sindicatos no apoyan este tipo de acción, pues corren el riesgo de que el empresario los demande por daños y perjuicios.

V. El servicio público

En el ordenamiento alemán, el vínculo de los funcionarios públicos con el Estado es de naturaleza jurídica diferente al de aquellos que se encuentran en una relación laboral. En su carácter de servidores del Estado, los funcionarios jerárquicos no gozan del derecho de huelga, si bien son portadores del derecho a organizarse en sindicatos. Los empleados o trabajadores públicos, en cambio, cumplen tareas dentro de una relación contractual que no difiere en nada de la que tienen empleados y empleadores en la economía privada. Por lo tanto, gozan del derecho de huelga sin limitaciones específicas.

En este aspecto, las limitaciones al derecho de huelga de los funcionarios han sido reiteradamente objeto de severas críticas por parte de organismos internacionales. Así, el Comité de Libertad Sindical de la OIT, dio lugar a quejas contra el Gobierno Federal alemán presentadas por el Sindicato del Personal Docente y por el Sindicato del Personal Postal. En su decisión del 22 de febrero de 1991, el Comité de la OIT, exhorta al Gobierno Federal a adoptar las medidas que sean necesarias para permitir al personal docente hacer uso del derecho de huelga, independientemente del status que éste tenga dentro del ordenamiento nacional (en Alemania los docentes en establecimientos estatales son por lo general funcionarios públicos). Además, en su decisión del 10 de noviembre de 1993, el Comité ratifica su posición en el sentido que dentro del servicio público "sólo puede limitarse el derecho de huelga a aquellos funcionarios que ejercen autoridad estatal o que presten servicios estrictamente indispensables para la sociedad, es decir prestaciones cuya interrupción haga peligrar la

vida, la seguridad personal o la salud de toda la población o de una parte de ella".

En su decisión, el Comité de la OIT pone también en claro que si el Estado imparte orden de trabajar en el servicio público durante una huelga en éste, esa orden debe limitarse a servicios de emergencia si la huelga produce una aguda crisis nacional. Además, se exige una participación de los sindicatos respectivos cuando se trate de fijar cuáles son los servicios que deben considerarse de emergencia.

Ya antes de la decisión del Comité de la OIT de noviembre de 1993, la Corte Constitucional en Alemania había confirmado en una fallo la posición del Sindicato del personal postal. En su sentencia del 2 de marzo de 1993, condena como ilegal la actitud del ente postal, estatal en ese entonces, de ordenar a funcionarios que hagan de "rompehuelgas" asumiendo tareas de empleados postales en huelga. Según la Corte Constitucional, este proceder es una violación del principio constitucional de libertad de asociación.

VI. Trabajos de emergencia o de manutención

Son muchos los sectores industriales en los cuales una paralización total de actividades puede originar perjuicios considerables. El ejemplo de los altos hornos, que requieren cierta temperatura constante, o materias primas biológicas o químicas, que exigen una atención ininterrumpida, torna evidente la necesidad de efectuar ciertos trabajos, aún durante una huelga. Lo mismo rige para máquinas o equipos que necesitan manutención para garantizar la reiniciación de las tareas apenas concluya la medida de fuerza.

Incumbe a las partes del convenio colectivo establecer el marco dentro del cual se efectuarán esas actividades vitales. En las directrices de la Confederación Alemana de Sindicatos (DGB) para medidas de huelga,

que equivalen a una recomendación para los sindicatos, se establece que los trabajadores designados para efectuar tareas de emergencia están obligados a hacerlo.

En caso que el sindicato y la patronal no lleguen a un acuerdo sobre la magnitud y la forma de los trabajos de emergencia incumbe a los tribunales dictar las medidas correspondientes y en caso de ser necesario debe hacerlo por un auto provisional.

VII. El cierre patronal

La responsabilidad de fijar los hitos determinantes del lock-out correspondió también al Tribunal Federal del Trabajo. Diversos son los fallos sobre el tema de este tribunal máximo en la jurisdicción del trabajo, creado por ley del 3 de septiembre de 1953. Analizando en base a estas sentencias la evolución del cierre patronal se puede comprobar una tendencia notoria de la jurisprudencia a establecer limitaciones cada vez mayores a las posibilidades de hacer uso del lock-out. Los sindicatos, por su parte, exigen con argumentos muy convincentes una prohibición total del cierre patronal. El principio llamado de "igualdad de armas" para justificar la necesidad del cierre patronal es muy controvertido en la doctrina.

Las etapas más significativas de la evolución están marcadas por los fallos del Tribunal Federal del Trabajo del 28 de enero de 1955, del 21 de abril de 1971 y del 10 de junio de 1980.

Con anterioridad a la sentencia de 1955, se consideraba a la huelga como una negativa injustificada del trabajador a cumplir con sus obligaciones contractuales. De esta violación contractual se deducía el derecho del empleador a notificar despidos sin preaviso a todo aquel que se negara a trabajar. Pero también quienes estaban dispuestos a trabajar podían sufrir las mismas consecuencias, pues por medio del lock-out el empleador podía disolver la relación contractual unilateralmente.

En 1955, el Plenario del Tribunal Federal del Trabajo declaró la legitimidad del lock-out, aunque estableciendo que no se trataba de un despido, sino de un acto sui generis de disolución de la relación laboral. El empleador mismo podía determinar si el cierre tendría efectos suspensivos o disolutivos del contrato de trabajo. En caso de la segunda alternativa tendría el empleador la posibilidad de reintegrar a los trabajadores afectados, una vez concluida la medida de fuerza. Según el Tribunal en ese entonces, el empresario gozaría de absoluta libertad respecto a las modalidades del reintegro. Los tribunales competentes estaban facultados a juzgar esa medida solamente desde el punto de vista de un posible abuso de derecho. En su pronunciamiento del año 1971, el Tribunal Federal restringió más aún los efectos del lock-out. Partiendo de la base que los conflictos colectivos están regidos siempre por el principio de moderación, se estableció que el lock-out podría tener, por regla general, sólo efectos suspensivos de la relación contractual de trabajo. Y que el efecto disolutivo podía ser sólo una excepción, estando aún en estos casos el empleador obligado a reintegrar a los trabajadores afectados por el cierre, una vez concluido éste. Para juzgar si una negativa patronal a reincorporar a determinados trabajadores era justificada, había que aplicar los principios generales del derecho de despido, con sus normas de protección al trabajador.

En los fundamentos del fallo de 1971 la Corte expuso, además, que los empleadores tendrían también derecho a asumir la iniciativa en lo que respecta a conflictos laborales. Es decir, que todavía se catalogaba como legal al lock-out ofensivo.

En la sentencia de 1980 se pone en claro que, en la actualidad, el lock-out ofensivo carece totalmente de justificación. Sin embargo se llega a la conclusión que una prohibición absoluta del cierre patronal, como la exigen los sindicatos, sería inconciliable dentro de los principios vigentes de derecho, estableciendo a su vez una serie

de pautas que servirían de guía para juzgar el cierre patronal en el futuro.

El concepto directriz del fallo de 1980 es el siguiente: a la parte patronal hay que concederle la posibilidad del lock-out defensivo, pero sólo en la medida en que ello sea necesario para compensar trastornos en la paridad que debe existir entre los oponentes sociales. Estas perturbaciones podrían ser originadas por determinadas tácticas sindicales de lucha, como serían por ejemplo huelgas sectoriales. El Tribunal Federal del Trabajo considera el lock-out exclusivamente como reacción compensatoria de la patronal. De ello se desprende, a su vez, que el cierre patronal ofensivo, es decir, el que no sea una réplica a una huelga, carece absolutamente de protección legal.

Además, el Tribunal Federal deja en claro que los principios fundamentales aplicables a la huelga, como ser su imprescindibilidad dentro del sistema de autonomía colectiva, no pueden ser transferidos ilimitadamente al lock-out. Y agrega que los empleadores dependen mucho menos que los sindicatos de medidas de fuerza para hacer prevalecer sus intereses, y que la parte patronal tiene, por regla general, menos interés en modificar una situación existente, obteniendo, por el contrario, mayores beneficios si no existe un convenio colectivo. En este fallo se deja en claro también que un lock-out selectivo que afecte sólo a trabajadores sindicalizados es violatorio del art. 9 inc. 3 de la Constitución Nacional y trae por consecuencia la ilegalidad de la medida de fuerza en su totalidad. Pues en este caso se violaría el principio de libertad sindical y se afectaría la existencia misma de las organizaciones de trabajadores, ya que un trato privilegiado de los trabajadores no sindicalizados conduciría necesariamente a una reducción en el número de afiliados del sindicato en conflicto. Este efecto del lock-out selectivo contradice, según los fundamentos de la sentencia, en forma evidente la garantía de libertad sindical, otorgada *expressis verbis* por la Constitución Nacional.

El 26 de junio de 1991, la Corte Constitucional ratificó en un fallo los principios expuestos por el Tribunal Federal del Trabajo, destacando que en condiciones de igualdad es admisible el cierre patronal, pero que éste debe estar limitado en su amplitud.

Una situación particular es la que los sindicatos denominan "lock-out frío" o "lock-out tapado". Como veremos, la pérdida salarial que sufren los obreros en huelga es compensada en parte por el sindicato respectivo, que paga a sus afiliados un subsidio de huelga. Pero una huelga puede producir también efectos mediatos en sectores no incluidos en la medida de fuerza. Es decir, que un empresario puede estar impedido de que se trabaje en su empresa debido a que sus proveedores, afectados por una huelga, no entregan el material necesario. Conforme a la teoría de la esfera de riesgo, estos trabajadores no tienen derecho a salario, pues la imposibilidad de trabajar es un riesgo surgido en la esfera de los trabajadores. Los sindicatos, por su parte, tampoco pueden pagar subsidio de huelga, pues dichos trabajadores no están en huelga y además un pago de esta índole superaría las posibilidades económicas del sindicato. Lógicamente, esta situación da a los empresarios un arma más para aumentar la presión sobre la contraparte durante una medida de fuerza.

VIII. El deber de paz

Del carácter contractual del convenio colectivo se desprende la obligación de las partes contratantes de respetarlo durante su vigencia. En consecuencia, no están permitidas medidas de fuerza que persigan una modificación de los arreglos vigentes. Si hay falta de cumplimiento por el empleador, queda abierta la vía judicial para que el trabajador requiera el respeto de lo estipulado. Aunque la obligación de abstenerse de acciones directas no esté expresamente convenida, la cláusula de paz se considera implícita en el convenio.

Lo que pareció durante años de una claridad absoluta es, sin embargo, objeto de una dura controversia en la actualidad. El principio indiscutido ya desde el derecho romano -*pacta sunt servanda*- está siendo minado sigilosamente por la parte empresarial. Haciendo uso de métodos al margen de la legalidad y con el propósito de reducir el carácter vinculante de los convenios colectivos, algunos empresarios negocian a nivel de establecimiento directamente con el personal, y a veces también con participación del Consejo de Empresa, sobre condiciones más desfavorables que las del convenio colectivo. Al respecto, hay que señalar que la Ley de Consejos de Empresa no permite celebrar acuerdos entre el Consejo de Empresa y el empleador en asuntos regulados en convenios colectivos, como es el caso del monto de las remuneraciones. Este proceder del empresariado ubica al sindicato afectado en una situación sumamente delicada. Si no reacciona frente a la violación de la ley, reconoce tácitamente la vulnerabilidad del convenio colectivo. Si exige, en cambio, la nulidad del acuerdo de empresa, ignora la conformidad expresada por el personal de la empresa, dentro del cual también habrá, lógicamente, afiliados al sindicato.

La primacía del convenio colectivo sobre los acuerdos a nivel de establecimiento es uno de los temas centrales en la discusión actual dentro de lo que se denomina "desregulación" de las condiciones de trabajo.

IX. Obligación de negociar

El concepto de medida de fuerza presupone el ejercicio de presión sobre el oponente para obligarlo a hacer u omitir algo. En el conflicto colectivo, el primer objetivo de la acción directa es el de obligar al empresario a negociar. No hay norma legal que establezca una obligación de esta índole. Corresponde entonces al sindicato con su potencia, ejercer la presión suficiente para que la patronal negocie. Si bien la Ley sobre Convenios Colectivos establece

que las disposiciones de un convenio vencido continúan vigentes mientras no hayan sido reemplazadas por otro acuerdo, con esto se quiere evitar una situación huérfana de reglamentación colectiva. La prórroga automática de la norma colectiva significa para el empleador una situación, por lo general, más favorable que la de un arreglo con mejores condiciones para los trabajadores. Por lo tanto, el interés primordial del sindicato es el de obligar a negociar y llegar a un acuerdo que comience a regir en el momento en que expire el anterior.

X. El arbitraje

Hemos visto que en Alemania no hay injerencia estatal en los conflictos colectivos. Por lo tanto, no existe ninguna regulación legal sobre la forma en que debe solucionarse el conflicto incluyendo el arbitraje.

Sindicatos y asociaciones patronales celebran por lo general acuerdos sobre un procedimiento arbitral que debe cumplirse antes de adoptar cualquier medida de fuerza. Tanto la Confederación de Sindicatos Alemanes (DGB) como la Central de Asociaciones Empresariales, han redactado modelos de acuerdos sobre arbitraje que pueden ser adoptados por las organizaciones de primer grado. Las comisiones arbitrales convenidas de tal manera están integradas regularmente por vocales de ambas partes y por uno o dos presidentes neutrales. En caso que la comisión arbitral no dicte un laudo o lo dicte, pero éste no sea aceptado por una de las partes, se considera fracasado el arbitraje. Finaliza así el deber de paz y puede comenzar la huelga. Si las partes están conformes con el arreglo arbitral éste tiene el carácter de convenio colectivo.

Actualmente, existen unos 270 acuerdos sobre procedimiento arbitral, que abarcan un 65 % de los trabajadores cubiertos por convenios colectivos.

XI. Defensa de intereses y medios de acción

En el transcurso de los últimos años la parte patronal ha hecho uso masivo y reiterado de instrumentos tendientes no sólo a neutralizar la presión de una huelga, sino sobre todo a debilitar considerablemente al sindicato involucrado en el conflicto. El ejemplo más elocuente al respecto lo ofrece el conflicto del año 1978 en el sector de la industria gráfica.

Desde el año 1975, el Sindicato de la Industria Gráfica y del Papel había exigido a la patronal la celebración de convenios colectivos, para paliar los efectos negativos que traían aparejados la introducción y aplicación de las nuevas tecnologías. Luego de negociar infructuosamente durante más de dos años, el sindicato resolvió a fines de 1977 ir a la huelga.

La respuesta de la patronal no se hizo esperar: En forma masiva se declaró el lock-out en numerosas empresas, cubriendo un total de más de 200.000 jornadas individuales. Con esta medida, la patronal logró el objetivo mediano que evidentemente perseguía: el drenaje financiero del sindicato afectado.

Conforme a sus propios estatutos, los sindicatos alemanes pagan a sus afiliados afectados por medios de acción directa - huelga o lock-out - un subsidio equivalente a las dos terceras partes del salario. Mientras en la huelga el sindicato está en condiciones de calcular el riesgo económico que tendrá que afrontar por esta razón, la magnitud y duración del cierre patronal escapa totalmente a una previsión. Tal es así que los costos por subsidios originados por el lock-out en la industria gráfica abarcaron un total de más del 81 % de los subsidios totales abonados durante ese conflicto. Estos subsidios consumieron un importe equivalente a siete veces el superávit de las cuotas de afiliación del sindicato en un año. Todo esto trajo como consecuencia un debilitamiento financiero considerable del sindicato y, por consiguiente, una reducción

de las posibilidades de poder financiar un largo conflicto en el futuro próximo.

La actitud intransigente del empresariado obliga a los sindicatos a hacer uso de nuevas formas de coacción en defensa de los intereses de la clase trabajadora.

Una forma concreta de innovación en la reacción sindical lo constituye la "huelga de advertencia". Se entiende por tal una medida de fuerza de breve duración, con la finalidad de ejercer presión moderada, mientras continúen las negociaciones tendientes a un convenio colectivo. En este caso, el número de obreros involucrados es reducido, lo mismo que las implicaciones económicas para ambas partes.

Haciendo alusión a principios establecidos por el Plenario del Tribunal Federal del Trabajo en el año 1971, en el sentido de que una huelga es permitida sólo si se trata del último recurso luego de agotarse la vía de negociaciones, la parte patronal intentó en vano lograr una prohibición jurisprudencial de las "huelgas de advertencia". Rechazando la acción patronal, el Tribunal Federal legitimó por vez primera las "huelgas de advertencia" poniendo en claro que breves acciones directas ejercen una presión moderada, moviéndose así dentro del mandamiento de proporcionalidad que debe ser inmanente a toda medida de lucha colectiva.

Esta jurisprudencia fue confirmada expresamente en un fallo del Tribunal Federal del Trabajo del 12 de septiembre de 1984. Haciendo alusión a las huelgas breves organizadas por el Sindicato Metalúrgico en el año 1981, y denominadas por éste "nueva movilidad", el Tribunal Federal estableció la legalidad de este tipo de medida de fuerza, llevada a cabo aún antes de agotarse la vía de negociaciones.

En sus considerandos, destaca esta sentencia de 1984 que los sindicatos deben contar con la posibilidad de ejercer presión sobre los empleadores, pues de los contra-

rio estos podrían rechazar de plano las exigencias obreras, con lo que obstruirían arbitrariamente un acuerdo. Dado que, de acuerdo a lo expresado por la Corte, los sindicatos dependen de la predisposición patronal a celebrar convenios colectivos, denegarles el derecho a coaccionar significaría otorgarles solamente la facultad de mendigar colectivamente.

XII. Nuevos desafíos

Este escueto cuadro de la realidad con relación a los conflictos colectivos sería incompleto si no se indicaran algunos puntos específicos condicionados por las características geográficas de la República Federal de Alemania.

Los empresarios afectados por una huelga solieron recurrir a menudo a un instrumento neutralizador de los efectos de la huelga: el traslado de la producción hacia países vecinos. Cuando las distancias son cortas y los medios de comunicación y transportes son efectivos es muy fácil para un periódico en huelga, por ejemplo, hacer imprimir los diarios transitoriamente a po-

cos kilómetros de la frontera, ya sea en Francia o en Bélgica, y lo mismo rige para piezas o partes de automotores. Luego de la caída de la "Cortina de Hierro" se abrieron innumerables alternativas para los empresarios de reducir costos de producción, instalando plantas en países vecinos con bajo nivel salarial. Aprovechando estas posibilidades y considerando que las altas tasas de desocupación hacen latente el temor a perder el puesto de trabajo, se extorsiona a veces al personal de una empresa. Un caso reciente evidencia este método. Una empresa fabricante de productos para calefacción planteó a su personal la siguiente alternativa: o se trabajaba más horas sin recibir más salario, o de lo contrario, se trasladaría la planta de producción a la ex-Checoslovaquia, con lo que perderían todos sus puestos de trabajo.

Sin analizar aquí las concomitancias jurídicas del problema, se evidencia que ante métodos de esta índole los sindicatos deben reaccionar de la manera adecuada. Y éste es un elemento central del dilema actual: los sindicatos en gran parte aún no saben cómo reaccionar.

Panorama de la negociación colectiva en Alemania

Prof. Ulrich Zachert

I. Fundamentos jurídicos del convenio colectivo en Alemania

Fundamento básico de la autonomía colectiva en Alemania es el art. 9 inc. 3 de la Constitución Alemana: "El derecho a formar asociaciones para salvaguardar y mejorar las condiciones de trabajo está garantizado para todas las personas y para todas las profesiones".

Si bien literalmente el art. 9 in. 3 de la Constitución menciona solamente la libertad de asociación, es decir, el derecho a formar asociaciones de trabajadores y empleadores, la jurisprudencia y la doctrina predominante coinciden desde hace mucho en que ese derecho incluye, sobre todo, la facultad de celebrar convenios colectivos bajo responsabilidad propia. Esta interpretación es aceptada desde hace mucho tiempo por la jurisprudencia de la Corte Constitucional.

El derecho de autonomía colectiva está definido en la ley de Convenios Colectivos (LCC) de abril de 1949 (*Tarifvertragsgesetz, TVG*). Esta ley contiene sólo elementos básicos, es decir, que ofrece un marco dentro del cual los sindicatos y las asociaciones patronales pueden convenir libremente las condiciones. Las normas principales se refieren a:

El contenido y la forma del convenio colectivo (Art. 1 LCC),

Las partes contratantes del convenio colectivo (Art. 2 LCC),

Las disposiciones relativas a quienes están sometidos al convenio colectivo (Art. 3 LCC),

El efecto normativo de las disposiciones (Art. 4 LCC), es decir, su obligatoriedad.

II. Los convenios colectivos en la práctica

1. En la práctica, las materias típicas reglamentadas por los convenios colectivos son el salario y el tiempo o jornada de trabajo.

Con respecto al salario, es necesario indicar que en Alemania, a diferencia de lo que sucede en muchos otros países europeos, no existe una ley que asegure un salario mínimo. Si bien está en vigencia aún una ley del año 1952 sobre condiciones mínimas de trabajo, ésta prevé sólo el caso en que el convenio no las haya fijado. Esta ley no tuvo nunca aplicación, pues los sindicatos fueron siempre lo suficientemente fuertes como para asegurar los salarios y condiciones de trabajo por convenios colectivos.

Para dar una visión global de los montos y estructuras salariales hay que recurrir a datos estadísticos. En 1995 el salario bruto mensual promedio de un trabajador en Alemania fue de 4.500 DM (marcos alemanes) lo que equivale a unos 3.000 DM netos (equivalentes a unos US\$ 1.650,- al tipo de cambio aproximado vigente en 1997). Si bien hay políticos y juristas que afirman que los convenios colectivos tienen un efecto de aplanadora, nivelando y fijando salarios, esto no es cierto. Al contrario: por varias razones en Alemania existe una jerarquía muy diferenciada de sueldos y salarios. Como ejemplo, podemos tomar el sector del comercio. Una empleada comienza con el sueldo mensual del grupo más bajo, actualmente unos 2.200 DM, y en el grupo más alto luego de 5 años de antigüedad, gana 5.800 DM. Aquí puede apreciarse la gran flexibilidad del convenio colectivo, que se ve acentuada aún más pues los empleadores pagan normalmente suplementos sobre el sueldo de convenio que van entre el 10 y el 15% del sueldo bruto según los sectores.

2. Respecto de la jornada de trabajo, existe en la normativa alemana actual una situación algo paradójica. La ley de tiempo

de trabajo, que rige desde el 1º de julio de 1994, establece la jornada diaria en 8 horas y el tiempo semanal de trabajo en 48 horas. Bajo determinadas condiciones, existe la posibilidad de prolongar el tiempo de trabajo hasta 10 horas por día. Si bien la nueva ley prohíbe, en principio, el trabajo los domingos y días festivos, las Inspecciones de Trabajo pueden otorgar permisos de excepción de una manera bastante fácil, por ejemplo, si se fundamenta la solicitud con razones de competitividad.

Ante esta reglamentación, hay que señalar que desde 1984 uno de los principales objetivos de los sindicatos alemanes ha sido la reducción del tiempo semanal de trabajo. Los sindicatos consideran que, de tal manera, no sólo se mejorarían las condiciones de trabajo y la calidad de vida, con mayor disponibilidad de tiempo libre, sino que además se produciría un efecto positivo en el mercado de trabajo, distribuyendo el escaso trabajo existente entre más personas y contribuyendo así a reducir la desocupación. En marzo de 1994 el sindicato metalúrgico IG-Metall celebró convenios colectivos en los que se reducía la jornada de trabajo a partir de octubre de 1995 a 35 horas semanales. En el convenio colectivo celebrado con la empresa Volkswagen entre 1993 y 1994, se siguió un camino totalmente nuevo: para evitar el despido de más de 30.000 trabajadores, se redujo la jornada semanal a 28,8 horas, garantizando la empresa los puestos de trabajo por dos años. A cambio, los trabajadores aceptaron una disminución de sueldos y salarios.

En septiembre de 1995, el convenio colectivo destinado a garantizar el empleo en Volkswagen fue prolongado hasta finales de 1997. Con ello, continúa en vigencia la semana laboral de 28,8 horas. Además, el nuevo convenio contiene unas disposiciones complementarias que revisten cierto interés. Por ejemplo, se convino crear un así denominado "modelo de estafetas", el mismo que en el primer convenio de Volkswagen (de 1993) había fracasado por problemas jurídicos relacionados con las

pensiones. Según este nuevo modelo, por una parte se prevé una incorporación continua e ininterrumpida de jóvenes trabajadores calificados que acaban de concluir su aprendizaje. Su ingreso en la plantilla de Volkswagen se inicia con un tiempo de trabajo reducido, que a lo largo de los años va aumentando. El modelo, asimismo, prevé un retiro paulatino del personal de edad avanzada que no esté aún en condiciones de jubilarse regularmente, es decir una reducción escalonada de su tiempo de trabajo semanal. La empresa paga una compensación salarial que le asegura a cada empleado ya mayor un promedio del 85% de su último salario neto. Además, los márgenes de flexibilidad fueron incrementados mediante un margen de tiempo de trabajo exento de suplementos acordado por las partes contratantes: El tiempo de trabajo (de lunes a viernes) puede ser incrementado hasta un máximo de 38,8 horas semanales, pero no podrá exceder la jornada de ocho horas. Las horas extraordinarias serán contabilizadas en una así denominada "cuenta de tiempo de trabajo" que tendrá que ser saldada por los respectivos empleados dentro del plazo de un año calendario.

En la primavera de 1996, muchos sectores han suscrito en sus convenios colectivos normativas similares a la esbozada aquí. Entre sus contenidos se destacan los siguientes puntos:

En caso de crisis de la empresa, de manera similar al convenio de Volkswagen, el tiempo de trabajo semanal puede ser reducido hasta 30 horas, con su respectiva disminución de salario (por ejemplo, en el sector del acero). Como recompensa, el patrón durante un periodo limitado no podrá efectuar despidos. Las cláusulas particulares, una vez más, se establecen mediante acuerdos internos de empresa, dentro del marco de lo previsto por el convenio supraempresarial. En la industria textil, en situaciones de emergencia económica, es posible incluso suspender mediante acuerdo de empresa el incremento salarial convenido durante un año, siempre y cuando a

cambio se garanticen los puestos de trabajo.

Para el tiempo de trabajo semanal, los convenios colectivos amplían los márgenes de flexibilidad, al introducir la posibilidad de diferir hacia arriba o hacia abajo de las 35 horas semanales convenidas. Para ello, a cada empleado se le abrirá una cuenta de tiempo de trabajo anual, cuyos detalles se establecerán en cada uno de los acuerdos de empresa. Dentro de un año, se tendrá que alcanzar el promedio de tiempo de trabajo previsto por el respectivo convenio colectivo (por ejemplo, en las industrias siderúrgica y textil).

Para empleados mayores de 50 o 55 años, se abre la posibilidad de trabajar a tiempo parcial antes de jubilarse (por ejemplo en ferrocarriles y en los ramos industriales de química y de acero). En parte, esta posibilidad de trabajo a tiempo parcial por edad está supeditada a la condición de cubrir nuevamente los puestos de trabajo que de esta forma hayan quedado vacantes (en el caso del sector químico).

Algunos convenios colectivos incluyen, al igual que el de Volkswagen, garantías de empleo -a veces temporalmente limitadas- para aprendices. En el seno de los sindicatos, sin embargo, no existe consenso acerca de la conveniencia de pactar salarios iniciales para desempleados crónicos y para aprendices, tal y como fue convenido por el sindicato del sector químico, IG Chemie (un 90% del salario regular para los desempleados de larga duración y un 95% para la incorporación de jóvenes empleados después de su aprendizaje).

3. Aparte de referirse a salarios y jornadas de trabajo, los convenios colectivos pueden tener otros contenidos: formación de personal, seguridad en el trabajo, protección a la salud, reducción de los efectos de medidas de racionalización cuando se introducen nuevos métodos técnicos de producción. También se pueden incluir los casos de trabajadores en edad avanzada -entre 50 y 55 años- que tengan una anti-

güedad mayor de 10 años y que gozan en muchos sectores de una mayor protección contra despidos. O en casos de traslado (movilidad), se garantiza el salario actual aún si el empleado no está en condiciones de cumplir con las exigencias del nuevo puesto de trabajo.

En lo referente a la dimensión cuantitativa de los convenios colectivos, puede decirse que ellos reglamentan un 90% de las condiciones de trabajo. Actualmente hay unos 40.000 convenios colectivos en vigencia, de los cuales cerca de 8.000 son renovados o modificados anualmente. Todos estos elementos ponen en evidencia que el convenio colectivo es un instrumento muy eficaz y dinámico, por el cual las partes sociales fijan normas con autonomía del Estado. Sin embargo, bajo la superficie se producen fisuras que inducen a algunos observadores a hablar de una crisis del sistema. Esto se debe en primer lugar a las estructuras del sistema actual, que difiere en puntos fundamentales de los sistemas de países europeos vecinos. Este tema se tratará a continuación.

III. Estructura de los convenios colectivos

Para comprender la estructura del sistema alemán de convenios colectivos, hay que tener en cuenta que existe una dialéctica flexible y adaptable entre el nivel central y el de empresa.

Por un lado, las estructuras se caracterizan por un grado relativamente alto de centralización. Es decir que, por regla general, los convenios colectivos se celebran a nivel de sector o rama o a nivel regional. La región, en su extensión territorial, puede ser idéntica a un estado federado o provincia (Land). De todos modos, los convenios colectivos abarcan generalmente varios sectores: la industria metalúrgica, el sector automovilístico, la producción de máquinas herramientas, la industria de computadoras etc. Los convenios colectivos con validez para todo el país son muy poco frecuentes.

Uno de ellos es el convenio colectivo para los empleados públicos. El campo de aplicación puede ser también una sola empresa, pero este tipo de convenio no es típico en el sistema alemán.

La razón principal para esa estructura, que yo denomino de macroorientación -me parece más acertada que la palabra centralización- es que las partes de los convenios colectivos son organizaciones de gran significado social en Alemania. Se sabe que los trabajadores en Alemania no están sindicalizados en gremios con ideologías políticas partidarias, como sucede en muchos otros países. El principio que rige la organización es el de sindicatos únicos, sin diferenciación política o religiosa. La organización que agrupa a los sindicatos es la Confederación Alemana de Sindicatos (DGB).

Después de la unificación, Alemania cuenta con aproximadamente 35 millones de trabajadores, de los cuales un 38 % son miembros de sindicatos que pertenecen a la Confederación Alemana de Sindicatos (DGB). Inmediatamente después de la unificación de los dos Estados alemanes en 1990, aumentó el número de afiliados a sindicatos pero, al igual que en los otros países europeos, al poco tiempo empezó a disminuir.

Los sindicatos agrupados actualmente en la DGB son 15. Estos sindicatos están organizados conforme a las ramas industriales: el más grande es el sindicato IG Metall, luego el Sindicato del Servicio Público y Transportes (ÖTV), el Sindicato de la Industria Química (ICPK) etc. Estos sindicatos por ramas industriales son competentes para celebrar convenios colectivos con las respectivas asociaciones patronales, que están organizadas de manera similar a la de los sindicatos.

Las asociaciones patronales tienen en Alemania un alto grado de organización. Más del 60 % de los trabajadores se desempeñan en empresas afiliadas a una asociación de empleadores. Pero actual-

mente los empresarios tienen más problemas aún que los sindicatos en ganar nuevos miembros o conservar los actuales asociados. Esto sucede, sobre todo, en la región oriental de Alemania, de manera que los sindicatos, a veces, no tienen con quién celebrar convenios colectivos.

Si bien los convenios colectivos en Alemania se celebran por lo general de manera centralizada, su aplicación es descentralizada. Los elementos que contribuyen a una descentralización de las estructuras resultan en primer lugar del sistema de representación de intereses y participación de los trabajadores en las empresas. Es natural que cuando se acentúa la tendencia a estructuras de convenios centralizados no se puede tener en cuenta las necesidades de las empresas individualmente. Es por ello que las cláusulas de los convenios son a menudo muy generales, sin entrar en casuística. En la práctica, deben adaptarse a la realidad de cada empresa, y es aquí en donde surge la cuestión de quién se encargará de efectuar esa adaptación. En Alemania tienen especial competencia para ello los Consejos de Empresa. En este aspecto, la situación de Alemania se diferencia de la de otros países. Esto se debe a que los Consejos de Empresa gozan, según la ley, de numerosos derechos de cogestión en los llamados asuntos del personal y sociales. En estas cuestiones, que incluyen salarios y jornadas de trabajo, pueden celebrar con el empleador los llamados "acuerdos de empresa". Estos acuerdos poseen una intensidad inferior a la de los convenios colectivos pues según la actual Ley de Consejos de Empresa no pueden ser objeto de una huelga, mientras que respecto del convenio colectivo, si no se llega a un acuerdo, el sindicato puede ejercer presión por medio de una huelga. En los conflictos entre empleador y Consejo de Empresa en el marco de esa ley sólo existe la solución a través de la comisión conciliadora. Aquí se reúnen representantes del Consejo de Empresa y del empresario para ponerse de acuerdo o someterse al voto de la mayoría, bajo la presidencia de una persona neutral, por lo

general un juez de la Justicia del Trabajo.

No quiero entrar en detalles técnico-jurídicos, pero sí deseo señalar que actualmente se está produciendo un traslado de competencias desde los convenios colectivos sectoriales, celebrados entre sindicatos y asociaciones empresariales, hacia acuerdos de empresa, celebrados entre Consejos de Empresa y el empresario correspondiente. Este fenómeno puede observarse sobre todo en los estados del Este, correspondientes a la ex-República Democrática Alemana, en donde muchos empresarios procuran liberarse de las obligaciones de convenios colectivos para luego llegar a acuerdos de empresa con el Consejo de Empresa, con niveles inferiores a los del convenio colectivo. Esa actitud empresarial no se limita, lamentablemente, a la región Este de Alemania.

IV. Aplicación jurídica y práctica de los convenios colectivos

Para analizar la aplicación jurídica y práctica de los convenios colectivos, hay que destacar tres aspectos que son muy importantes: en primer lugar, el campo personal de aplicación; en segundo el efecto normativo de los convenios colectivos - estos contienen sobre todo condiciones mínimas garantizadas - y finalmente, hay que considerar el deber de paz emanado del convenio.

1. Comenzaré con el campo personal de aplicación. A diferencia de lo que sucede en Argentina o España, los convenios colectivos no tienen efectos *erga omnes*, sin diferenciar si se trata de sindicalizados o de empleadores miembros de asociaciones empresariales. Los convenios colectivos en Alemania benefician y obligan solamente a los afiliados al sindicato y a los miembros de la asociación empresarial respectiva. Es decir, que tanto el empleador como el trabajador deben estar organizados. Esta es la regla fundamental (Art. 3 inc. 1 LCC) que acepta sin embargo excepciones importantes.

2. En segundo término, hay que destacar que los convenios colectivos tienen en su campo de aplicación la misma fuerza de una ley. Es decir, que de ellos se desprenden condiciones mínimas para los trabajadores. Ello significa que el empleador puede mejorar el salario y las condiciones de trabajo fijadas en el convenio, otorgando las llamadas prestaciones por sobre el convenio, pero no le está permitido reducir el nivel en perjuicio de los trabajadores. Para usar una imagen, se puede decir que el empleador puede ponerle crema a la torta, pero no puede quitarle la torta a sus clientes, es decir a sus trabajadores.

Esto es consecuencia del principio de la condición más favorable que se desprende del art. 4 inc. 3 LCC. El principio de que estén permitidas las cláusulas del contrato individual que sean más favorables que las del convenio pareciera ser muy simpático. Sin embargo, este principio es objeto de un complejo debate en los últimos años, debate que toca los fundamentos de nuestro sistema de convenios colectivos. Se plantea la cuestión: ¿en caso de duda, cuál es la norma más favorable?

Este problema se plantea sobre todo con relación a las reducciones radicales de las jornadas de trabajo acordadas en los convenios colectivos. Suponiendo que la jornada fijada en el convenio es de 37 horas semanales y el empleador le ofrece al trabajador, dentro del contrato individual, trabajar 40 horas aumentando así su salario, ¿conserva vigencia en este caso el convenio colectivo? ¿O debe considerarse el acuerdo individual más favorable, porque el trabajador gana más? En mi opinión, debería prevalecer el convenio colectivo, pues de lo contrario éste quedaría degradado a una mera recomendación con posibilidad de aplicarla cuando la coyuntura sea favorable y negarla cuando le parezca molesto al empleador. En ese caso, desaparecería el efecto normativo del convenio colectivo. No obstante, esta opinión en general no es aceptada; muy por el contrario, quien observe en detalle el debate

actual que se desarrolla en Alemania encontrará innumerables publicaciones sobre este tema desde una perspectiva opuesta a la que yo planteo.

3. El último aspecto relativo a los efectos del convenio colectivo es el referente al deber de paz. Los convenios colectivos en Alemania son un elemento de estabilidad en las relaciones laborales, posiblemente más que en otros países.

La obligación de paz es un importante aporte a esta estabilidad. Significa que durante la vigencia del convenio colectivo, que puede ir de uno a tres años, los empleadores no pueden reducir las condiciones del convenio y los trabajadores, por su parte, no pueden adoptar medidas de fuerza para mejorar las condiciones del convenio.

Además, contribuye a la estabilidad de las estructuras del convenio colectivo la circunstancia que, conforme a la ley respectiva, los derechos emanados del convenio son irrenunciables (Art. 4 inc. 4 LCC) y que las disposiciones del convenio siguen en vigencia aún luego de vencido el convenio, mientras no sean reemplazadas por otro convenio (Art. 4 inc. 5 LCC).

Todo esto ha contribuido a que, en épocas de inestabilidad económica, los trabajadores tengan una situación relativamente segura, pues así se imponen límites a la tendencia a empeorar las condiciones salariales y de trabajo.

V. Tendencias actuales y perspectivas del convenio colectivo

Para completar el panorama de las negociaciones colectivas en Alemania, es necesario indicar las tendencias actuales y las perspectivas.

1. Actualmente hay un tema muy controvertido en la política de convenios colectivos. Se trata de la discusión sobre la jor-

nada de trabajo y la reducción del tiempo de trabajo.

He señalado ya que en el otoño de 1995, en el sector metalúrgico y otros sectores, se impuso la jornada semanal de 35 horas (en las provincias alemanas del Este se trabaja un promedio de 37 horas a la semana). El tiempo anual de trabajo emanado de los convenios es de 1.660 horas, siendo así inferior al de otros países de la Unión Europea, Japón y los Estados Unidos. Si bien éste es el tiempo de trabajo estipulado por los convenios, en la realidad se trabaja más. La razón radica en que en la región occidental de Alemania, cada trabajador tiene un promedio de 60, y en la parte oriental de 50 horas extra por año. Al sumar, se llega a un total de mil doscientos millones de horas extra, lo que equivale a una cifra ocupacional de 1 millón y de unos 280.000 puestos efectivos de trabajo.

Teniendo en cuenta esta situación, el Secretario General del IG Metall presentó, a fines de 1995, una propuesta durante el Congreso de su sindicato denominada "Alianza para el Trabajo" (Bündnis für Arbeit), que es actualmente objeto de una viva discusión. Esta propuesta parte del hecho que un 10 % de la población activa se encuentra desocupada. Se procura, entonces, hacer un uso más efectivo de las posibilidades que ofrece el convenio colectivo para reducir las cifras de desocupación. En la práctica podría lograrse ese efecto si en vez de pagar suplementos por horas extras, éstas se compensaran con tiempo libre, es decir que la disminución del tiempo de trabajo sea efectiva. De tal manera podrían reintegrarse al proceso de producción unos 300.000 desocupados. La contraprestación de los sindicatos sería una reducción de las exigencias salariales en las próximas negociaciones colectivas.

En general, esta propuesta puede ser catalogada como parte de la política de diálogo y de concertación social. Después de un inicio esperanzador, la "Alianza para el Trabajo" parece haber fracasado a nivel

superior, debido a que las asociaciones patronales no están dispuestas a dar garantías de empleo. Además, el Gobierno Federal, en el marco de sus decisiones de recorte presupuestario de abril de 1996, preveía limitar el pago por enfermedad, así como la protección contra el despido, lo cual necesariamente provoca el rechazo de los sindicatos. A pesar de la dura oposición, estas medidas han sido puestas en práctica en octubre 1996.

Es por eso que la situación global presenta un panorama contradictorio. A nivel sectorial y a nivel de empresa hallamos - tanto en los convenios colectivos como en los acuerdos de empresa - ejemplos positivos de conservación de empleo. A nivel macrosocial, no obstante, parece haberse llegado a los límites de lo que puede ser consensuable. Por ello resulta difícil pronosticar qué sucederá en el futuro.

En este momento (mediados de 1997) cuando enfrentamos las cifras más altas de desempleo, parece aumentar la disposición de los responsables, sobre todo del gobierno, a reflexionar sobre alternativas mancomunadas para contribuir a superar la crisis del mercado de trabajo. Todavía el gobierno y parte del empresariado oscilan entre el "modelo holandés", que se basa en el consenso, y el del neoliberalismo salvaje de los EEUU.

A pesar de estos problemas y de algunas otras dificultades, pienso que el único camino es el de distribuir el trabajo existente entre la mayor cantidad de personas. Los pronósticos indican que el crecimiento económico actual y futuro no será suficiente para reducir la desocupación que afecta a los países europeos como una grave enfermedad desde mediados de los años 70.

Esto rige para todos los países europeos.

Corresponderá entonces a una política adecuada de convenios colectivos prestar un aporte en este sentido.

2. Sin embargo, debe tenerse en cuenta que no hay rosas sin espinas. Existen riesgos en el futuro. Si algo funciona bien uno puede acostumbrarse y va considerando los éxitos como algo natural, tanto en la vida privada como en el ámbito social. Yo considero que nuestro sistema de negociaciones colectivas incluye elementos positivos para juzgar si Alemania es un país que presenta ventajas para producir, considerando la competencia a nivel internacional.

El sistema de convenios colectivos contiene elementos que conservan y propician la estabilidad, los que a su vez garantizan una eficiencia social y económica.

Como consecuencia de la creciente presión competitiva internacional, algunos dirigentes patronales y opiniones doctrinarias cercanas a ellos quieren apartarse de las bases mencionadas. Influenciados claramente por el "modelo angloamericano-japonés", propician reglamentaciones fraccionadas a nivel de empresa o hasta nivel del contrato individual. Esto tendría por consecuencia una reorganización total de nuestras estructuras del derecho del trabajo y, fuera de posibles ventajas a corto plazo, iría en desmedro de los empleadores y de los trabajadores.

Soy optimista; espero que se imponga la cordura y se llegue a una reforma del actual sistema de negociaciones colectivas sin afectar sus fundamentos. Pero ello depende, como se sabe, no sólo de los argumentos, sean convincentes o no. Ni siquiera depende de factores del derecho del trabajo. Los elementos determinantes están condicionados por la futura evolución política y económica.

Breve comentario de la Ley Alemana de Convenios Colectivos del 9 de abril de 1949

Luis Ledesma

Art. 1. Contenido y forma del convenio colectivo

(1) El convenio colectivo regula derechos y obligaciones de las partes contratantes y contiene normas que pueden reglamentar el contenido, la celebración y la extinción de relaciones laborales, así como también cuestiones relativas a la empresa y a asuntos de la Ley de Consejos de Empresa.

(2) Los convenios colectivos deben hacerse por escrito.

El contenido del convenio colectivo es el conjunto de cláusulas que las partes convienen. Siguiendo la tradicional diferenciación dogmática, la ley distingue entre un contenido obligatorio y un contenido normativo.

Como se trata de un contrato, en la parte obligacional existen deberes que no requieren ser convenidos expresamente: la obligación de cumplir con lo convenido (*pacta sunt servanda*), la obligación de las partes de incitar a sus representados a que acaten el convenio o el deber de paz.

Dado el supuesto que un empleador, miembro de la asociación que firmó el convenio, celebre posteriormente y en forma regular contratos violatorios a éste, genera la posibilidad de que la otra parte pueda exigir el cumplimiento del mismo. La exigencia del sindicato se dirige en este caso hacia la asociación patronal, para que ésta inste al empleador a cumplir con el convenio. Como se ve, se trata de un arma sin filo.

El deber de paz, inmanente a todo convenio colectivo, no requiere una mención expresa en el mismo. Los acuerdos de un convenio deben respetarse mientras dure su vigencia. Las medidas de fuerza tendientes a modificar cláusulas vigentes son ile-

gales, y así lo considera la jurisprudencia. Es en este aspecto donde se evidencia la función pacificadora del convenio colectivo.

Un ejemplo de cláusulas obligacionales son los acuerdos sobre procedimientos de conciliación y arbitraje. En el convenio marco de la industria metalúrgica alemana, por ejemplo, se establece que si surgen diferencias respecto a la interpretación o aplicación de un convenio colectivo, una de las partes puede presentar la cuestión a una comisión permanente de arbitraje. Dichas comisiones están integradas generalmente por un mismo número de vocales en representación de cada parte y presididas por una persona neutral. También, en relación con las medidas de fuerza, las partes pueden convenir un procedimiento de arbitraje. Así sucede en el sector metalúrgico, en el cual un convenio sobre arbitraje establece que, luego de caducar un convenio, no podrán adoptarse medidas de fuerza por un lapso de cuatro semanas. Además, las reivindicaciones para un nuevo convenio deben presentarse a más tardar cuatro semanas antes de vencer el convenio en vigencia.

Si bien el convenio colectivo es un acuerdo de naturaleza privada, su parte normativa vincula de manera obligatoria a terceros, empleadores y trabajadores. Es aquí donde reside la importancia fundamental del mismo. La ley menciona en primer lugar las normas que rigen el contenido de la relación laboral. Es este el campo principal de influencia del convenio. Se enumerarán aquí sólo las cuestiones más relevantes.

Sueldos y salarios: Se trata de convenir no sólo el monto, sino también las diferentes formas de remuneración conforme a las prestaciones. Los convenios de la construcción o del servicio público son, por ejemplo, muy casuísticos en este aspecto.

Vacaciones: Las mínimas, por ley, son 24 días hábiles por año. Sin embargo, los convenios colectivos prevén vacaciones anuales

superiores, entre 29 y 30 días por año. Además, la gran mayoría de los convenios incluyen pagos suplementarios para las vacaciones.

Contratación, período de prueba, despido: En este punto, tienen importancia las normas relativas a la extinción de la relación laboral. Se pueden establecer plazos de preaviso, que pueden ser diferentes a los del Código Civil. También es posible establecer la inamovilidad, excepto los casos de falta grave.

Condiciones de trabajo: En este campo se incluye una serie de cuestiones relacionadas, sobre todo, con las nuevas formas de producción. Por ejemplo, en lo referente al trabajo en computadora, se puede establecer la obligación de exámenes oftalmológicos o de pausas luego de cierto tiempo de trabajo.

Las normas relativas a las empresas son aquellas referidas a la organización del establecimiento y que tienen por finalidad la protección, en sentido amplio, del personal. Se pueden mencionar, a manera de ejemplo, la instalación de cafeterías o de playas de estacionamiento, pero también cuestiones relativas a la actividad en sí, como el trabajo en serie.

La forma escrita que exige la ley tiene el mismo significado que en el Código Civil. Ambas partes contratantes deben firmar el convenio. Es usual que en convenios colectivos se haga referencia a otros convenios, o a disposiciones legales existentes. Esta delegación a otras normas se considera conforme a la ley.

Por lo demás, aunque la ley no lo mencione expresamente, se presupone que, en interés de las partes, el convenio respetará la claridad formal que requiere todo contrato. Es imprescindible describir el ámbito territorial y personal de aplicación, fijar el período o ámbito temporal de vigencia y mencionar a las partes que lo celebran.

Art. 2. Partes del convenio colectivo

(1) Partes del convenio colectivo son: el sindicato, un empresario o asociaciones empresariales.

(2) Organizaciones centrales sindicales o de asociaciones empresariales pueden celebrar convenios colectivos en nombre de sus miembros, si cuentan con el poder correspondiente.

(3) Para celebrar convenios colectivos, las centrales deben prever esa posibilidad en sus estatutos.

(4) En los casos de los incisos 2 y 3, se responsabilizan tanto las organizaciones centrales como sus miembros del cumplimiento de las obligaciones recíprocas del convenio colectivo.

Respecto a las partes que pueden celebrar un convenio colectivo, es más interesante, también desde el punto de vista comparativo, concentrar la atención en los sindicatos. Si bien la ley no define qué entiende por sindicato, ni fija los requisitos que éste debe cumplir para ser tal, el mismo ordenamiento legal, junto a la jurisprudencia y a la doctrina, coinciden en la aceptación de criterios que sirven para juzgar si una agrupación determinada es reconocida como sindicato. Partiendo de esos criterios, puede definirse a los sindicatos como asociaciones de trabajadores en relación de dependencia formadas libremente, con estructura democrática, que tienen como finalidad la regulación de las condiciones económicas y de trabajo, sobre todo por medio de convenios colectivos, y que son tan fuertes y potentes como para ejercer presión sobre la patronal para negociar dichos acuerdos. A ello se agrega la disposición a asumir medidas de huelga y a no estar bajo influencia de la patronal.

Todos estos elementos en la definición tienen sus raíces en la evolución histórica de los sindicatos alemanes, caracterizada por la autonomía de la organización y por su aptitud de representar los intereses de sus afiliados. Es comprensible que se exija de un sindicato que sea fuerte, que tenga

potencia, pues su función principal es compensar la situación de debilidad individual de los trabajadores.

Para juzgar si una asociación determinada es un sindicato, son competentes solamente los órganos jurisdiccionales. No existe un registro de sindicatos, ni ninguna autoridad administrativa está facultada para decidir sobre la existencia o no de un sindicato. La otra parte del convenio colectivo, la patronal, puede ser una asociación de empleadores o un empleador o empresa individual.

Las centrales de las asociaciones (por ejemplo, la DGB) podrían también celebrar convenios colectivos; en la realidad, sin embargo, no se dio hasta ahora el caso en que la DGB haya actuado de esta manera en nombre de algunos de los sindicatos. Hay sectores, por ejemplo, el de los empleados de la administración pública en donde, del lado patronal, negocian varias entidades: asociaciones municipales, provinciales y nacionales. Los funcionarios públicos no son considerados trabajadores, por lo tanto sus condiciones de trabajo no se reglamentan por convenios colectivos, sino por ley, aunque gozan también de libertad para formar asociaciones profesionales.

Art. 3. Partes vinculadas por la obligatoriedad

(1) El convenio colectivo es obligatorio para los miembros de las asociaciones que lo celebraron y en caso de una sola empresa, para ésta.

(2) Las normas de un convenio relativas a cuestiones empresariales o asuntos de la ley de Consejos de Empresa tienen vigencia en las empresas cuyos empleadores estén vinculados por la obligatoriedad.

(3) La obligatoriedad persiste mientras continúe en vigencia el convenio colectivo.

Excepto el caso de convenios con validez *erga omnes*, la aplicación de las normas del convenio requiere que ambas partes, traba-

jador y empleador, estén "vinculados por la obligatoriedad". Ello significa, por un lado, la obligación del empleador que firmó el convenio, o que es miembro de la asociación de empleadores que lo celebró, de cumplir con las prestaciones convenidas. Y por el lado del trabajador significa que éste puede exigir lo establecido en el convenio sólo si está afiliado al sindicato respectivo.

El hecho de que en la práctica los empleadores no excluyan de las ventajas del convenio colectivo a los no afiliados al sindicato, persigue en primer lugar el propósito de no aumentar el atractivo de la afiliación sindical.

Cláusulas preferenciales, por las que se obligue al empleador a otorgar prestaciones o conceder derechos exclusivamente a los sindicalizados, no están permitidas, según un fallo del Tribunal Federal del Trabajo de 1968.

La excepción que contiene el inciso 2 se refiere a normas con validez en la empresa, o sobre asuntos de la Ley de Consejos de Empresa. Para que se apliquen estas normas se requiere solamente que el empleador esté vinculado. Entonces, las normas tienen vigencia para todo el personal, sin diferenciar si hay o no, afiliación sindical.

Para ejemplificar cuál sería una norma referente al establecimiento, se puede mencionar un caso dirimido recientemente por la justicia laboral alemana. Conforme al convenio colectivo para Cajas de Ahorro, éstas deben cerrar los días 31 de diciembre. Una Caja de Ahorro dio franco a los empleados sindicalizados, pero ordenó trabajar a los no sindicalizados el 31 de diciembre. En su fallo, el Tribunal Federal del Trabajo interpretó la norma del convenio conforme al art. 3 inc. 2 LCC declarando ilegal la apertura de la Caja de Ahorro el 31 de diciembre, aun cuando trabajaran sólo empleados no sindicalizados.

Otras normas de este tipo son las relativas al orden en el establecimiento, por

ejemplo prohibición de fumar o control de rendimiento. Es decir, regulaciones que no permiten un trato diferencial de las personas según su afiliación sindical. En la práctica, las cuestiones de orden en la empresa son reglamentadas en acuerdos internos de empresa celebrados entre el empleador y el Consejo de Empresa.

Art. 4. Efectos de las normas

(1) Las normas de un convenio colectivo relativas al contenido, la celebración o la extinción de relaciones laborales, surten efecto inmediato y obligatorio entre las partes vinculadas al convenio, dentro de su ámbito de aplicación. Lo mismo rige, de manera análoga, respecto a las normas relativas a cuestiones de la empresa o a cuestiones de la Ley de Consejos de Empresa.

(2) Si un convenio colectivo tiene por objeto instituciones mancomunadas de las partes del convenio (fondos de compensación salarial, fondos de subsidios de vacaciones, etc.), dicha regulación tiene también efecto inmediato y obligatorio para los estatutos de esas instituciones y para las relaciones entre las instituciones y los empleadores y trabajadores vinculados por la obligatoriedad.

(3) Están permitidos acuerdos que difieran del convenio, sólo si éste lo autoriza expresamente o si lo diferente es más favorable para los trabajadores.

(4) Se puede renunciar a los derechos emanados de un convenio colectivo únicamente en una transacción aprobada por las partes del convenio. Los derechos emanados de un convenio no se pierden. Sólo en el convenio colectivo pueden ser acordados plazos de caducidad para hacer valer los derechos.

(5) Las normas de un convenio cuya vigencia se haya vencido siguen en vigor, hasta tanto no entre en vigencia otro convenio que las sustituya.

El inciso 1 contiene dos principios esenciales del Derecho Colectivo. Las normas tienen efecto inmediato, es decir, no es necesaria una estipulación expresa en el

contrato individual que haga referencia al convenio. Aún en el supuesto que se desconozca la existencia del convenio, las normas son obligatorias y no está permitido apartarse de ellas en el contrato individual. Las normas relativas a la celebración, a la extinción y al contenido de la relación laboral se aplican automáticamente a las partes vinculadas al convenio. Si bien en la práctica, generalmente, los empleadores no diferencian entre sindicalizados y no sindicalizados, la protección legal de los derechos de unos y otros es de diferente carácter. Las condiciones de los no sindicalizados pueden ser modificadas conforme al derecho de contratos, mientras que las de los sindicalizados no pueden serlo.

Excepciones a las normas del convenio se permiten solamente si éste las prevé expresamente. Y lógicamente también, si se trata de un arreglo más favorable que el del convenio colectivo.

El ámbito territorial de aplicación está determinado en el convenio mismo. Las partes son plenamente libres, pudiendo extender su aplicación a un territorio que no sea idéntico a los límites geográficos preexistentes. Además, el convenio fija cuál es su ámbito de aplicación según la rama industrial. En la práctica, tanto los sindicatos como las asociaciones patronales están organizadas conforme a ramas, por lo cual este tipo de delimitación no ocasiona problemas. Otro ámbito de aplicación de importancia es el personal. Las características a este respecto van desde el tipo de trabajo, el tiempo de trabajo (por ejemplo, tiempo total o parcial), calidad de aprendiz, edad, etc. Cualquier diferenciación en el campo de aplicación personal debe respetar lógicamente el derecho fundamental de no discriminación por sexo, religión o raza.

Y finalmente, dentro del ámbito de validez, corresponde determinar cuál será la vigencia temporal del convenio. La fecha en que comienza la vigencia es por lo general posterior a la firma del convenio, pero no hay impedimento legal para que las partes

convengan una vigencia retroactiva, respetando, como sucede con las leyes, los derechos ya adquiridos. La caducidad del convenio puede estar establecida explícitamente o puede darse a las partes la posibilidad de denunciarlo con un plazo determinado de preaviso.

En el contexto de la vigencia, debe verse también el inciso 5 de este artículo, que determina, una vez extinguido el convenio, que su parte normativa continuará en vigencia hasta ser sustituida por otro convenio. Lo mismo vale si el convenio ha sido denunciado por una de las partes. En este aspecto, no existe uniformidad en la interpretación legal sobre si los contratos individuales celebrados durante la prolongación de la vigencia son protegidos también por el convenio colectivo, o si la prolongación de la vigencia sólo beneficia a los contratos de trabajo existentes ya durante la vigencia del convenio. En los fallos del Tribunal Federal del Trabajo se interpreta la disposición legal en el sentido que únicamente los contratos celebrados durante la vigencia del convenio se acogen al beneficio de la prolongación de la vigencia. Esta opinión no es compartida por la mayor parte de la doctrina.

El inciso 2 hace alusión a las instituciones o entes mancomunados. Aquí se trata de organismos creados de común acuerdo entre las asociaciones patronales y los sindicatos, con el objeto de asumir ciertas responsabilidades u obligaciones de los empleadores individuales. Ello significa que esas funciones derivadas de la relación laboral se transfieren para su cumplimiento a dichos entes mancomunados. Con esto se superan dificultades en la regulación individual de dichas obligaciones. La mayor parte de estas instituciones mancomunales existen en el sector de la construcción. Debido a las características de este sector, que no tiene lugares de trabajo permanentes y depende de las condiciones climáticas (temperaturas muy bajas en Alemania durante un largo periodo) se produce una fuerte fluctuación. Esta a su vez hace peli-

grar, por ejemplo, el derecho a las vacaciones anuales que, según la ley respectiva, sólo puede hacerse valer luego de una antigüedad de seis meses. Para compensar dichas desventajas, se han creado por convenios colectivos las llamadas "cajas sociales de la construcción". De esta manera, por ejemplo, se garantiza el salario entre Navidad y Año Nuevo o las vacaciones anuales pagas, sin importar la antigüedad en la empresa.

El inciso 3 consagra expresamente el principio de condición más favorable. Tratándose de remuneraciones, las que superan el nivel del convenio están generalizadas en épocas de alta coyuntura, pues entonces la mano de obra es codiciada. Durante las crisis económicas, el nivel del convenio no se supera. Una situación difícil se presenta cuando la conveniencia para el trabajador no es evidente, como cuando el trabajador está de acuerdo en conservar su puesto de trabajo bajo la condición de aceptar una reducción del salario. La realidad demuestra que el empleador puede manipular a su favor el concepto de norma o condición más favorable.

El inciso 4 estipula expresamente la irrenunciabilidad de los derechos emanados del convenio colectivo. Se quiere impedir de tal manera que el trabajador, en una situación determinada, sea obligado por el empleador a renunciar a sus derechos en el contrato individual. La prohibición legal tiene por resultado que toda violación a la misma es un acto jurídicamente nulo, de acuerdo al Código Civil.

La expresión de que los derechos emanados del convenio no se pierden, hace alusión a la institución jurídica de caducidad por inactividad. Esta pérdida del derecho presupone una actitud pasiva del acreedor, que obliga a suponer que no hará valer más sus derechos. Los plazos de prescripción, sin embargo, no son afectados por esta disposición. Por lo general, las partes del convenio acuerdan plazos de caducidad relativamente breves, dentro de los cuales

deben hacerse valer los derechos emanados del convenio, so pena de caducidad. Dichos plazos, a diferencia de la prescripción, deben ser atendidos de oficio en un juicio laboral.

Art. 5. Validez erga omnes

(1) El Ministro Federal de Trabajo y Orden Social puede declarar la validez erga omnes de un convenio colectivo, con la conformidad de una comisión compuesta por tres representantes, respectivamente, de las asociaciones de empleadores y de trabajadores. Para ello se requiere que lo solicite una de las partes del convenio colectivo y que, además:

1. Los empleadores vinculados al convenio no ocupen menos del 50 por ciento de los trabajadores que caen dentro del ámbito de vigencia del convenio, y

2. La declaración de validez erga omnes sea necesaria en interés general.

No se requieren las condiciones de los números 1 y 2 si la declaración de validez erga omnes es necesaria para superar un estado social de emergencia.

(2) Previa a la declaración de obligatoriedad erga omnes el Ministro debe dar oportunidad para que se expresen al respecto los empleadores y trabajadores afectados, las agrupaciones sindicales y de empleadores que tengan un interés en el procedimiento y las máximas autoridades del Trabajo de la provincia respectiva. La expresión debe hacerse por escrito o en una audiencia pública.

(3) Si la autoridad laboral máxima provincial se opone a la declaración de validez erga omnes, el Ministro Federal de Trabajo y Orden Social podrá declarar la validez erga omnes solamente si el Gobierno Federal otorga su consentimiento.

(4) Las normas de un convenio colectivo con validez erga omnes se extienden también a los trabajadores y empleadores no afiliados a las organizaciones que celebra-

ron el convenio, es decir, a los no vinculados.

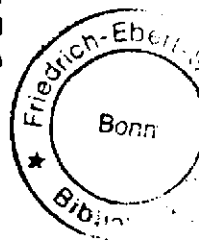
(5) El Ministro Federal de Trabajo y Orden Social puede derogar la validez erga omnes de un convenio colectivo de conformidad con la comisión mencionada en el inciso 1, si así fuese necesario en interés público. De manera análoga se aplican los incisos 2 y 3. La validez erga omnes de un convenio colectivo concluye cuando caduca el convenio.

(6) El Ministro Federal de Trabajo y Orden Social puede delegar la facultad de declarar o derogar la obligatoriedad erga omnes en la máxima autoridad laboral provincial.

(7) La validez erga omnes y su derogación deben hacerse públicas.

La validez general a la cual se hace referencia tiene por finalidad extender su protección a aquellos sectores con condiciones de trabajo inferiores al nivel del convenio. Esto tiene importancia sobre todo en los campos de actividad con fuerte fluctuación de mano de obra, mientras que en los grandes sectores industriales, como la industria química o metalúrgica, no se da prácticamente la validez *erga omnes*. En cambio, en la industria de la construcción, donde es necesario compensar desventajas propias de la actividad, la validez *erga omnes* es un instrumento muy efectivo. Esto se refiere en primer lugar a las llamadas cajas sociales, a las cuales están obligados a hacer aportes también los empresarios que no son miembros de la asociación que celebró el convenio.

Condición primordial para declarar la validez *erga omnes* es que ésta sea necesaria por razones de interés general. Corresponde al Ministro Federal de Trabajo y Orden Social determinar si se da este requisito. Además, es necesario que los empleadores miembros de las asociaciones que celebraron el convenio ocupen por lo menos el 50% de los trabajadores sometidos a la vigencia del convenio. Es decir, que el convenio en cuestión debe tener ya una cierta importancia.



Si se considera necesario o conveniente extender la vigencia del convenio también a quienes no estén vinculados obligatoriamente, debe seguirse el procedimiento de la ley para declarar la obligatoriedad *erga omnes*. El procedimiento a seguir es el siguiente: una de las partes del convenio debe presentar la solicitud ante el Ministro Federal de Trabajo y Orden Social; dicha solicitud se publica en el Boletín Oficial dando la posibilidad a cualquier institución interesada a expresarse o presentar su posición por escrito. En el Boletín Oficial se convoca también a una audiencia ante la Comisión competente, que está integrada por tres delegados del sector sindical y tres delegados de las asociaciones empresariales. Se decide por mayoría de votos. Una vez que el Ministro declaró la validez *erga omnes*, se hace esta pública en el Boletín Oficial. La validez general se extingue lógicamente cuando concluye la vigencia del convenio en cuestión.

Art. 6. Registro

El Ministerio Federal de Trabajo y Orden Social lleva un registro en el que se inscriben la celebración, las modificaciones y la extinción de los convenios, como así también el comienzo y la finalización de la validez erga omnes.

La inscripción en el registro de convenios colectivos del Ministerio Federal de Trabajo y Orden Social tiene una finalidad meramente informativa. Se contribuye así a la publicidad como elemento importante en el sistema de convenios colectivos. Como la inscripción no tiene efecto constitutivo, no es indispensable para la validez del convenio, excepto el caso de los convenios con validez *erga omnes*. En correspondencia con el principio de publicidad, toda persona tiene derecho a solicitar gratuitamente una copia de las inscripciones (no del texto del convenio). De la misma manera, se puede solicitar una "constancia negativa", es decir que se certifique que no existe una inscripción determinada, por ejemplo, de la validez *erga omnes*.

Art. 7. Obligación de enviar y de notificar

(1) Las partes contratantes de un convenio colectivo están obligadas a enviar, a sus propias costas, al Ministerio Federal de Trabajo y Orden Social, dentro de un mes luego de celebrarse un convenio, el original o una copia legalizada y dos copias más de cada convenio y sus modificaciones; asimismo, deben notificar la extinción de cada convenio colectivo en el plazo de un mes.

Están además obligadas a enviar, a sus propias costas, a la máxima autoridad provincial del Trabajo de la región en la que tendrá vigencia el convenio colectivo, tres copias del mismo dentro de un mes luego de celebrarse el convenio, o de haber sido modificado; asimismo deben notificar la extinción de cada convenio colectivo en el plazo de un mes. Una vez que una de las partes haya cumplido con esta obligación, la otra queda liberada de la misma.

(2) Comete una infracción quien con dolo o negligencia no cumpla con la obligación del inciso 1, o no cumpla correcta o completamente, o no lo haga dentro del plazo legal. La infracción podrá ser sancionada con multa.

(3) Autoridad administrativa en el sentido del Art. 36 Inc. 1 No. 1 de la Ley sobre infracciones es la autoridad ante la cual debe cumplirse con la obligación del inc. 1.

Esta disposición complementa al Art. 6, que ordena al Ministerio Federal de Trabajo y Orden Social llevar el registro de convenios. La obligación de enviar el texto es de índole pública, por lo que su infracción puede ser sancionada con una multa. La obligación de la ley se dirige a las partes del convenio. En el caso de un convenio de empresa incumbe cumplir con la obligación al empleador y al sindicato correspondiente. Si una de las partes cumple con la obligación de enviar el convenio, la otra parte queda liberada de esa obligación.

Art. 8. Publicidad

Los empleadores están obligados a exponer en lugar apropiado en el estableci-

miento los convenios colectivos que correspondan a la empresa.

Hemos visto ya que con la publicidad de los convenios, se logra que éstos sean accesibles a todos. Mientras que el registro del art. 6 contiene sólo los datos relativos a la vigencia, la publicidad del art. 8 pone el texto completo del convenio al alcance de los trabajadores, de manera tal que éstos puedan hacer valer sus derechos frente al empleador. La publicidad en la empresa, sin embargo, no es condición para la aplicación del convenio, pues una de las características del convenio colectivo es su immediatez, es decir su aplicación aún si las partes desconocían su existencia al celebrar el contrato individual.

Art. 9. Sentencias vinculantes

Sentencias firmes de los tribunales del Trabajo en litigios entre las partes de convenios colectivos, en cuestiones relativas a éstos o sobre la existencia de un convenio, deben ser acatadas por los tribunales y organismos de arbitraje en litigios entre partes vinculadas a un convenio, así como también entre éstas y un tercero.

Con esta disposición se evitan sentencias contradictorias relativas a convenios colectivos. Existiendo una sentencia firme en juicios entre las partes del convenio, cualquier otro tribunal que juzgue en litigios entre un trabajador y un empleador debe someterse a la sentencia anterior. Aquí se trata de una extensión del efecto de cosa juzgada, que no es usual en el proceso civil, pues por lo general una sentencia vincula sólo a las partes litigantes. Esta norma persigue una mayor seguridad y claridad jurídica en interés de una pluralidad de intereses.

Art. 10. (Regula las relaciones entre normas existentes antes de la vigencia de esta ley y las disposiciones de ésta.)

Art. 11. Reglamentación

El Ministro Federal de Trabajo y Orden

Social está facultado para decretar la reglamentación necesaria de esta ley con la participación de las organizaciones centrales de empleadores y de trabajadores; esta facultad se refiere especialmente a:

- 1. La creación y funcionamiento del registro y del archivo de convenios;*
- 2. El procedimiento a seguir para declarar la validez erga omnes de los convenios colectivos, su caducidad y publicidad, y los costos así ocasionados;*
- 3. La condición mencionada en el Art. 5.*

Haciendo uso de la facultad conferida en la ley, el Ministro competente ha sancionado el decreto reglamentario que está en vigencia, según el texto del 16 de enero de 1989.

Art. 12. Organizaciones centrales

A los efectos de esta ley y sin perjuicio de lo dispuesto en el Art. 2, se consideran organizaciones centrales a las uniones de sindicatos o de asociaciones de empleadores importantes en la vida laboral nacional. Se asimilan a ellas los sindicatos o las asociaciones de empleadores que no pertenezcan a una central, siempre que reúnan las condiciones arriba mencionadas.

El significado de esta norma legal radica en el hecho de que el sindicato de empleados, no integrante de la Confederación de Sindicatos Alemanes (DGB), debido a que no forma parte de una asociación de segundo grado, estaba excluido de las comisiones creadas por esta ley. Por esta razón se incluyó este artículo en la reforma del año 1952.

Art. 12a - Personas asimiladas a los trabajadores

(1) Las disposiciones de esta ley rigen análogamente:

- 1. Respecto de personas que trabajen para otros en base a contratos de servicios o de obra, y lo hagan personalmente, y sin emplear a otras personas, si en esta*

relación están sujetas a dependencia económica y necesitan de protección social de igual manera que los trabajadores (personas asimiladas a los trabajadores) y que

a) trabajan principalmente para una persona o

b) reciban de una persona una retribución superior a la mitad de lo que ganan en total en actividad económica; si ese monto no es previsible, se toman como referencia los últimos seis meses o, en periodos más breves, ese periodo, siempre y cuando un convenio colectivo no contenga una regulación expresa,

2. Para las personas mencionadas en el n.º. 1, para las cuales presten su servicio las personas asignadas a los trabajadores, lo mismo que para las relaciones jurídicas (contrato de servicios o de obra) entre ellas y las personas asimiladas a los trabajadores.

(2) Si se trata de varias personas, a las cuales la persona asimilada a los trabajadores presta sus servicios, éstas serán consideradas como una persona, si se encuentran en unión similar a la de un consorcio (Art. 18 Ley de sociedades anónimas) o si pertenecen a una comunidad organizativa o de trabajo.

(3) Los incisos 1 y 2 se aplican a personas que hagan prestaciones artísticas, literarias o periodísticas o a personas que trabajen en la realización técnica de dichas prestaciones, aún en los casos en que su remuneración, a diferencia de lo establecido en el inc. 1 letra b equivalgan a por lo menos una tercera parte de la remuneración total que le corresponda por su actividad económica en general.

(4) Estas disposiciones no son aplicables a corredores de comercio, según la definición del Art. 84 del Código de Comercio.

Junto al trabajo en relación de depen-

dencia, como las relaciones de trabajo dentro de un establecimiento, existen prestaciones de servicio con una menor vinculación personal como, por ejemplo, una actividad en el domicilio del trabajador. Sin embargo, este tipo de relación tiene un elemento común con el trabajo subordinado: existe una dependencia económica derivada de una subordinación jurídica.

Los trabajadores en su domicilio, es decir, que trabajan en su propia vivienda, son equiparados por una ley específica a los trabajadores en relación de dependencia, pudiendo así organizarse en sindicatos y fijar sus condiciones de trabajo en convenios colectivos.

Junto a este grupo de personas, existe una serie de profesiones ejercidas con una cierta liberalidad, pero que pueden estar sujetas a una dependencia económica. Tal es el caso de los periodistas, escritores, traductores, artistas, etc. Para estas profesiones se abre también la posibilidad de fijar las condiciones de trabajo por convenio colectivo. En algunos casos puede ser difícil delimitar con claridad si se trata de una profesión liberal o de una persona asimilada a un trabajador. Como la denominación que den las partes a la relación contractual no es decisiva para juzgar su calidad jurídica, los tribunales analizan en cada caso particular cómo debe subsumirse la actividad. Las características principales son: el trabajo debe hacerse personalmente, no haciendo uso del servicio de otras personas. Debe haber una dependencia económica. Los servicios deben prestarse preponderantemente a un solo mandante, o debe obtenerse por lo menos la mitad de los ingresos de un mandante. Y finalmente, la actividad debe ser la prestación de un servicio u obra según define el Código Civil.

Art. 12b y 13. De forma.

**FRIEDRICH
EBERT 
STIFTUNG**

1997