

EL IMPACTO DE LA GLOBALIZACIÓN SOBRE LA ESTRUCTURA DE LAS RELACIONES LABORALES EN ALEMANIA

Eva Kocher

Profesora de Derecho del Trabajo. Universidad de Hamburgo

RESUMEN:

Este artículo aborda el impacto de la globalización sobre el Derecho del Trabajo alemán, sobre la base de la internacionalización de los mercados de trabajo. Apunta las consecuencias negativas de dicho impacto, especialmente las ligadas a deslocalizaciones. Apunta también el esperanzador futuro del modelo social alemán ligado a los desarrollos previsibles del Derecho colectivo del Trabajo de la Unión Europea.

Palabras clave: Globalización – Unión Europea – Derecho alemán del Trabajo.

ABSTRACT:

This article deals with the impact of globalisation on the German Labour Law, on the basis of the internationalization of the labour markets. It points out the negative consequences of such an impact, specially the ones linked to shifts of production. It also analyzes the hopeful future of the German social model linked to the prospective developments of the collective Labour Law of the European Union.

Key words: Globalisation – European Union – German Labour Law.

El impacto de la globalización sobre la estructura de las relaciones laborales en Alemania*

Sumario: A. Las relaciones laborales bajo presión global. 1. La competencia internacional de costes salariales en la economía alemana. 2. El modelo social norteamericano viene a Alemania. B. Reacciones en el Derecho del Trabajo. 1. Derecho del Trabajo y competencia de costes salariales. 2. ¿Internacionalización de la negociación colectiva y la coestión? 3. ¿Competitividad de la ordenación jurídico-laboral alemana?

A. LAS RELACIONES LABORALES BAJO PRESIÓN GLOBAL

Se puede encontrar la globalización como se quiera: hoy es ya indiscutible que la globalización tiene repercusiones trascendentales sobre las normas jurídico-laborales en todo el mundo —y también, no en último lugar, sobre el Derecho del Trabajo alemán.

En relación con ello, la economía alemana está orgullosa desde hace décadas de su integración mundial. A Alemania le gusta haber sido campeón del mundo de fútbol, por última vez, en 1990; ahora ha vuelto a ser calificada Alemania como campeón mundial de exportación. La economía alemana estuvo siempre integrada en la economía mundial.

Por supuesto, se ha transformado mucho la estructura de esta integración en las últimas décadas. La economía alemana ha pasado de una posición de dominación a una posición de dependencia cada vez mayor, y de competencia. Alemania ya no sólo exporta mercancías, sino también capital; y la exportación de capital puede significar que los centros de trabajo de Alemania se deslocalicen al extranjero. Ya no se buscan los mercados de trabajo internos que luego se abren hacia fuera, sino que también con frecuencia se buscan directamente los mercados de trabajo extranjeros. En relación con ello, empresas extranjeras crean cada vez con más frecuencia centros de trabajo en Alemania o compran empresas alemanas y traen con ello su propia cultura de relaciones laborales.

Las transformaciones que se producen aquí pueden resumirse en dos afirmaciones:

1. El mercado de trabajo alemán participa cada vez más en la competencia internacional de costes salariales.
2. Ya no se exporta sólo al extranjero el modelo social alemán, sino que también hay que observar cada vez con más fuerza el fenómeno contrario: el modelo social norteamericano viene a Alemania y a Europa.

Ambos desarrollos se reflejan de nuevo en el Derecho del Trabajo. Mencionaré, en lo que sigue, algunos ejemplos acerca de ello, cómo repercute esto en las relaciones laborales y cómo el Derecho del Trabajo alemán ha reaccionado hasta el momento presente en relación con ello.

* Ponencia leída y defendida en las «Jornadas Internacionales sobre el Impacto de la Globalización en las Relaciones Laborales», celebradas en la Facultad de Derecho de la Universidad de A Coruña los días 28 y 29 de mayo de 2007. Traducción del alemán de Jesús Martínez Girón.

1. La competencia internacional de costes salariales en la economía alemana

El mercado de trabajo alemán participa cada vez más en la competencia internacional de costes salariales. Durante mucho tiempo los productos y el capital fueron móviles, aunque la mano de obra representaba un factor estable que ponía coto a la globalización. La acción transfronteriza de la mano de obra se lleva a cabo de formas diferentes:

- a) Se integra la mano de obra desde el extranjero directamente en la organización empresarial y de centro de trabajo de una empresa europea.
- b) Se coloca la mano de obra desde el extranjero por un tiempo breve o más largo en el interior.
- c) Se fundan centros de trabajo extranjeros o, en su caso, se deslocalizan centros de trabajo o partes de centros de trabajo (sedes) en el extranjero.

a) Los nuevos modos de producción y las posibilidades de la comunicación electrónica y virtual han abierto nuevos caminos a las empresas: si el servicio telefónico de una empresa en Frankfurt se asienta en Nueva Delhi, por ejemplo, ello no representa apenas un papel significativo para los clientes/as y para la empresa. En el Teatro HAU (Hebbel am Ufer) de Berlín participé hace dos años en un montaje del Proyecto Rímíni, en el que los/as visitantes fueron equipados con un teléfono móvil, siendo dirigidos con él por una persona en un servicio telefónico hindú a través de un centro de Berlín —al tiempo que se producían conversaciones caracterizadas por una extraña mezcla de anonimato e intimidad/personalidad. Los interlocutores en la India podían dar órdenes sobre cómo pasear por Berlín, como si conocieran la ciudad, aun cuando no la habían visitado todavía.

b) También a través de la última proposición mencionada acerca de la mano de obra, viene desde el extranjero la competencia de costes salariales a Alemania; frecuentemente ofrecen los trabajadores desde el extranjero su mano de obra a precios más económicos —ante todo, cuando vienen transitoriamente a Alemania. En el caso de la mano de obra inmigrante duradera, el problema no es tan relevante, pues o se aproxima de manera cierta, como regla, al modo de vida alemán, o en su caso, tiene que padecer el coste de vida más alto de Alemania. Sin embargo, los empleados en Alemania mantienen transitoriamente sus costumbres alimenticias del extranjero, o sea, por ejemplo, de Portugal, Polonia o Ucrania. No se trata, en definitiva, de un problema de envío de trabajadores: la mano de obra extranjera viene a Alemania al servicio de empresas extranjeras, que llevan a cabo trabajos de construcción o prestaciones de servicios similares.

c) Por lo que concierne a las deslocalizaciones de sedes, un nuevo estudio del Instituto de Ciencia Social y Económica (WSI) de la Fundación Hans Böckler ha constatado recientemente lo siguiente: las deslocalizaciones conciernen ante todo a la industria de producción y textil básica. Allí tuvo lugar en el 53% de todas las empresas una deslocalización; entre el 36% y el 52% de estas deslocalizaciones fueron al extranjero, mientras que en el comercio y en el ámbito de los servicios financieros sólo en el 1% ó, respectivamente, el 22% de todas las empresas tuvieron lugar deslocalizaciones, y de ellas, sólo el 13% o, respectivamente, el 3% fueron al extranjero¹.

d) Estas políticas empresariales representan cada vez más un problema para la cohesión de la Unión Europea en su conjunto. Las deslocalizaciones de sedes dentro de la Unión Europea, por ejemplo, del «Oeste» al «Este», de Alemania a la República

¹ Elke Ahlers, Fikret Oez y Astrid Ziegler, *Standortverlagerungen in Deutschland —Einige empirische und politische Befunde*, Düsseldorf 2007.

Checa o a los Estados bálticos, conducen a que se produzca por sí misma una competencia de sedes en los Estados europeos. Precisamente en Alemania, esto es claramente visible. Ha surgido, por ejemplo, una competencia a la baja en la política fiscal, y los impuestos empresariales se encuentran en caída libre². Que llegase a consumarse una armonización fiscal europea en la carrera por compensaciones fiscales empresariales cada vez más bajas, es algo que no está a la vista.

De todos modos, la política de la Unión Europea, entre tanto, ha encarado el problema para su estudio. La creación del Fondo Europeo de Adaptación a la Globalización³ no es aquí, sin embargo, por una vez una gota entre las piedras. Los requisitos son tan elevados que sólo se cumplirán en casos excepcionales. Y además, actualmente pueden los trabajadores que, «sobre la base de grandes cambios estructurales en las pautas comerciales hayan sido despedidos», resultar protegidos por los fondos estructurales existentes (por ejemplo, el Fondo Social Europeo)⁴.

Nuevo es, también, el que desde comienzos de este año las deslocalizaciones de centros de trabajo ya no deban ser protegidas con recursos de la UE, cuando en las nuevas sedes no se creen puestos de trabajo adicionales. También esto, sin embargo, modifica poco en lo fundamental la competencia de sedes. Así, no queda ya más remedio que reconocer que a menudo los cierres de partes de empresas guardan conexión con aperturas de otras nuevas en otro lugar. Y una iniciativa de transparencia de la Comisión de la UE, que tenía como objetivo hacer públicos el tope y receptores nacionales de los recursos de fomento europeos, fue también rechazada, sin embargo, por Alemania. Ahora sólo se publicarán los receptores directos de los pagos de la UE en Internet⁵. Por lo menos, una mejor información y participación de los representantes de los trabajadores resultaría aquí útil. Las empresas podrían, por ejemplo, ser obligadas a informar a sus comités de empresa sobre las subvenciones solicitadas; las subvenciones sólo deben ser autorizadas tras audiencia de los comités de empresa o de los sindicatos⁶.

2. El modelo social norteamericano viene a Alemania

Ya no se exporta sólo el modelo social alemán al extranjero, sino que hay que observar cada vez con más fuerza el fenómeno contrario: el modelo social norteamericano viene a Alemania y a Europa. El concepto de modelo social se anuda a una tipología científico-social de las diversas modalidades de capitalismo («variedades de capitalismo»)⁷. El capitalismo renano es una de estas variedades y la base de la producción de calidad alemana. Las fortalezas de esta variante alemana del capitalismo se apoyan en que establece una financiación a través del crédito bancario de larga duración, la orientación del partícipe en el caso del capital accionariado y una dirección de las empresas orientada a largo plazo. Se complementa con un modelo de dirección dual de la empresa mediante el consejo de vigilancia y el consejo de dirección, sindicatos y asociaciones empresariales fuertes, así como la cogestión⁸. Marca, por tanto, campos

2 Véase también Wolfgang Däubler, «Arbeitsrecht in globalisierter Wirtschaft —Eine Skizze», en *Festschrift für Küttner*, 2006, p. 531 ss.

3 Reglamento (CE) núm. 1927/2006 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 diciembre 2006.

4 Ahlers, Oez, Ziegler, en el lugar indicado.

5 Ahlers, Oez, Ziegler, en el lugar indicado.

6 Ahlers, Oez, Ziegler, en el lugar indicado.

7 Peter A. Hall/David Soskice (ed.), *Varieties of Capitalism. The Institutional Foundations of Comparative Advantage*, 2001.

8 Thomas Blanke y Jürgen Hoffmann, «Gibt es ein Europäisches Sozialmodell? Voraussetzungen, Schwierigkeiten und Perspektiven einer europäischen Sozialpolitik», *Kritische Justiz (KJ)* 2006, p. 134 ss.

amplios de las relaciones laborales alemanas y, también, del Derecho del Trabajo y del Derecho de la Empresa.

El capitalismo renano retrocede, ante todo, a través de modificaciones en la estructura financiera bajo presión, mediante un tránsito de los partícipes orientados a largo plazo a partícipes orientados a corto plazo, especialmente en forma de fondos de inversión. Los conceptos de empresa a largo plazo se abandonan en favor del corto plazo, se superan las subvenciones transversales y se arruinan las estructuras de confianza —en relación con ello, la confianza es precisamente una fuerza central de la producción de calidad⁹.

Por eso, en el debate público han sido observados con terror en Alemania (ante todo) los fondos especulativos norteamericanos. Han sido calificados, también, como «saltamontes» que se echan encima de las empresas que funcionan bien, las explotan financieramente y las dejan atrás vacías.

Alemania no es casualmente uno de los partícipes decisivos cuando pretende exigir en relación con ello reglas internacionales sobre fondos especulativos. En la cumbre del G-8, que tendrá lugar dentro de unos días en Heiligendamm junto al mar Báltico, el Gobierno federal quiere adoptar una iniciativa para conseguir que los fondos especulativos deban someterse al menos voluntariamente a un código de conducta. Sin embargo, antes de que las negociaciones hayan empezado en la conferencia, no parece en absoluto justificado que esta iniciativa alcance el éxito.

Para las relaciones laborales estos desarrollos tienen más consecuencias:

a) A veces, sucede que el centro de decisión de una empresa se deslocaliza al extranjero. Cada vez con más frecuencia los comités de empresa, los sindicatos y los trabajadores deben negociar a fondo con las direcciones de la empresa y del centro de trabajo que no tienen ningún margen de actuación propio, sino que están ligadas al hándicap profundo de una dirección extranjera.

b) Esto repercute negativamente, en especial, cuando las direcciones de las empresas no tienen ningún tipo de comprensión del modelo social alemán o europeo y ninguna experiencia en la negociación con los interlocutores sociales. Cada vez con más frecuencia, los comités de empresa, los sindicatos y los trabajadores negocian con direcciones de la empresa y del centro de trabajo que sólo conocen una política de «confrontación sindical», y luchan con los sindicatos y los comités de empresa en vez de reconocerlos como interlocutores en la negociación.

Las normativas sociales se conocen en muchas empresas norteamericanas, en todo caso, como auto-deberes voluntarios. Los códigos éticos y de conducta norteamericanos¹⁰ se presentan a menudo, más bien, como una amenaza para los trabajadores¹¹; por lo general, ni son negociados con los representantes de los trabajadores ni obligan a las empresas a respetar, con base en ellos, los derechos de los sindicatos o los derechos de otros partícipes. La importación de este modelo social plantea, por tanto, grandes problemas prácticos.

c) La importación de dicho modelo social tiene a menudo como consecuencia que se desarrolle con mucha dificultad la colaboración de las representaciones de inte-

9 Blanke, Hoffmann, en el lugar indicado; Hoffmann y Jürgen, «Co-ordinated Continental European Market Economies under Pressure from Globalisation: Germany's "Rhineland Capitalism"», *German Law Journal (GLJ)* 5/2004.

10 Véase, por ejemplo, «Corporate Governance Rules», *Final NYSE*, sec. 303 A, núm. 10.

11 Véase Däubler, en el lugar indicado.

reses alemanas con las representaciones de intereses extranjeras. Aquí no existe sólo un problema de diálogo y comunicación. Mucho más relevantes son las diferencias culturales: de ahí que se diferencien radicalmente, también, las culturas de las representaciones de intereses. Un sindicato que sólo conoce la lucha contra el empresario no puede a menudo sencillamente cooperar con un sindicato alemán acostumbrado a la colaboración social.

B. REACCIONES EN EL DERECHO DEL TRABAJO

Por eso, era importante la colaboración de las representaciones de intereses para poder encontrar con eficacia decisiones sobre las sedes y deslocalizaciones. En lugar de que predomine, también como regla, bajo las representaciones de intereses, un egoísmo de sede, que resultará anotado, avivado y aprovechado por parte de las empresas.

En una sexta parte de las empresas alemanas con más de 20 trabajadores aparece en los últimos años el tema de la deslocalización de la sede en el orden del día. Pero el 43% de los centros de trabajo en los que la dirección trajo a colación una deslocalización, no ocurrió sobre ello nada en absoluto. En especial, la discrepancia entre anuncio e implementación de la deslocalización es importante en las grandes empresas¹². La deslocalización es allí, ante todo, un medio de presión y un gesto de amenaza. Y como tales, parece que hay que considerarlas muy exitosas. En casi una de cada dos de las empresas en las que a pesar del anuncio no tuvo lugar ninguna deslocalización, se empeoraron las condiciones de trabajo. Por lo general, debieron perder las plantillas salario y/o soportar jornadas de trabajo mayores. Según el mencionado estudio del WSI, en el 28'5% de todas las empresas en que sólo se amenazó con la deslocalización, se redujeron los salarios y retribuciones, y en el 31'4% de las empresas se prolongaron las jornadas de trabajo.

Notable es también el que las condiciones de trabajo resultasen empeoradas, aunque —según los comités de empresa— iban bien por encima de la media, desde un punto de vista económico, las empresas en que se pusieron en marcha discusiones sobre la sede. Surge la sospecha de que a menudo la dirección sólo «juega al póquer» con la amenaza de la deslocalización de la sede, para rebajar las condiciones laborales¹³.

1. Derecho del Trabajo y competencia de costes salariales

¿Permite en la actualidad el Derecho del Trabajo alemán esta competencia de costes salariales? Los intentos de ponerle coto tienen lugar, ante todo, en el plano de las negociaciones colectivas.

a) En el nivel empresarial, ha ganado puntos la «negociación concesiva» y el regateo con el convenio colectivo: se asegurará en el clausulado del convenio colectivo, porque se amenazarán con la deslocalización. Salario y jornada de trabajo están frecuentemente garantizadas por el convenio colectivo; en los «pactos por el empleo» empresariales se rebajarán a menudo las condiciones a cambio de una respuesta positiva del empresario sobre el mantenimiento los puestos de trabajo, y para asegurar el empleo.

12 En medianas empresas de entre 100 y 500 trabajadores se realizaron más deslocalizaciones discutidas, y también aquí se constata más bien un perjuicio de los derechos de cooperación.

13 Ahlers, Oez, Ziegler, en el lugar indicado.

Pero a esta política ya ha puesto coto el Tribunal Federal de Trabajo (BAG). En el caso Burda de 1999¹⁴, ha sacado a relucir que un acuerdo que «vende» salario y tiempos de trabajo a cambio de asegurar el empleo no constituye ninguna regulación favorable que sea admisible. Se trata de peras y manzanas, que no resultan comparables. Además, reconoció que los sindicatos tienen un derecho de oposición contra dichos pactos empresariales, cuando dañan el convenio colectivo.

También han reaccionado las partes del convenio colectivo; cada vez más, los convenios colectivos incluyen cláusulas que permiten dichas regulaciones a la baja, cuando resulten necesarias para asegurar el empleo. Pero en estos casos de flexibilización del convenio colectivo sectorial con el objetivo de una descentralización controlada¹⁵, las partes del convenio colectivo (también los sindicatos) deben consentir el descenso, y también pueden examinar por causa de ello la verosimilitud de la amenaza de deslocalización.

b) Mientras los pactos para el empleo representan más bien una política defensiva, los sindicatos reflexionan cada vez más, también, sobre estrategias ofensivas, para poder cuestionar las amenazas de deslocalización. ¿Qué posibilidades de engranaje tienen los trabajadores y sus representantes, cuando un empresario reflexiona en voz alta sobre la deslocalización de la producción en el extranjero? Aquí el Tribunal Federal de Trabajo ha dictado en 24 abril, hace sólo cuatro semanas, una decisión revolucionaria.

El pleito exigía pronunciarse sobre lo siguiente: en octubre de 2002 tomó en consideración el consejo de dirección de una empresa del sector del metal la decisión de concentrar en F el montaje de determinadas máquinas de imprimir y de deslocalizar en G, junto a la sede de producción principal, el montaje final de utillaje de prensa. La modificación empresarial hubiera tenido como consecuencia la supresión de 562 puestos de trabajo en la sede de H. El comité de empresa fue informado y se entablaron negociaciones sobre un plan social empresarial.

Simultáneamente, sin embargo, se puso en acción también el sindicato. Éste planteó exigencias complementarias, al amparo de un convenio colectivo. Para el caso de que a pesar de los estinciones del comité de empresa ocurrieran las deslocalizaciones de producción y las extinciones de contratos por voluntad del empresario, se adoptarían las siguientes normas colectivas: los trabajadores que fuesen despedidos por causa empresarial deberían tener derecho a medidas de formación de hasta 24 meses costeadas por la empresa al modo de una indemnización, así como adicionalmente a una indemnización con el tope de dos meses de salarios por año de servicios. Los plazos extintivos deberían ser alargados, de manera que en el caso concreto podían ascender a más de un año. El empresario consideró estas exigencias innegociables. Dado que el sindicato convocó una huelga por causa de ellas, el empresario dedujo acción contra la huelga y anunció pretensiones de indemnización de daños y perjuicios. En apoyo de todo ello, utilizó la siguiente argumentación:

La Ley de Organización de la Empresa (BetrVG) impone al empresario negociar con el comité de empresa sobre una compensación de intereses —por supuesto, sin la obligación de llegar a un acuerdo. Un deber de acordar sólo lo hay en cuanto al plan social y, también, en relación con la contrapartida de las consecuencias sociales. Los planes sociales regulan la mayoría de las veces deberes económicos de los empresarios,

14 BAG de 20.4.1999, AP Nr. 89 zu Art. 9 GG, con «Anotación» de Kocher, *Arbeit und Recht (AuR)* 1999, p. 382 ss; véase, también, BAG de 19.3.2003, AP Nr. 41 zu §253 ZPO, con «Anotación» de Kocher, *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht (NZAr)* 2005, p. 140 ss.

15 Ulrich Zachert, «Modernisierung oder Liquidation der Tarifautonomie?», *Kritische Justiz (KJ)* 4/1997, p. 411 ss; Reinhard Bispinck, «Kontrollierte Dezentralisierung der Tarifpolitik —Eine schwierige Balance», *WSI-Mitteilungen* 5(2004), p. 237-245; Ulrike Wendeling-Schröder, «Kontrollierte Flexibilität», *Revista Mitbestimmung* 03/2005.

como por ejemplo, indemnizaciones o la financiación de una sociedad laboral. Un plan social también puede atenuar los perjuicios económicos de un cierre del centro de trabajo para los trabajadores. El comité de empresa no puede forzar, sin embargo, ninguna renuncia a la deslocalización de la sede. El comité de empresa, además sólo tiene a su disposición medios de acción jurídicos. Sobre la compensación de intereses y el plan social se puede negociar en un órgano arbitral (arbitraje empresarial); pero el comité de empresa no puede movilizar a los trabajadores ni en modo alguno declarar la huelga.

Pero esto lo pueden hacer las partes del convenio colectivo, también los sindicatos. Por eso, no se dio ningún intento de los sindicatos de exigir un convenio colectivo de sede o «convenio colectivo social», en caso de amenazas del empresario acerca de una deslocalización de la sede. En algunos casos, resulta exitoso llamar a la huelga en relación con estas exigencias, y a propósito de uno estos casos se dictó ahora la decisión del BAG de 24 abril 2007. El empresario afirmó en cambio, de un lado, ser prioritaria la cogestión del comité de empresa, y de otro lado, que debería permanecer libre e intocada la decisión sobre deslocalización de la sede, en cuanto que «decisión empresarial». El sindicato tiene la intención con la huelga sobre el convenio colectivo social, en realidad, de colocar un obstáculo a la deslocalización. Así fue postulado en el periódico sindical —«para el mantenimiento de todo puesto de trabajo y de todo puesto de aprendizaje»—, y las exigencias eran tan altas, que —según interpretación del empresario— desde el principio harían no rentable e imposible la deslocalización.

El primer argumento no podía sustentarse bien en razones jurídicas evidentes: la autonomía colectiva está asegurada constitucionalmente por el artículo 9, apartado 3, de la GG. Contenido del convenio colectivo pueden ser todas las condiciones laborales y económicas que tengan eficacia directa sobre las condiciones de empleo (artículo 9, apartado 3, GG). Los derechos del comité de empresa están, frente a ello, regulados en una ley ordinaria, la Ley de Organización de la Empresa. Pero una ley ordinaria no puede tener preferencia sobre los derechos constitucionales.

El segundo argumento era más difícil de tratar: dado que la libertad empresarial es asimismo un derecho fundamental, y susceptible de ser usada siempre de nuevo en la jurisprudencia del Tribunal Federal de Trabajo como argumento fundamental contra los derechos de los trabajadores. Es claro que la decisión sobre la sede, de igual modo que la decisión de cerrar una sede, representa dicho tipo de decisión empresarial. El sindicato no se había atrevido en absoluto en el caso presente a convocar directamente a la huelga para el mantenimiento de la sede: dado que existe el riesgo de que la huelga fuera prohibida, lo que hubiera tenido imprevisibles consecuencias para los trabajadores y el sindicato. Se ve aquí también cómo puede influir en la conducta huelguística una nuda argumentación jurídica, que no está asegurada por sí misma legalmente o judicialmente. Por tanto, puede estarse de acuerdo con el BAG en su decisión de 24 abril 2007: el alcance de una exigencia huelguística no está colocado fuera del control judicial. No hay que juzgar como ajustada a Derecho una eventual estrategia del sindicato, sino la regulación convencional concreta. Pero ésta era admisible.

Nuestro colega Rüdiger Krause ha sostenido sobre esto, en un informe para la Fundación Hans-Böckler, que también el aseguramiento de la sede podía ser por sí mismo objeto directo de un convenio colectivo. Con un acuerdo de aseguramiento de la sede no se recortaría la libertad empresarial, sino que se ejercería. Así, podían los sindicatos forzar por sí mismos «acuerdos para el empleo».

2. ¿Internacionalización de la negociación colectiva y la cogestión?

Una ocurrencia común de las representaciones de intereses domésticas y extranjeras contra las deslocalizaciones de sedes es que pueden impedirse, todavía hoy, a tra-

vés del «egoísmo de sede» de los sindicatos y comités de empresa. Hay muchos menos ejemplos de acciones solidarias y de autoayuda transfronteriza de los afectados. La política del ITF con sus contratos colectivos modelo para buques de bandera económica es quizá el ejemplo principal sobre ello¹⁶.

Más bien se desarrolla lentamente la inclusión de representantes de los trabajadores extranjeros en la organización empresarial y en la cogestión en los consejos de vigilancia. Algunos sindicatos alemanes ya practican esto a nivel informal y ceden sus propios asientos a colegas extranjeros. Los representantes científicos en la Comisión de Cogestión exigieron que se formalizase como exigencia legal. Pero la Comisión fracasó por falta de disposición al acuerdo del lado de los empresarios, que preferían que se hubiera llevado a cabo una supresión completa de la cogestión empresarial¹⁷.

En suma, con seguridad es uno de los grandes retos en los últimos años en la Unión Europea desarrollar un Derecho del convenio colectivo europeo¹⁸ y un derecho de huelga europeo.

3. ¿Competitividad de la ordenación jurídico-laboral alemana?

Hay muchos argumentos en relación con ello para fortalecer en la política europea el modelo social europeo, y esto significa ante todo fomentar el diálogo de los interlocutores sociales, participar las representaciones de intereses de los trabajadores en las decisiones empresariales y, también, desarrollar un Derecho europeo del convenio colectivo y de la huelga. El proyecto de Europa cuelga de los hilos de la capacidad de integración del modelo social europeo¹⁹. Sólo a través de la rentabilización de las ventajas comparativas de una ordenación laboral regulada²⁰ puede jugar también el sistema económico europeo sus ventajas en la globalización y en el mercado mundial.

El Derecho del Trabajo alemán es, asimismo, uno de los fundamentos del campeón mundial de la exportación. Y actualmente, las pequeñas y medianas empresas alemanas se benefician por sí mismas de la creciente demanda de inversiones de China, y suministran los productos de calidad que necesita la economía china²¹.

Pero simultáneamente debe reflexionarse, en especial en Alemania, en relación con ello, acerca de cómo en la competencia internacional de costes salariales pueden mantenerse las ventajas comparativas. Las representaciones de intereses colectivas se debilitan. Sólo con su fortaleza no es suficiente. También debe ponerse coto directamente a la competencia de costes salariales —dado que la competencia de costes salariales se agravará todavía más, a través de la política social alemana (en especial, a través de Hartz IV).

Alemania es uno de los pocos Estados miembros de la Unión Europea sin un salario mínimo legal. En los últimos meses, sin embargo, se viene debatiendo también en Alemania la política jurídica relativa a la introducción de un salario mínimo legal.

16 Véase, también, Ulrich Zachert, «Tarifverträge in globalisierter Wirtschaft», NZA 2000, p. 121 ss; Eva Kocher, «§4 TVG, Rn 31 ff», en Otto Ernst Kempfen/Ulrich Zachert (ed.), *Tarifvertragsgesetz*, 4ª ed., 2006.

17 *Kommission zur Modernisierung der deutschen Unternehmensmitbestimmung. Bericht der wissenschaftlichen Mitglieder der Kommission mit Stellungnahmen der Vertreter der Unternehmen und der Vertreter der Arbeitnehmer*, Diciembre 2006.

18 Véase detalladamente Tatjana Mühlbach, *Tarifverträge in der europäischen Kartellkontrolle*, 2007.

19 Blanke, Hoffmann, en el lugar indicado, p. 150.

20 Bob Hepple, *Labour Laws and Global Trade*, Hart (Oxford y Portland-Oregon, 2005).

21 Jürgen Hoffmann, «Entrevista», en *Revista Mitbestimmung* 4/2007, p. 48 ss.

Qué modelo es el más apropiado en relación con ello y dónde están los límites jurídico-constitucionales, resulta algo política y jurídicamente muy controvertido. Pero los desarrollos de la globalización muestran que la introducción de un salario mínimo es, también en Alemania, inevitable en el futuro.