



Universidad de Jaén

Facultad de Ciencias Sociales
y Jurídicas

Trabajo Fin de Grado

EL SISTEMA DE RELACIONES LABORALES EN LA REPÚBLICA DE WEIMAR

Alumno: Mario González Sánchez

Tutor: María Rosa Vallecillo Gámez

Departamento: De derecho público y privado especial

FECHA 18 DE MAYO DE 2020

RESUMEN.

El principal objetivo de mi trabajo es hacer un pequeño homenaje a la Constitución de Weimar, periodo que nace o coincide con una profunda crisis del modelo sociopolítico alemán, y con el país en bancarrota. Nacen los movimientos consejistas formados por obreros y soldados, un fuerte sindicalismo autónomo apoyado por preceptos constitucionales como la libertad de coalición y la participación de los trabajadores en el ámbito económico y social, el derecho laboral disfruto de un importantísimo desarrollo y fue jurídicamente regulado, Alemania se unió a la Organización Internacional del Trabajo en 1927, el derecho laboral se hallaba en el corazón de esta democracia weimariana,, conceptos como Constitución económica y Constitución del trabajo, son claves esenciales de la concepción que tenían los juristas del trabajo de la izquierda weimariana.

La socialización como reivindicación matriz de esta época, este ideal socializador se intentó materializar mediante la institución consejista, regulada por el famoso artículo 165 de la carta magna. Weimar supuso un extraordinario laboratorio tanto teórico como de experimentación institucional una novedosa concreción de nacientes instituciones en un vanguardista modelo de constitucionalismo social.

ABSTRACT.

The main global of my work is to pay a small tribute to the Weimar's Constitution., a period that is born or coincides with a deep crisis of the german socio-political model, and with the bankrupt country.

The council movement formed by workers and soldiers is born, a strong autonomous unionism supported by constitutional precepts such as freedom of coalition and the participation of workers in the economic and social field, labor law enjoyed a very important development and was legally regulated, Germany joined the International Labor Organisation in 1927, labor law is at the heart of the Weimar democracy, concepts such as economic Constitution and Constitution of work, are essential keys to the conception that labor jurists had of the Weimar left.

Socialization as the principal claim of this time, this socializing ideal was attempted to materialize through the council institution, regulated by the famous article 165 of the Constitution.

Weimar was an extraordinary tester, both theoretical and institutionally experimental, a novel concretion of nascent institutions in an Avant-garde model of social constitutionalism.

INDICE DE CONTENIDOS.

EL SISTEMA DE RELACIONES LABORALES EN LA REPUBLICA DE WEIMAR.

I.	INTRODUCCION HISTORICA.	pág.4
II.	II. SINDICALISMO, NEGOCIACION COLECTIVA Y DERECHO DEL TRABAJO EN LA REPUBLICA DE WEIMAR. PRINCIPALES TEORICOS	pág.5
	II.I El sindicalismo y la negociación colectiva en Alemania su desarrollo y orígenes.	pág.5
	II.II Legislación sobre derecho del trabajo en Alemania en el periodo de la República de Weimar.	pág. 7
	II.III Derecho del trabajo, en la república de Weimar, socialdemócratas y comunistas.	pág. 10
	II.IV Teóricos del derecho laboral más destacados en la República de Weimar.	pág. 13
	II.VI.I Hugo Sinzheimer	pág. 13
	II.IV.II Ernst Fraenkel	pág.18
	II.IV.III Franz Neumann	pág. 19
	II.IV.V Otto Kahn Freund	pág. 25
III.	CONSTITUCION ECONOMICA Y DEL TRABAJO.	pág. 32
IV.	SOCIALIZACION EN LA REPUBLICA DE WEIMAR.	pág.34
V.	EL MOVIMIENTO CONSEJISTA.	pág.37
	V.I Consejos de trabajadores y comités de empresa en la doctrina weimariana.	pág. 39
	V.II La transposición normativa en Weimar: la Ley de Comités de Empresa.	pág.40

VI.	VI. CONCLUSIONES REFERENTES AL PERIODO CONSTITUCIONAL EN LA REPUBLICA DE WEIMAR.	
	VI.I En el contexto histórico.	pág.43
	VI.II Conclusiones y síntesis referentes al sindicalismo y al derecho laboral en la República de Weimar.	pág. 45
	VI.III Síntesis, aspectos más relevantes de la Constitución económica y constitución del trabajo.	pág. 47
	VI.IV Socialización como reivindicación matriz en la época de la República de Weimar.	pág.48
	VI.V El Consejoismo aspectos más relevantes.	pág. 48
	VI.VI Weimar hoy en día.	pág. 49
VII.	ANEXO.	pág. 51

I. INTRODUCCIÓN HISTÓRICA

El 9 de noviembre de 1918, el Kaiser Guillermo II abdicó como emperador de Alemania, dimitió el canciller imperial, Max von Baden, y Phillips Scheidemann, líder del partido socialdemócrata alemán proclamó la “República Alemana Libre” desde las escaleras del Reichstag.

Al día siguiente, una asamblea general de los consejos de trabajadores y soldados de Berlín, actuando, sin oposición manifiesta, como representantes de todos los trabajadores y soldados revolucionarios alemanes, eligió al primer gobierno republicano de la historia de Alemania.

Así comenzó el régimen político conocido como la “República de Weimar” aunque la República se proclamó desde las escaleras del Reichstag berlinés, la asamblea constituyente se reunió en la ciudad de Weimar.

Los 423 constituyentes, que habían sido elegidos en los comicios del 19 de enero de 1919, los primeros en incluir el voto de las mujeres, se reunieron en Weimar el 6 de febrero para iniciar las negociaciones y la redactar una nueva constitución, un proceso que duraría hasta julio. El socialdemócrata Friedrich Ebert, gobernaba interinamente como canciller de Alemania desde la abdicación del Kaiser, y se convertiría luego en el primer presidente de la República.

Fue él quien firmó el 11 de agosto de 1919, la constitución resultante de la convención de Weimar, dando inicio formal a un estado que adoptó el sistema parlamentario de gobierno caracterizado en parte por contar con un poder ejecutivo dividido en la figura del presidente (Jefe de Estado, electo en elecciones directas) y el Primer Ministro o Canciller, electo por el parlamento, que es el centro de la legitimidad política.

Este régimen político recién nacido, alcanzó gran fama por sus avances tanto democráticos, sociales, progresistas casi sin parangón en el mundo, aunque también vulnerable, ha quedado en la historia de Alemania como el primer paso hacia la

consolidación democrática del país y piedra angular de la Ley Fundamental de la República Federal de Alemania de 1949. Un texto (Weimar) que estableció por primera vez el sufragio universal, la tolerancia religiosa y la libertad de expresión, el derecho a la huelga, a sindicarse, como derechos fundamentales.

Con acierto señala Lucas Verdú¹ que Weimar es un microcosmos de la cultura jurídica europea “porque en ella se dieron de forma latente o patente la mayor parte de los temas que ahora nos preocupan”, en tal sentido podemos citar los binomios, federalismo-unitarismo, positivismo-iusnaturalismo, neutralidad interpretación axiológica, en el campo de los derechos fundamentales, potestad normativa del ejecutivo-sistema parlamentario racionalizado.

II. SINDICALISMO, NEGOCIACION COLECTIVA Y DERECHO DEL TRABAJO EN LA REPUBLICA DE WEIMAR. PRINCIPALES TEORICOS

II.I El sindicalismo y la negociación colectiva en Alemania su desarrollo y orígenes.

El desarrollo del sindicalismo en Alemania se consolidó en los años 60 del siglo XIX como consecuencia del éxito de un movimiento huelguístico que retó la prohibición del asociacionismo obrero. En esa época se fundaron dos organizaciones vinculadas al movimiento obrero que, tras su fusión en 1875, dieron lugar en ese año a la creación del mayor partido socialdemócrata alemán el SPD, antes de tal fusión, en 1868 se fundaron la primera confederación sindical nacional germana, de hecho, en 1868 se fundaron tres confederaciones sindicales diferentes en Alemania diferenciadas por sus tendencias ideológicas: la de los llamados “sindicatos libres”, vinculadas al movimiento obrero socialista, la “cristiana”, fundada por miembros del Partido Católico de Centro (Zentrum); y la conocida como “Federación Sindical Hirsch-Dunker”, que sus fundadores pretendían inspirada en el planteamiento “no ideológico” de los sindicatos británicos. Si bien esta fragmentación no tuvo efecto alguno en la organización de los obreros manuales, donde la confederación socialista fue netamente mayoritaria, hasta la llegada de Hitler al poder, sí que afectó a la organización de los “empleados” (en 1931, las confederaciones cristianas y la de Hirsch-Dunker llegaron a representar al 58% de los “empleados” sindicalizados, frente al 27% de la confederación socialista).

¹ Lucas Verdú, P. (1987) *La lucha contra el positivismo jurídico en la República de Weimar*, Editorial Tecnos, Barcelona, pág. 243

El movimiento sindical alemán tenía una segunda característica estructural cuyos orígenes datan de su propio origen en los años 60 del S.XIX. Se trata de su división en tres tipos de organizaciones, según la ocupación de los diversos trabajadores: el obrero manual, lo que hoy denominamos trabajadores de cuello azul (Arbeiter), el “empleado” (Angestellte) y el funcionario público (Beamter). Cuando las leyes que prohibían el asociacionismo obrero fueron revocadas a finales de los años 60 y a principios de los 70 del S.XIX, la libertad de asociación se concedió exclusivamente a los obreros manuales de la industria (gewerbliche Arbeiter) y no a otros grupos tales como el de los agricultores, servicio doméstico, empleados y funcionarios públicos. Esta segregación “ocupacional” habría de tener una gran importancia en el subsiguiente desarrollo de la organización sindical, de las relaciones laborales y de la política social de la República de Weimar.

Es generalmente sabido que Bismarck fue un pionero en el desarrollo de un sistema de Seguridad Social a favor de los obreros, en 1889 Alemania tenía el sistema de Seguridad Social más desarrollado del mundo, las contingencias protegidas eran: salud (desde 1883), accidentes (desde 1884), invalidez (desde 1889), y jubilación (desde 1889), lo es menos que tal medida se unió a la prohibición en 1878 del Partido Socialdemócrata, esta prohibición afectó a muchos sindicatos vinculados a la socialdemocracia. Las leyes antisocialistas fueron revocadas en 1890, ya que no estaban consiguiendo sus objetivos, al contrario, los candidatos socialdemócratas lograron éxitos cada vez mayores en las elecciones parlamentarias, y puesto que el sistema bismarckiano de protección social no afectaba a los salarios ni al resto de condiciones de trabajo, las huelgas se siguieron produciendo en una escalada sin parangón.

En 1890, se funda una Comisión General de los Sindicatos Alemanes, para coordinar las actividades de las diferentes federaciones sindicales socialistas, cuya afiliación contaba con más de dos millones y medio de miembros en 1913. En 1919 se rebautizó como la Confederación General de Sindicatos Alemanes (ADGB). El movimiento sindical socialista fue incrementando progresivamente su peso en la política alemana y su siempre relativa emancipación respecto de su partido progenitor, el SPD, quien se la reconoció en su congreso de 1906, liberando al sindicato del sometimiento a la disciplina del partido, y ello por el notable éxito, del movimiento sindical socialista en la consecución de beneficios concretos para sus afiliados (sistemas de protección mutua, plataformas de reivindicación y negociación en las empresas, coparticipación en las oficinas de empleo, asesoramiento laboral para los afiliados, etc.).

Desde mediados de la última década del S.XIX, se desarrolló intensamente la negociación colectiva y, por ende, el número de convenios colectivos, y ello a pesar del inicial rechazo del movimiento sindical socialista, que temía un aparente colaboracionismo contrario a la organización autónoma y combativa dentro del conflicto de clases. Finalmente se acordó permitir la negociación colectiva, pero tan solo en los casos en los que las organizaciones sindicales y patronales dispusieran de sólidas organizaciones autónomas. A pesar de que concurría inseguridad jurídica sobre si los convenios colectivos eran o no contractualmente vinculantes, raramente se infringían debido a la propia fortaleza de los sindicatos, siempre dispuestos a actuar. Hacia 1920, casi el 20% de los obreros manuales estaba cubierto por un convenio colectivo, debiéndose resaltar la ausencia de negociación colectiva en la práctica totalidad de la industria pesada, debido al radical rechazo de su patronal.

Hacia 1914, el movimiento sindical, con más de dos millones de afiliados, mayoritariamente vinculados a la socialdemocracia, estaba firmemente establecido, pero aún lejos de alcanzar suficiente reconocimiento social, legal y político. En esta época la patronal organizaba campañas para intentar persuadir al gobierno de la necesidad de limitar aún más los derechos de asociación obrera y de acción sindical, esta resistencia fue una constante en la Alemania imperial, de ahí que muchos líderes sindicalistas estuvieran dispuestos a ceder en autonomía de acción y organizativa a cambio de reconocimiento y regulación estatal.

II.II Legislación sobre derecho del trabajo en Alemania en el periodo de la República de Weimar.

Se legisla mediante Decreto transitorio, sobre la protección de desempleo el 13 de noviembre de 1918, protección regulada con ánimo de estabilidad mediante ley de 16 de julio de 1927; sobre la jornada laboral, incluyendo la limitación de la jornada diaria, el 23 de noviembre de 1918 y el 18 de marzo de 1919, si bien el 21 de diciembre de 1923, se regularía de nuevo sobre esta cuestión, permitiendo una extensión de la jornada diaria hasta 10 horas en determinados supuestos; sobre oficinas de empleo en diciembre de 1918, con la colaboración de patronal y sindicatos; el 17 de febrero de 1919 sobre convenios colectivos, con efectos normativos y posibilidades de extensión, comités de trabajadores y empleados obligatorios (con un antecedente tras las grandes manifestaciones en demanda de “pan y paz”, en la ley de 5 de diciembre de 1916 sobre obligaciones relativas al proceso bélico, en la que se impuso la constitución de órganos de representación de

trabajadores y empleados en empresas con plantilla superior a 50 trabajadores) y arbitraje vinculante, de solicitarlo las partes en caso de conflicto laboral tanto individual como colectivo, en fecha 23 de diciembre de 1918 (el 3 de septiembre de 1919 una orden de la oficina de desmovilización, y ulteriores regulaciones del gobierno del Reich de 11 de noviembre de 1920, de 30 de octubre y de 29 de diciembre de 1923 permitirían asimismo el arbitraje obligatorio, incluido en caso de huelga, aun sin voluntad de las partes). La posibilidad de arbitrajes obligatorios se limitó en 1929, en virtud de una sentencia del Alto Tribunal Laboral del Reich, si bien el gobierno presidido por el canciller Brüning intentara restaurarla, aunque limitada a las reducciones salariales de carácter colectivo. Sobre incorporación, despido y remuneración de trabajadores durante la desmovilización, de 4 de enero de 1919, de nuevo regulado en 1920; limitando el despido de empleados en empresas con una plantilla mínima de 20 trabajadores, de 24 de enero de 1919, regulado de nuevo con mayor énfasis el 9 de julio de 1926, profundizando la brecha entre “trabajador” Arbeiter, y “empleado” Angestellte; sobre la regulación sobre el empleo de los discapacitados (obligación de su contratación, al menos en 1% de cada plantilla, protección contra su despido), en 9 de enero de 1919 y 6 de abril de 1920 y ulteriormente el 12 de enero de 1923.

La promesa del artículo 157 de la Constitución de Weimar de crear un derecho laboral unificado no se llevó a cabo. Tras el fracaso de “la comisión de trabajo por un derecho laboral unificado”, sistemáticamente torpedeada por ministerios de Justicia y Trabajo, por la judicatura y por los estudios doctrinales, acabo disolviéndose en 1924, bajo la excusa de problemas de tipo financiero.

Este fracaso, supuso la pervivencia de la distinción entre los derechos y obligaciones laborales, que ya vimos, entre obreros manuales, empleados y funcionarios públicos, iniciada en la Alemania imperial, si bien con alguna excepción. Por ejemplo, los consejos de empresa se definieron como cuerpos unificados de representación de los trabajadores, si bien la elección de sus miembros se llevaba a cabo separadamente respecto de los obreros manuales y los administrativos, y “los consejos de grupo” (Gruppenräte) tenían participación separada en cuestiones tales como la disciplina y los despidos.

Asimismo, esta situación supuso la pervivencia de tres “estratos” de derecho laboral a la vez, uno encima del otro, el derecho laboral liberal-capitalista, basado en el contrato de trabajo, complementado por una serie de estatutos protectores; el derecho laboral colectivo, desarrollado “socialmente” entre 1900 y 1914, y luego reconocido y

garantizado por el Estado; y la “traducción “al derecho de las reivindicaciones y actividades revolucionarias de 1918-1919, tal como la institucionalización de los consejos de empresas. Esta división de la legislación laboral creó un campo legal lleno de inconsistencias técnicas históricas e ideológicas que otorgó a la judicatura de Weimar un amplio margen de maniobra para desarrollar un cuerpo de su propio derecho judicial independiente de normas concretas.

Asimismo, y con relevancia como fuente normativa, Alemania entró a formar parte como miembro de la Organización Internacional del Trabajo OIT, en 1919, habiendo ratificado cuatro tratados ya en 1927.

En cuanto al sistema jurisdiccional laboral de la Republica, se estableció mediante la ley de tribunales laborales (AGG, Arbeitsgerichtsgesetz) de 1926, cuyos antecedentes pueden hallarse en la ley de 1890 de tribunales industriales para obreros manuales y en la Ley de 1904 de tribunales comerciales separados para empleados de comercios. Ambas leyes regulaban tribunales tripartitos compuestos por dos representantes, uno por el empleado, y otro por el empleador, y de un juez profesional, el cual presidía el tribunal (en el caso del tribunal comercial, el tercero era un alto funcionario). Hasta 1926, estos tribunales se hallaban en el más bajo de los niveles jurisdiccionales, y tenían muy limitadas competencias. Por ejemplo, en los casos relativos a huelgas o a convenios colectivos se juzgaban en los tribunales ordinarios, que previsiblemente mostraban lo que el movimiento laboralista consideraba un prejuicio de clase contra los sindicatos. Con estos antecedentes históricos los sindicatos alemanes decidieron presionar para conseguir un sistema comprehensivo de tribunales laborales, que comenzó a operar en 1 de enero de 1927.

El nuevo sistema tenía una amplia jurisdicción sobre conflictos individuales y colectivos, si bien no sobre disputas de intereses derivados de los nuevos convenios colectivos. Se establecieron tres niveles: el tribunal laboral local, el tribunal regional-estatal o del Land, y el tribunal laboral de Reich, o tribunal supremo laboral. Los tribunales siguieron siendo tripartitos, pero ahora sus ocupantes eran nominados exclusivamente a través de las organizaciones representativas del capital y del trabajo, es decir, a través de las patronales y los sindicatos. El tribunal laboral del Reich, era, sin embargo, una división o sala del tribunal de Reich (tribunal supremo) y, en este caso eran dos de tres los jueces profesionales, lo que resultó crucial, porque los tribunales inferiores estaban de hecho controlados por el tribunal supremo, donde solo los abogados profesionales tenían

derecho a representar a sus clientes. El supremo laboral siguió con la tradición legal del tribunal de Reich en todas las cuestiones importantes.

Aunque el derecho laboral “weimariano” no consiguió alterar decisivamente la organización económica de la sociedad, siempre fue considerado como uno de los elementos decisivos de la República por la mayoría de sus fuerzas progresistas que no tenían por el más tangible de los frutos de la revolución de noviembre de 1919.

El derecho del trabajo estaba en el corazón de la democracia weimariana, era su emblema, era el vínculo que conectaba a la República con la clase trabajadora, la herramienta mediante la que la Constitución de Weimar intentó organizar jurídicamente la lucha de clase y hacer de ella un elemento esencial de la evolución del derecho positivo.

II.III Derecho del trabajo, en la república de Weimar, socialdemócratas y comunistas

Es un lugar común de los demócratas lamentar el odio visceral entre comunistas y socialdemócratas en Weimar que se dice contribuyó, y tal vez decisivamente, a la conquista del poder por parte de los nazis, y a la destrucción de la democracia. Lo mismo suele afirmarse en relación con la guerra civil española las luchas intestinas dentro de la izquierda habrían contribuido a la victoria del fascismo.

Las variadas concepciones políticas influyeron en las distintas concepciones del derecho del trabajo que pugnarón por influir en el derecho positivo weimariano y que se reflejaron en las luchas laborales de la época.

La opinión de Max Horkheimer, marxista relevante y uno de los miembros del Instituto de Investigación Social de Frankfurt², expresada en 1927 en su ensayo “La impotencia de la clase trabajadora alemana”³, puede hacernos entender el abismo que separaba a la izquierda social demócrata (reformista) y comunista (revolucionaria), según su opinión *“el ala reformista del movimiento obrero ha dejado de saber que las condiciones humanas no pueden ser eficazmente mejoradas bajo el capitalismo”*. Según este

² El instituto de Investigación Social de Frankfurt se fundó en 1923, como organismo científico, sus actividades se originaron en un círculo exclusivo de no más de 20 jóvenes intelectuales de izquierda.

³ Horkheimer, M., (1927) *The impotence of the german working class*, obra de Kaes, A. Jay.M y Dimerberg,E, *The Weimar Sourcebook* (1927). Zurich, págs. 316-318. Inicialmente publicado bajo el seudónimo de Regius, Heinrich (1934) *Die Ohnmacht der deutschen Arbeiterklasse*, en *Dammerung: Notizen in Deutschland*, Zurich

estudioso “los socialdemócratas tienen demasiadas razones para pelearse entre ellos” mientras que los comunistas carecen de razones suficientes; de hecho, con frecuencia no ofrecen razones, sino que se someten a la autoridad”.

Klein⁴, entre otros muchos autores también subraya el reformismo que, “desde muy antiguo venía manteniendo el partido socialdemócrata, siendo su mayor reivindicación programática, la supresión del voto por clase en Prusia, reformismo sin perjuicio de continuar siendo el partido más importante de todos los partidos políticos alemanes, el partido de la clase obrera gracias a su organización, al número de adheridos y a su antigüedad”.

Lenin se hallaba, entre aquellos que, como hizo notar Hugo Preuss, redactor de la constitución weimariana, usaban el término “democracia formal” como un insulto, aplicable a la República de Weimar, a la que estimaban carente de sentido social mientras el orden capitalista no hubiera sido destruido⁵.

En la República de Weimar, la división entre comunistas y socialdemócratas, y entre las diversas subdivisiones de la izquierda: marxistas, ortodoxos, leninistas, revisionistas revolucionarios, revisionistas democráticos ... se fue profundizando, mientras la extrema derecha el apoyo de los partidos liberales y conservadores tradicionales. La profundidad de la brecha entre socialdemócratas y comunistas se expresa de forma muy dramática en el asesinato en 1919 de Rosa Luxemburg líder de liga espartaquista, precursora del partido comunista KPD, ya que con este asesinato la división de la izquierda europea entre la socialdemocracia y comunistas llegó a ser irrevocable. La muerte de Rosa Luxemburg fue según Hanna Arendt⁶, un “punto de no retorno para la izquierda alemana” incapaz en un amplio sector de perdonar ese crimen.

El enfrentamiento entre socialdemócratas y comunistas se extendió con diversos grados de intensidad, el primer presidente de la República de Weimar, el socialdemócrata Ebert dijo sobre la alianza que dio lugar a la revolución de octubre⁷ “Nos aliamos para combatir el bolcheviquismo, el 10 de noviembre nuestra aspiración era crear un gobierno

⁴Klein, C., (1985) De los espartaquistas al nazismo, Editorial Sarpe, Madrid, págs.32 y 33

⁵ Preuss, H., (1923) The Significance of the democratic republic form the idea of social justice, obra de Jacobson, A.J y Schlink (2000), *Weimar, a jurisprudence of crisis*, Jacobson y Schlink editores, Berkeley (California) págs. 116 a 127

⁶ Arendt, H., (2001) Hombres en tiempos de oscuridad, trad. De Ferrari, C. y Serrano de Haro, A., Barcelona, págs.44 a46

⁷ Neumann, F., (1983) *Behemoth. Pensamiento y acción*. Ediciones FCE, Madrid, 1ª reimpresión de 1983

de orden, apoyado por el ejército y la asamblea nacional, aconseje al mariscal Hindenburg que no combatiera la revolución, ... le propuse que el mando del ejército se aliase con el partido socialdemócrata con el objetivo de restaurar el gobierno ordenado con ayuda del mando supremo del ejército, los partidos de derecha habían desaparecido completamente”

Esta pugna se extendió hasta 1921, recibiendo el partido comunista instrucciones de trazar una política nueva conocida como “Frente Unido”, aludiendo a la unidad entre los partidos comunistas, socialdemócratas, y sindicatos. Se distinguió entre el “Frente Unido desde Arriba”, en forma de negociaciones para la unidad de acción entre los dirigentes de los partidos y sindicatos de izquierda, lo que en Alemania supuso la participación de comunistas en gobiernos socialdemócratas de algunos Landers alemanes (Sajonia y Turingia).

En Alemania en general se manifestó sobre todo en el activismo comunista en los consejos de fábrica y en los sindicatos en general tratando de impulsar a las masas obreras hacia una actitud más revolucionaria.

A finales de 1923, se produjo un nuevo enfrentamiento entre socialdemócratas y comunistas, con un giro hacia la izquierda de estos últimos y que duró hasta 1925, ya que con el liderazgo de Thalmann en el partido comunista, hubo un acercamiento sobre todo en cuestiones sindicales, aproximándose a la socialdemocracia, presentando candidatos a los consejos en listas comunes.

En 1928, se produce otro cambio a raíz de la entrada de los socialdemócratas en el gobierno de Gustav Stresemann lo que les volvió a convertir en “social traidores” a los ojos del partido comunista alemán hasta el punto de que el partido comunista alemán hizo causa común con los nazis, contra el SPD y los sindicatos afines.

Ernst Thalmann, líder del partido comunista alemán pronunció un discurso en 1932, que vino a ser conocido con un título que lo dice todo “El SPD Y EL NSDAP- el partido nazi- *“son gemelos”*, ya que acusa en su discurso tanto a los socialdemócratas como a los nazis de estar al servicio del capital financiero y afirma que *“en cuanto a la organización de terror, el SPD progresivamente imita al fascismo de Hitler”*⁸. De ahí que este líder comunista concluya su discurso llamando a la lucha sin cuartel contra los social fascistas

⁸ Thalmann, E., (1932) *Die revolutionäre Ausweg und die KPD*, obra de Kaes, A., Jay, M. y Dimendberg, E., (1995) *The Weimar Sourcebook*, University of California Press, Los Ángeles, pág. 327-328

de todo pelaje, y sobre todo contra las variedades izquierdistas del social fascismo que son las más peligrosas, lucha que requiere según este líder comunista la movilización de las masas, desde las fábricas y los desempleados, animando a la camaradería de los trabajadores socialdemócratas, a que abandonen a sus traidores líderes.

A este tipo de manifestaciones la socialdemocracia contestó en 1932 pidiendo un frente unido de todo el proletariado y que concluyeran los ataques del partido comunista, en contra de sus líderes, ataques que estimaba injustos y dañinos y que negaban un deseo de unirse a una lucha común contra el fascismo.

En cuanto a la posición de los comunistas hacia los sindicatos de la República según fue ambivalente y cambiante en varios momentos, el partido comunista defendió la formación de sindicatos comunistas separados como por ejemplo “Oposición del Sindicato Rojo” 1929-1932, y durante 1928-1929 muchos de sus activistas fueron expulsados por supuesto “oportunismo de derechas”. A finales de 1931, el 78% de los afiliados al partido comunista estaba desempleado, por lo que su influencia en el movimiento sindical organizado no fue significativa. En el 20º congreso del mayor sindicato alemán el de los trabajadores del metal, en 1932, 272 de los 283 delegados eran afiliados o simpatizantes del SPD, y solo dos eran miembros del KPD.

II.IV Teóricos del derecho laboral más destacados en la República de Weimar

II.VI.I Hugo Sinzheimer

Sinzheimer es considerado como el principal impulsor del derecho laboral en la República de Weimar, Kahn-Freund, ha calificado a Sinzheimer, como de “*principal inspirador en el campo del derecho laboral, del sistema constitucional y legislativo de la República de Weimar.*”⁹

La radicalidad y claridad conceptual de su visión, fundada en el método sociológico¹⁰, le permite formular una distinción entre el derecho civil y laboral, que, si acaso, se había intuido desde hacía siglos o incluso esbozado con fundamentos histórico nacionalistas, pero nunca hasta entonces expresada con tal incontestable y fértil rotundidad.

⁹ Kahn-Freund, O., (1931-1932) *Labour law and politics in the Weimar Republic*, obra de Blackwell, B., (1981) *The changing function of labour law*, Oxford, pag. 73

¹⁰ Sinzheimer, H., (1935) *De taak der Rechtssoziologie*, Haarlem, obra de Timasheff, N. (2002) *An introduction to the Sociology and law, transaction and publishers*, New Brunswick and London.

Fue diputado de la primera legislatura del Reichstag por el partido socialdemócrata, y formó parte de la comisión constitucional, influyendo decisivamente en la redacción de los artículos relacionados con ámbitos socioeconómicos, en concreto (artículos 151 a 165, siendo especialmente conocida su fuerte impronta en este último).

La amplitud de su concepción arraigada en la tradición jurídica y en la mirada profunda y perspicaz sobre la *realidad social y material*, considerando que el derecho del trabajo no puede ignorar la dependencia económica en que se funda, la relación jurídica que regula y criticando desde esa óptica los presupuestos formalmente igualitarios del derecho liberal burgués.

Como jurista formuló hipótesis y alternativas regulatorias que fundaron y han contribuido al desarrollo del derecho laboral, sobre todo en Europa, y fundamentalmente en ámbitos tan cruciales como el sistema de negociación colectiva, la representación de los trabajadores en la empresa, el contrato de trabajo y la organización y procedimiento de la jurisdicción social.

Toda su concepción jurídica se basa en una consideración interiorizada del rol fundamental del “ser humano en el derecho”. Un verdadero humanismo jurídico o antropología normativa que le asemejará, al decir de Kahn Freund, a todo “verdadero socialista, cuyo compromiso con la libertad y dignidad humanas ha de ser el alfa y omega de su vida intelectual política”¹¹

La aproximación de Sinzheimer al análisis jurídico, y a su labor académica y profesional en general siempre se basó en la creencia de que el derecho podía utilizarse como una herramienta para alcanzar la justicia social, aspirando a la reforma legal en tiempos anteriores a la República de Weimar, e interpretando la normativa constitucional y legal posterior a 1919, en la perspectiva más favorable a su objetivo emancipatorio de los trabajadores, permitiendo al movimiento obrero participar en la configuración de sus propias condiciones sociales.¹²

A través de su obra, el profesor Sinzheimer, contribuyó al establecimiento del derecho laboral como disciplina unificada, superando la distinción, que inicialmente el mismo

¹¹ Kahn Freund, O., (1931-1932) *Labour Law and Politics in the Weimar Republic*, op.cit, pág.74

¹² Dukes, R., (2014) *The Labour Constitution. The Enduring idea of labour law*, Oxford Scholarship, Oxford, pag. 73-74

sostuvo entre derecho privado y derecho público llegando a abogar en 1922¹³, por la fusión de ambos derechos.

Para Sinzheimer en los convenios colectivos confluyen el elemento contractual privado con otro público, que permite a los negociadores crear derecho. El nuevo Derecho Social, sería una tercera área del derecho, donde confluyen los derechos privado y público, que está muy relacionada con otro concepto sinzheimeriano, el de la constitución económica, y que vinculó con la libertad de asociación con fines económicos y sociales, finalmente reconocida en el artículo 159 de la Constitución de Weimar.

Los elementos básicos de la concepción del derecho laboral de Sinzheimer son el trabajo en sí mismo considerado, la dependencia como concepto legal, y la unión indivisible entre teoría jurídica y política legislativa. Asimismo, se referirá su teoría de la negociación colectiva, del sistema consejista, del contrato de trabajo, y de la organización y proceso de la jurisdicción social y su propuesta de unificación del derecho laboral alemán.

La definición del trabajo es crucial en todos sus escritos constituyendo la base sociológica de su concepción unitaria. Esencialmente se halla en la contradicción entre trabajo y propiedad. La frase de Marx por la que el único contenedor del trabajo de las personas lo son “la carne y la sangre humanas”¹⁴ la cita una y otra vez, distinguiendo entre contrato de trabajo en el que el trabajador se da a sí mismo y otros contratos en los que se compromete la transferencia de la propiedad o del uso de un objeto o un servicio concreto. Razón por la que dice hay que distinguir entre derecho laboral y otros ámbitos jurídicos.

En relación con la dependencia Sinzheimer expuso el proceso histórico de la democratización de la relación laboral ¹⁵ donde afirmó que “entre todos los poderes a los que la clase trabajadora se halla sujeta, en primera línea se encuentra el derecho”, siendo la propiedad privada de los medios de producción el más importante baluarte de aquél.

¹³ Sinzheimer, H. (1922) *Die Fortbildung des Arbeitsrecht*, en *Arbeitsrecht und Rechtssoziologie*, vol I, editado por Ramm, T, (1966) Berlín-Spandau pág 78-90

¹⁴ Marx, K, (1849) *Lohnarbeit und Kapital*. Conferencias que Marx dio en la Asociación de Trabajadores alemanes de Bruselas. Bruselas

¹⁵ Sinzheimer, H., (1928) *Die Demokratisierung des Arbeitsrechts*, Berlín, pag.115-134, obra de Dukes, R, (2011) *Hugo Sinzheimer and the constitutional function of labour law*, Oxford, pág. 1-16

En la normativa, que tiene la peculiar posición social del trabajador Sinzheimer, se refiere como mínimo a los siguientes aspectos:

- a. Protección de la fuerza de trabajo, es decir la necesidad de protección de la integridad física del trabajador.
- b. Aseguramiento de los trabajadores, obreros y empleados, con el fin de evitar la ruina económica (incompatible con una vida humana digna)
- c. Derecho de “codecisión de los trabajadores”, mediante la negociación colectiva, Sinzheimer afirma que las condiciones de existencia del trabajador individual están estrechamente ligadas a las condiciones de “vida colectiva” sobre todo en el ámbito de la empresa. Este derecho a la codecisión con fundamento colectivo se reconoce jurídicamente por el artículo 165 de la Constitución de Weimar del que el propio Sinzheimer fue redactor principal quien lo calificó como “derecho fundamental de la clase trabajadora. Junto al derecho laboral relativo al contrato individual convive el derecho laboral de la autonomía colectiva.
- d. Garantía legal del derecho a la autotutela de los trabajadores, solo mediante una disciplina jurídica específica y tribunales y procesos específicos cabe una tutela eficaz.

Otra idea clave y muy importante es la de la autonomía esta tan asumida en el derecho del trabajo europeo de la actualidad que es difícil imaginar el cambio tan sustancial que supuso cuando inicialmente fue expuesta ya que implicaba efectos normativos cogentes y automáticos de los convenios colectivos, por lo que exigía un desarrollo estatutario, pero sin que tales efectos derivasen de los principios contractuales civiles.

Según este autor¹⁶, los convenios colectivos tienen efectos normativos, obligacionales y organizativos derivados de la subordinación de la voluntad de individuo a la de la organización de la que forma parte y que tiene capacidad normativa subsidiaria respecto del estado.

Las organizaciones que negocian colectivamente en el ámbito laboral por parte de los trabajadores lo hacen en su propio nombre, y por cuenta propia, de lo que se deduce una obligación y un poder, por parte de la organización negociadora de imponer sus acuerdos

¹⁶ Sinzheimer, H. (1922), *Die Fortbildung des Arbeitsrecht*, op.cit, en *Arbeitsrecht und Rechtssoziologie*, vol I, op.cit pág 78-90

a sus propios miembros. Su concepción de paz derivada de la negociación colectiva fue más criticada en cuanto a sus efectos reales sobre la política legislativa y sobre la interpretación judicial, dados los restrictivos efectos que tuvo sobre el ejercicio de determinados derechos, como el de huelga. Asimismo, inventó el concepto de extensión de un convenio colectivo.

En cuanto al contrato de trabajo, Sinzheimer habla de que se produce un intercambio de servicios por retribución en un entorno de subordinación del empleado, al que se refiere en ocasiones incluso con algún tinte de dependencia o dominación personal. El concepto de dependencia también permite a Sinzheimer, efectuar un análisis sobre la responsabilidad en los riesgos derivados del trabajo por cuenta ajena, cuya resonancia y relevancia llega sin duda hasta el día de hoy. En este sentido habla¹⁷ de que existe un vínculo entre empleador y empleados, en la medida en que están sometidos a una disciplina y objetivos comunes, pero solo los empleados forman parte de tal colectivo común en su condición de dependientes, no como socios o iguales en el seno de un contrato basado en el intercambio.

Las ideas de Sinzheimer también tuvieron una influencia positiva en la regulación procesal laboral weimariana, contenida en la Ley de tribunales laborales de 1926, que estableció tribunales unificados para resolver sobre disputas entre trabajadores individuales y empleadores, aboliendo la separación entre tribunales industriales y comerciales que habían existido desde 1890, creando asimismo tribunales de apelación que contribuyeron a la unificación del derecho laboral.

Tras un periodo como representante parlamentario del SPD, fue nombrado asesor técnico para el análisis y desarrollo de varias importantes decisiones legislativas, participando como miembro del comité para el desarrollo de un Código de derecho laboral siguiendo el mandato de elaborar un derecho laboral unificado para Alemania cuestión que no consiguió. Sin embargo, influyó desde sus escritos de 1916, en la necesidad de crear una jurisdicción social, con especial énfasis en los tribunales de apelación, materializando sus ideas en la Ley de los tribunales laborales publicada el 23 de diciembre de 1926 (*Arbeitsgerichtsgesetz, AGG*), Sinzheimer creía que la aplicación del derecho laboral debía llevarse a cabo por aquellos que lo conociesen, también creía en la libertad de juez

¹⁷ Sinzheimer, H. (1922) *Die Fortbildung des Arbeitsrecht*, op.cit, en *Arbeitsrecht und Rechtssoziologie*, vol I, op.cit, pág. 78-90

de actuar con amplio margen de libertad con el solo límite de los principios generales, más que a un detallado desarrollo legal.

En definitiva, la concepción de Sinzheimer de la autonomía de derecho laboral exigía un continuo y dinámico desarrollo de sus normas por parte de los tribunales imbuidos de sus verdaderos principios.

Sinzheimer consideraba importante una sociología histórica del derecho, es decir, conocer el elemento dinámico de la aplicación de las normas, su modificación de hecho por su mero contacto con la realidad a lo largo del tiempo, su adaptación a la realidad social, y la relación entre las normas de creación social autónoma con las heterónomas. La última tarea de la sociología jurídica, sería contribuir a la teoría jurídica de la legislación y su conversión en política legislativa y en derecho más adecuado a la realidad social. El método positivista sería esencial para conocer las leyes, pero poco útil para contribuir a la creación de nuevas leyes, para ello es necesario el método sociológico.

II.IV.II Ernst Fraenkel

Al igual que Franz Neumann, Ernst Fraenkel, es más conocido en su condición de teórico de la política, que como laboralista. Son especialmente conocidos sus estudios y reflexiones sobre el pluralismo político en democracia, modelo que siempre defendió.

Trabó una estrecha relación académica con otros juristas de la época como Otto Kahn Freund y Franz Neumann, todos ellos estudiaron en Frankfurt con Hugo Sinzheimer, siendo Fraenkel el más antiguo de sus discípulos.

Entre sus postulados más destacados Fraenkel,¹⁸ consideraba un grave error ver en el peligro de la fragmentación de Derecho del Trabajo una negación de su significado, toda vez que *“la interpretación y la aplicación práctica de cada norma iuslaboral produce efectos no sólo en la resolución de cada controversia individual, sino en el propio desarrollo social y económico”*. Pensar que la fragmentación del Derecho del Trabajo equivale a su declive sería, para nuestro autor, expresión del venir a menos de un gran proyecto y de una pérdida de esperanza en la transformación de la economía y de la sociedad con ayuda de aquel Derecho.

¹⁸ Fraenkel, E. (1930), *Arbeitsrecht und Politik*, Frankfurt, pág 97-112, obra de Ramm, T. (2011) *Política internacional y derecho internacional ciencia política*, vol. 6, editorial Buchtein y Letterbeck, pag.574-617

Según Fraenkel, el fracasado sistema consejista del artículo 165, de la Constitución correctamente interpretado, hubiera debido evitar una dictadura parlamentaria, permitiendo una participación de los trabajadores en la conformación del orden económico y social, de una constitución no solo política sino económica.

La democracia colectiva es para Fraenkel, aquella que permite la contribución popular real y continua, a la formación de la voluntad del Estado, sin limitarse a la mera elección del parlamento cada cuatro años.

Los organismos colectivos representativos tendrían una capacidad de regulación autónoma de sus propios intereses, con sujeción a la ley. La democracia colectiva según Fraenkel, no pretende, una constitución social paralela al Estado, sino como parte integrante de este.

En “Democracia colectiva” de 1929 Fraenkel,¹⁹ considerara la independencia y el sometimiento exclusivo de los jueces a la ley por imposición el artículo 102 de la Constitución weimariana, entiende por “ley” no solo las normas de derecho positivo, sino todo el ordenamiento jurídico. Así la juez seria guiado, en primer lugar, por un sentimiento de justicia que debe ser filtrado por las normas legales, pero no enteramente determinado por aquellas. Algo similar sostendría el profesor berlinés de derecho público Heinrich Triepel²⁰, para quien “*el derecho es sacro, pero no la ley*”; la ley estaría sometida al “derecho”.

Según Fraenkel, los jueces tienden a zafarse del vínculo positivo-legal, prefiriéndose fiarse de su sentimiento del derecho antes que de la escrupulosa aplicación del texto legislativo. En el contexto weimariano, los principios fundamentales de su constitución habrían contribuido, considerados, junto a los derechos fundamentales, por los jueces de la República para disentir de la literalidad legislativa, al indicado redimensionamiento minorado, del poder parlamentario.

El progresivo incremento del poder judicial en la República de Weimar, supuso una transformación de la pretensión de la constitución weimariana, de sometimiento del poder ejecutivo al parlamento, al sujetar a este al poder de la burocracia;

¹⁹ Fraenkel, E, (1929), *Kollektive Demokratie*, Berlín, pags, 79-95. Obra de Luthard, W, (1992) *Democracia colectiva, grupos de interés, mediación de interés plural*. Schubert, K editores, Scientific Book Society, Darmstadt, págs. 113–126.

²⁰ Triepel, (1923) *Streitigkeiten zwischen Reich und Landern*, Berlin, pag.93

de la idea racional de constitución, en la que el poder ejecutivo se somete al legislativo, y que era la deseada por los padres de la carta magna de la Republica, se habría tendido a una devaluación de la ley y reapoderamiento del poder ejecutivo, camino del Estado fascista italiano, donde tal situación se había formalizado en su propia constitución.

II.IV.III Franz Neumann

La concepción de Neumann sobre la constitución de Weimar, se divide en dos partes, la primera relativa a la organización del Reich, estableciéndose una democracia basada en la libertad y la igualdad, y con separación de poderes, como parte de tal organización se crea una nueva forma de autogobierno a ejercer por los sindicatos y las organizaciones empresariales. El reconocimiento de los sindicatos se expresa en el artículo 165, asignándoles la tarea de cooperar en el desarrollo de la industria productiva en pie de igualdad con los empresarios. Se admitió que ostentaran un alto grado de representatividad que formaran parte paritariamente de los tribunales laborales en sus tres instancias, así como de los órganos de administración de los entes de seguridad social, de los de arbitraje, del Consejo Nacional del Carbón y del Potasio, del Consejo Económico Nacional, etc. No se trataba de representantes elegidos por los trabajadores sino designados por los sindicatos, lo que ha permitido hablar de “democracia colectivista” en virtud de la cual la democracia política tendría raíces en las masas. Pero sin corporativismo, por cuanto el poder político residía en el parlamento (Reichtag) y los sindicatos eran independientes del Estado.

La segunda parte de la constitución de Weimar, regula los derechos del individuo en relación con el Estado, derechos fundamentales, reconociéndose el derecho a la libertad personal, a la libertad de expresión y de asociación, a las “libertades capitalistas”, derecho a la propiedad, libertad contractual, y de comercio, así como a las “libertades socialistas”, que restringen no sólo el poder del Estado, sino también de los individuos, y que se hallan exentas de los decretos de emergencia del artículo 48 de la constitución.

Según Neumann,²¹ *“la Constitución pretendió crear una democracia social, pero no una democracia socialista, una democracia basada no solo en el derecho de propiedad, sino*

²¹ Neumann, F., (1930) *Die soziale Bedeutung der Grundrechte in der weimarer Verfassung*, editorial de Sollner, A. Frankfurt der Main, pag 569 y ss. En italiano obra de Vardaro, G. *Il diritto del lavoro fra democrazia e dittadura*, (1983) Editorial società editrice Il Mulin, pag. 121-139

también en la libertad económica de la clase trabajadora, un compromiso entre capitalismo y socialismo”.

La Constitución weimariana habría asumido que la propiedad privada supone un poder sobre los hombres y las cosas, y que el trabajador se halla separado de los medios de producción, salvo su propio trabajo. Para paliar los efectos de tal desigualdad y dependencia económica y reequilibrar el sistema, la Constitución reguló el derecho a la libertad de asociación con propósito económico (artículo 159), reconoció a los sindicatos y los convenios colectivos (artículo 165) y declaró la obligación constitucional del Estado a proveer de seguros sociales (artículo 162).

Neumann consideraba, siguiendo la hipótesis de Hugo Preuss²², que la República de Weimar se fundó *“basada en la doctrina pluralista, que reconoce un necesario antagonismo social”*. Tal doctrina se puede incluso considerar *“como de reconciliación entre el Estado y el movimiento obrero”*.

Según Neumann, este pluralismo tendría tarde o temprano, que quebrar: o bien un grupo social acaba por arrogarse el poder soberano o, si los diversos grupos se paralizan o neutralizan recíprocamente, la burocracia estatal llega a ser todopoderosa *“mucho más que antes, ya que para dominar a grupos sociales fuertes se necesitarán artificios coactivos más fuertes de los que se requerían antaño para controlar a individuos aislados y sin organización”*.²³

Neumann, estudio la cuestión del equilibrio entre los derechos del individuo y obligaciones y derechos colectivos en su artículo de 1930 sobre el significado social de los derechos fundamentales en la Constitución de Weimar²⁴ examinando la relación entre un concepto esencialmente liberal (y en cierta medida antidemocrático) el de derecho fundamental como garantía de libertad del individuo (y de su propiedad) frente al Estado y al orden político democrático y el orden constitucional weimariano. La Constitución de 1919 no afirma la sacralidad o inviolabilidad de derecho alguno como derecho de libertad incondicional, siendo notable el caso de la propiedad, que la Constitución se limita a

²²Neumann, F. (1929) *Die politische und soziale Bedeutung der aberitsgerichtlichen Rechtsprechung*, Frankfurt der Main, pag.113-147. En italiano obra de Vardaro, G., *Il diritto del lavoro fra democrazia e dittadura*, (1983) Editorial società editrice Il Mulin., pag.133-164

²³Neumann, F. (1983) *Behemoth. Pensamiento y acción en el nacionalsocialismo*, ediciones FCE, Madrid 1ª reimpresión, pag.27

²⁴Neumann, F., (1930) *Die soziale Bedeutung der Grundrechte in der weimarer Verfassung*, Frankfurt der Main, pag 569 y ss. En italiano obra de Vardaro, G. *Il diritto del lavoro fra democrazia e dittadura*, pag. 121-139.

garantizar, pero sin reconocerle naturaleza de derecho fundamental inviolable. Su artículo 109 reconoce la igualdad de todos los alemanes frente a la ley, lo que puede parecer un mandato de trato igual y no arbitrario, basado en el orden legal, del legislador constitucional frente al poder público ejecutivo.

Entiende Neumann que este principio constitucional de igualdad tiene un claro sentido positivo que, en el orden político se manifiesta en la igualdad electoral, en la eliminación de la división de clases sociales y en garantía de acceso en condiciones de igualdad a la función pública. La libertad implica participación en condiciones de igualdad en la soberanía popular.

Neumann, con referencia a Karl Renner,²⁵ sostiene la necesidad de llevar a cabo un análisis histórico-sociológico del artículo 109 de la Constitución weimariana, dada la posibilidad histórica de mutación funcional de las instituciones jurídicas. Tras considerar el principio de igualdad en el orden constitucional guillermino (favorable a un orden burgués con reminiscencias feudales, hasta el punto de que la burguesía esgrimía el principio de igualdad en su enfrentamiento con la vieja nobleza latifundista), Neumann considera la emergencia de novedosas interpretaciones positivas del principio de igualdad en el ámbito social, vinculado al interés público, limitándose la libertad contractual en el ámbito laboral, tutelando a los trabajadores con el fin de contribuir a la estabilidad político-social del proceso económico,²⁶ es decir, como principio funcional de mantenimiento del orden burgués, dentro del más amplio principio de conservación del ordenamiento jurídico propio de la idea de Estado de Derecho y del propio principio de igualdad liberal frente a la ley.

Neumann excluye que su concepto de libertad, sea exclusivamente garantista de la propiedad burguesa considerando incluso el argumento ex homine de la participación de su maestro Sinzheimer en la redacción del texto constitucional. Pero también la lectura de la segunda parte del texto constitucional, avalaría esta hipótesis. El principio de justicia según el artículo 151.I debe tender a garantizar una existencia digna, sin perjuicio de la tutela de la iniciativa económica individual. Otros preceptos del mismo texto (artículos 152 y 153) garantizan la libertad de empresa y comercio y la libertad contractual en el

²⁵ Neumann, F, (1929) *Die Rechtsinstitute des Privatrechts und ihre sozialen Funktion*, Mohr, Tübingen

²⁶ Heimann, E., (1929) *Soziale Theorie des Kapitalismus*, Mohr, Tübingen, pág. 135

ámbito económico. El artículo 153 garantiza el derecho a la propiedad, pero con el contenido y límite que fijen las leyes, se constitucionaliza la propiedad, pero con sujeción en su ejercicio al interés común. Otros principios constitucionales también apuntan a la creación de un Estado Social de Derecho cuyo fin último sería la realización de la libertad social: art. 155 (reforma agraria), art. 156 (socialización), art. 159 (derecho de coalición), art. 165 (reconocimiento del principio de democracia económica), art. 161 (reconocimiento del derecho a la previsión y seguridad social). Por libertad social entiende Neumann, que los trabajadores deben determinar autónomamente el destino de su propio trabajo, el derecho de coalición del art. 159 es una demostración que el derecho social de libertad se tutela en grado mayor que otros derechos capitalistas de libertad, al no poder ser limitado. A través del art. 165 se desarrolla el modo en que mediante el derecho de coalición se construye la colaboración paritaria entre empresarios y trabajadores para la construcción de la constitución económica.

En su interpretación del artículo 165 del texto constitucional, Neumann tipifica tres tipos de coaliciones económicas, de ayuda o socorro mutuo, con ánimo regulatorio del mercado de trabajo y de representación de los trabajadores frente y en relación con el Estado. En la doctrina alemana de la época se debatía sobre la naturaleza de los derechos reconocidos a las coaliciones sindicales por los artículos 159 y 165. Los constitucionalistas, en general, consideraban que el derecho de coalición se reconocía por el artículo 159. Sinzheimer estimaba que este artículo reconocía la libertad de coalición individual y colectiva, mientras que el artículo 165, reconocía la capacidad de representación de las coaliciones, estas diferencias entre la doctrina jurídica se expresaron también en la jurisprudencia.

Pero para Neumann el artículo 165.I.2 tenía un triple significado, en primer lugar reconocería la existencia de las coaliciones sindicales (así como de los consejos) garantizándola con un rango normativo superior al de la ley ordinaria y sin permitírsele su limitación en virtud de los amplios poderes concedidos al poder ejecutivo por el artículo 48 del texto constitucional, al no hallarse dentro de los derechos fundamentales susceptibles de suspensión por aquel, tal garantía institucional se limitaría a los sindicatos y a las asociaciones patronales, es decir, a aquellos entre cuyas funciones estuviese la de regular las condiciones laborales.

Neumann hace suya la definición de Clemens Norpel²⁷ de sindicato “asociación económica de trabajadores”.

Son asociaciones económicas de trabajadores (sindicatos) solo aquellas que:

- 1) Han sido constituidas exclusivamente por trabajadores de una misma producción o rama de la industria. Si tras su afiliación algún trabajador deviniese empleador, permaneciendo sin embargo en la organización sindical, debe ser excluido de toda decisión.
- 2) Se constituyen por tiempo indefinido, independientemente de las variaciones en su afiliación.
- 3) Son completamente autónomos e independientes en sus aspectos materiales e ideológicos. Específicamente disponen de los medios necesarios para cumplir con sus fines, sin aceptar contribución alguna por parte de los empresarios ni de sus asociaciones.
- 4) Son dirigidos exclusivamente por trabajadores y reciben contribuciones en cuantía suficiente para representar eficazmente, en el ámbito social y económico, los intereses de sus afiliados.
- 5) Para alcanzar tales fines determinan en sus estatutos que harán uso de la huelga como medio de lucha, en tanto que otros medios no conduzcan a un resultado satisfactorio.
- 6) Conforme a sus estatutos, garantizan un subsidio a sus afiliados en caso de huelga, cierre patronal o de sanciones disciplinarias.

La naturaleza jurídica de las asociaciones sindicales es privada y, por ende, se excluye de su control por parte del Estado, si bien son titulares de derechos y deberes de naturaleza pública. Son organizativamente autónomos y sus competencias se hallan en relación con el Estado de derecho social nacido de la Constitución de 1919 y que, como tal, es sustancialmente diferente del Estado liberal burgués que hasta entonces existía.

El empresario también ha de ser libre en el modelo constitucional, ajeno a todo corporativismo monopolista excluyente del riesgo empresarial (lo que, en gran medida, un 50% de la economía alemana, al momento de escribir Neumann, no fue el caso en Weimar, con funestos resultados). Al entender este autor, en el empresario ideal en la

²⁷Norpel, C., (1927), *Die Arbeit*, Kaskel, W. editorial, Berlín pag.609

construcción constitucional weimariana debe coincidir capital y gestión, sin escindir esta última de la propiedad de los medios de producción.

Entre las libertades conexas a la libertad de coalición se halla la de conflicto (libertad de lucha), si bien limitada por las leyes de Reich, por la posibilidad de sometimiento de los conflictos al arbitraje obligatorio, razón por la que Sinzheimer, defendió la ausencia de regulación del derecho de huelga en el texto constitucional y, en general, tampoco el derecho de conflicto/lucha, para evitar la necesidad de modificación constitucional en caso de emergencia grave (recordemos que se trata de una época de frecuentes revoluciones consejistas).

Una segunda libertad conexa es la expresión a favor de las coaliciones, que tampoco supone un derecho absoluto, sino que está regulada por leyes ordinarias. La libertad de prensa lo es, asimismo, así como la libertad de asociación de las propias coaliciones, aunque estas libertades no están expresamente reconocidas por la Constitución, que Neumann estima incluida en la tutela específica del artículo 159 del texto constitucional, no afectada por ende por el artículo 48. También la libertad de reunión sindical debe estimarse conexa al derecho de coalición. Por último, el derecho exclusivo de las coaliciones a suscribir acuerdos colectivos y a su eficacia normativa e inderogabilidad ha de estimarse asimismo un instituto conexo de la libertad de coalición del artículo 165.I.2 de la Constitución de 1919.

II.IV.IV Otto Kahn Freund

Muy influenciado por la obra de Max Weber sobre todo su “Sociología del Derecho” Freund admite que le produjo una “inmensa impresión”, tanta que llegó a hacer suyas muchas ideas, y por Hugo Sinzheimer, crucialmente el método empírico que este autor empleó por primera vez, y tal vez por sugerencia de los Webbs²⁸, en su pionera obra de 1907/1908 sobre el convenio colectivo, cuyo primer volumen consiste, en su práctica totalidad, en el análisis de convenios colectivos realmente existentes.

La concepción sostenida por este autor durante toda su vida sobre el derecho laboral weimariano, se basa en la presuposición de la debida independencia radical entre sindicatos y patronales, debiendo ambas contar, como parte de su esencia, con el último a la acción hostil (derecho a la huelga y al lock-out). Para este autor, tal es el fundamento

²⁸ Webb, S., (1897) *Industrial Democracy*, 1ª edición 1897, 9ª edición 1927

del colectivismo que, como sistema de relaciones laborales, se opone tanto al contractualismo individualista de origen romano, como a la antigua idea germánica de vínculo de obediencia y protección entre amo y siervo.

Partidario del arbitraje obligatorio, razón por la que Sinzheimer, defendió la ausencia de regulación del derecho de huelga en el texto constitucional y, en general, tampoco el derecho de conflicto/lucha, para evitar la necesidad de modificación constitucional en caso de emergencia grave (recordemos que se trata de una época de frecuentes revoluciones consejistas).

Una segunda libertad conexas es la expresión a favor de las coaliciones, que tampoco supone un derecho absoluto, sino que está regulada por leyes ordinarias. La libertad de prensa lo es, asimismo, así como la libertad de asociación de las propias coaliciones, aunque estas libertades no están expresamente reconocidas por la Constitución, que Neumann estima incluida en la tutela específica del artículo 159 del texto constitucional, no afectada por ende por el artículo 48. También la libertad de reunión sindical debe estimarse conexas al derecho de coalición. Por último, el derecho exclusivo de las coaliciones a suscribir acuerdos colectivos y a su eficacia normativa e inderogabilidad ha de estimarse asimismo un instituto conexo de la libertad de coalición del artículo 165.I.2 de la Constitución de 1919.

Según expuso en su ensayo sobre “La cambiante función del Derecho del Trabajo”²⁹, el sistema colectivista de relaciones laborales weimariano “*representa un intento de legalizar la lucha de clases y convertirla en un componente integral del progresivo desarrollo del sistema legal*”, con la necesaria consecuencia de la existencia de una tensión, causa fundamental de la modificación funcional del derecho laboral de la República alemana. El sistema legal del nuevo Estado, reconoció la existencia de clases enfrentadas, e incluso la necesidad de tal conflicto. De otra parte, el poder estatal debe evitar apoyar a ninguna de las partes en conflicto.

Kahn-Freund, sostuvo que el tribunal supremo del Reich, contribuyó a la distorsión de aquel sistema de “pluralismo” colectivista, convirtiéndolo en corporativismo fascista, concepto por el que el autor entiende la pérdida de poder autónomo de las entidades colectivas laborales (sindicatos y patronales), que dejan de configurar sus propias

²⁹ Kahn-Freund, O., (1918-1933) Der Funktionswandel des Arbeitsrechts, en Arbeitsrecht und Politik, op.cit, Frankfurt-Colonia pág. 211-246.

voluntades y se someten al poder. Esta desviación el alto tribunal alemán se habría manifestado en su interpretación de las funciones de los consejos de fábrica creados por la Ley de Consejos de empresa de 1920, (BRG) publicada el 4 de febrero de 1920, estableció la primacía de los sindicatos respecto de los consejos obreros, garantizándoles legalmente su influencia determinante en los conflictos de cada centro de trabajo, que se reforzó como efecto de la especial protección contra despidos otorgada a los integrantes de los consejos obreros quienes, a su vez, solían ser representantes de los sindicatos (similares a los delegados sindicales de hoy). La “ficción liberal” de la igualdad de las partes en el contrato de trabajo redujo en gran medida su relevancia, así como la idea conservadora de la protección del empleado individual. El “colectivismo” devino la ideología dominante, sustituyendo la paridad de los individuos, por la paridad de los colectivos. La característica definitoria de la ideología “colectivista” del derecho es el mayor peso de lo social frente a lo político a la hora de regular las cuestiones del ámbito regulatorio laboral.

En todo caso un sistema jurídico laboral, que como el weimariano, aspiraba a regular las fuerzas conflictivas del mundo del trabajo no desde la óptica de su integración por individuos, sino por grupos sociales, no podía limitarse a permitir la formación de organizaciones ni a la concesión de la garantía constitucional de asociación (art. 159), ni al reconocimiento de las asociaciones (art.165). Si el conflicto entre las fuerzas sociales había de devenir en fuente del derecho, era necesario promover activamente la idea de organización social colectiva.

El reforzamiento del poder sindical respecto a los consejos obreros, también favoreció a las asociaciones, máxime cuando determinadas decisiones, como la extensión de la jornada laboral ordinaria, necesitaban su consenso mediante acuerdos colectivos. También la prohibición de actuación a los profesionales liberales (tales como abogados) y a cualesquiera otros representantes ante los tribunales laborales (inicialmente ante los tribunales comerciales e industriales), salvo de aquellos autorizados por las organizaciones sociales, reforzó el poder de éstas, toda vez que el empleado o empleador afiliado a una organización defensora de sus intereses veía dañada notablemente su capacidad de defensa.

Un último ejemplo de normativa legal en favor de la autonomía colectiva, fue la ley de prestación por desempleo publicada el 16 de junio de 1927 más conocida por Ley del Servicio de empleo y de aseguramiento del desempleo, que prohibió a las oficinas de

empleo, ofrecer trabajos con salario inferior al regulado mediante acuerdos colectivos, o trabajos para cubrir el de huelguistas sin informar al demandante de empleo de tal extremo. Todo ello con el efecto de avalar al conflicto laboral como una institución legal y una extensión del efecto social de los acuerdos colectivos hasta el punto en el que comienzan a funcionar como instituciones de derecho público.

Según Kahn-Freund,³⁰ se caracteriza por “*una particular actitud del Estado, respecto a la lucha de clases, al no negarla, ni suprimirla, pero sin tampoco concederle ilimitada libertad*”. Se trata de determinar su desarrollo a través de normas legales, para ser socialmente eficaz el conflicto debe desarrollarse en el seno del sistema legal y que, dada la fuerza potencial paritaria de las partes y la igualdad de oportunidades de ambas producirá un resultado susceptible de convertirse en ley.

Dentro del sistema, asume nuestro autor, existe un desequilibrio natural en favor del empleador, dada la propiedad de los medios de producción y su control respecto al empleo, cuya parte social puede generar un cierto equilibrio temporal mediante la acción colectiva, reequilibrio imposible en tiempos de crisis, en los que la herramienta de la huelga se desfigura por el exceso de mano de obra, lo cual genera un rechazo patronal a la negociación colectiva, quebrándose así el mecanismo colectivista. El Estado no puede permanecer indiferente a las dificultades del colectivismo en época de crisis, por ello decide intervenir mediante medidas de política social, esto se manifestó notablemente, en la reducción del ámbito autorregulatorio producto de la negociación colectiva que se vio progresivamente sustituido en importante medida por la hetero normación estatal.

Kahn-Freund consideró tal mutación analizando el sistema arbitral, la extensión de los convenios colectivos, la determinación estatal de los salarios y los decretos de emergencia, el proceso de despido y el rol y la ideología de la judicatura.

Sobre el sistema arbitral weimariano, Kahn-Freund,³¹ sostuvo una posición ambivalente, distinguiendo una función positiva, su contribución al éxito de la negociación colectiva, pero sin afectar al poder y representatividad relativos a los negociadores, y otra negativa la cual terminó prevaleciendo en la República, a saber, su ilícita apropiación por el Estado

³⁰ Kahn-Freund, O., (1918-1933) Der Funktionswandel des Arbeitsrechts, op.cit. en Arbeitsrecht und Politik, Frankfurt-Colonia, pág. 211-246

³¹ Kahn-Freund, O., (1918-1933) Der Funktionswandel des Arbeitsrechts. Op.cit en Arbeitsrecht und Politik, pág. 211-246

para contribuir a los objetivos políticos y de oportunidad económica mediante la imposición de decisiones arbitrales, según permitía el Decreto de Arbitraje de 30 de octubre de 1923.

Kahn-Freund, destacó el hecho de que los efectos de las decisiones arbitrales, afectaban a la autonomía negociadora, sustituyendo progresivamente la fuerza relativa de los negociadores por la voluntad de las autoridades de arbitraje que, a su vez, perseguían fines económicos relativos a la superación de la crisis. Así, los agentes sociales se vieron sujetos a la voluntad estatal bajo la ficción jurídica de que lo estaban solo a la suya propia, respondiendo de cualquier incumplimiento. Como ejemplo, se produjo la paradoja en tiempos de crecimiento económico, de que los sindicatos eran responsables de garantizar la extensión de la jornada que sólo cabía autorizar mediante acuerdo colectivo, al que se asimilaba una decisión arbitral, según Kahn-Freund, esto fue una especie de peaje sindical por el apoyo estatal al incremento de los salarios.

La práctica de la extensión de los convenios colectivos habría seguido en Weimar el mismo cambio funcional progresivo, iniciándose como una medida con la que promover el colectivismo y terminando como un instrumento de la política social estatal. En su intención original, extensión significaba la posibilidad de eliminar la “ventaja” en el mercado de trabajo del trabajador no sindicalizado respecto del afiliado a una organización aboliendo con ello uno de los obstáculos a la formación y crecimiento de las organizaciones colectivas. Desde el punto de vista del empleador, la extensión servía también para subrayar la función del convenio colectivo como una especie de cartel limitado a regular los costes de producción. Desde el inicio, sin embargo, la introducción de la extensión representó un peligro para las organizaciones sindicales, toda vez que la garantía del efecto de obligatoriedad automática de los salarios colectivamente acordados, aplicables también a los trabajadores no sindicalizados, debilitaba la eficacia de uno de los factores más poderosos a efectos de estimular la formación de organizaciones sindicales, a saber, la perspectiva de disfrutar las condiciones colectivamente pactadas y legalmente garantizadas. Por ende, el trabajador no organizado, sin la carga y los inconvenientes de afiliarse a un sindicato, habría de disfrutar las ventajas que hasta entonces sólo habría podido disfrutar con la precondition de su afiliación sindical. De nuevo se manifiesta aquí la faz dual del colectivismo en cuanto a la relación entre el Estado y las organizaciones colectivas.

El Estado contribuye al progreso de tales organizaciones cuando interviene en su apoyo mediante la extensión de los convenios, pero también obstaculiza nuevas afiliaciones al permitir a los trabajadores no afiliados disfrutar beneficios que no son producto de su participación militante ni de la propia fortaleza sindical. La indicada exclusión de abogados y otros profesionales de la posibilidad de representar a empleadores y empleados ante los tribunales laborales no fue sino una limitada compensación de las desventajas derivadas de la extensión. El derecho exclusivo de los sindicatos a representar a sus afiliados ante los tribunales se manifiesta como una “institución de conexión” de la extensión de los convenios colectivos según Renner.

Si este cambio funcional fue, desde el inicio, un elemento inherente al principio de extensión, otro cambio fue asimismo efecto de la forma en que se aplicó tal principio. De acuerdo con la cláusula 2 del decreto de Convenios Colectivos de trabajadores y de arbitraje y disputas laborales, publicado el 23 de diciembre de 1918 (TVO, Tarifvertragsordnung), la extensión de un convenio colectivo presupone su importancia predominante (*überwiegende Bedeutung*). En la práctica esto se aplicó de manera que los convenios se extendieron en casos en los que los agentes colectivos que habían suscrito el acuerdo colectivo suponían solo una minoría del colectivo de trabajadores afectados por el convenio extendido. Esto sucedía especialmente en el caso de los trabajadores no manuales, técnicos o asimilados “de cuello blanco” que vieron sus condiciones laborales predominantemente reguladas mediante la extensión de convenios colectivos ajenos.

Según las estadísticas de la AFA-Bund, a finales de 1929, cerca del 65% de todos los empleados de “cuello blanco” tenían sus condiciones laborales reguladas en virtud de la institución de la extensión, toda vez que la densidad de afiliación sindical entre este tipo de empleados era típicamente baja. La gran mayoría de los empleados de “cuello blanco” percibía en la práctica la negociación colectiva, pura y simplemente como una especie de continuación de la política social de la preguerra, en especial si se consideraba conjuntamente con los efectos de la Ley de Protección contra el despido de los asalariados, no trabajadores manuales, “KSG” de 9 de Julio de 1926, que prolongó el periodo de preaviso en relación con el despido de los empleados “de cuello blanco” de mayor edad.

En la medida en que representan una retirada de la idea del colectivismo, las tendencias expuestas por el profesor Kahn-Freund se continuaron e intensificaron en las medidas de los decretos de emergencia dictados a mediados de 1930.

Como ya hemos indicado, el Estado penetró progresivamente en el sistema arbitral, utilizando a las organizaciones autónomas para implementar su política salarial estatal al hacerles responsables de las mismas con su patrimonio.

Un punto importante en el desarrollo se produjo con la promulgación del 4º Decreto de Emergencia de 8 de diciembre de 1931, ya que las medidas de los anteriores solo habían afectado a empleados en entidades y empresas públicas o semipúblicas. Hasta entonces la reducción salarial de los empleados del sector privado, se había producido mediante el sistema arbitral. Desde diciembre de 1931, el gobierno eludió tanto a la negociación colectiva como al sistema arbitral a efectos de determinar el salario de los empleados de entes privados, mediante las regulaciones de reducción salarial del cuarto decreto de emergencia. Todos los salarios colectivamente acordados se vieron reducidos desde el 1 de enero de 1932 al nivel del convenio colectivo aplicable a fecha de 10 de enero de 1927, con una reducción mínima del 10%, o en casos excepcionales del 15%. La única función residual de negociación colectiva que se les permitió a los agentes sociales, fue el desarrollo de la aplicación del decreto y la determinación de las nuevas retribuciones a fin de hacerlas constar en un anexo al hasta entonces vigente convenio colectivo.

Kahn-Freund, subraya la importancia de este decreto, ya que supuso una más severa revisión del sistema colectivista que los decretos anteriores, toda vez que significó el abandono por el Estado hasta de la ficción de que los cambios necesarios requerían un acuerdo colectivo, imponiéndoselos a los que hasta entonces representantes y negociadores colectivos mediante un acto del legislador. Los agentes colectivos devinieron como meros órganos ejecutivos del Estado; vieron reducidas sus funciones al mero cálculo de los efectos de los cambios ejecutivamente impuestos.

En opinión de este mismo autor, las medidas de los decretos de emergencia suponen un alejamiento de la idea básica del colectivismo, comenzó con el derecho en ciertas circunstancias específicas de extinguir específicas regulaciones de convenios colectivos en el ámbito de los empleados públicos y continuó, mediante la extensión de la fecha de expiración de tales convenios, hacia la determinación estatal de los salarios y a la intervención en los acuerdos colectivos de todos los sectores económicos. En opinión de Kahn-Freund, las medidas de los decretos de emergencia no se limitaron a ser una mera expresión de necesidades derivadas de una situación puntual de crisis, sino la lógica continuación de un itinerario preparado por la práctica arbitral y judicial. Nuestro profesor resume así tal evolución: las condiciones del empleo no se determinan por el acuerdo

autónomo de los agentes sociales, según pretendió el sistema colectivista, sino en virtud de los requisitos de la política social estatal existente en cualquier momento.

Kahn-Freund, también hizo referencia al procedimiento de impugnación de despidos modificado, en su menoscabo, según este mediante el Decreto de Arbitraje de (art. 2 SchIVO) de 30 de octubre de 1923, y la Ley de Tribunales Laborales (AGG, art. 2) de 1926.

Antes de la vigencia del decreto anteriormente citado, una autoridad administrativa, El Comité Arbitral decidía respecto de las impugnaciones mediante un procedimiento inquisitivo de oficio. Con la nueva regulación se transfirió la capacidad decisoria a los tribunales laborales en el seno de un proceso contradictorio de conformidad con la normativa civil.

Las controversias sobre despidos se conceptuaron como disputas ordinarias entre el empleador individual y el trabajador con el efecto de que, debido a una aplicación parcialmente incorrecta de los principios de la carga de la prueba propios del derecho civil, se fue progresivamente reduciendo hasta la insignificancia el posible efecto de las impugnaciones de despidos como posibilidad de revisión de las relaciones laborales colectivas a nivel del centro productivo en interés de la fuerza de trabajo. Los litigios por despido devinieron civiles ordinarios sin conexión básica alguna con el sistema colectivistas.

En 1930, el número de impugnaciones por parte de los empleados asalariados fue excepcionalmente elevado, como efecto del mayor número de despidos. Aun así, hubo 20813 impugnaciones por parte de trabajadores manuales en todo el Reich, comparado con 14673 trabajadores de “cuello blanco”. Lo que para Kahn-Freund es expresivo de una proporcionalmente mayor utilización del proceso impugnatorio por el colectivo de trabajadores con menor conciencia colectivista, carencia reforzada por el establecimiento de órganos representativos diferenciados, cada uno de ellos con sus competencias específicas a efectos de impugnaciones, ajenos entre sí en relación con la impugnación de los despidos.

En cuanto a la judicatura afirma Kanh-Freund *“como sabe casi cualquier abogado, no es una máquina que aplique de forma racional y lógica la ley a cada caso, y ello no sólo en cuanto a lagunas legales. El Tribunal Supremo del Reich habría aplicado normas de naturaleza exclusivamente social, moral o económica en sus decisiones, manifestando un*

ideal social manifiestamente consciente”, un ideal que el autor pretende descubrir mediante un análisis sistemático. En todo caso Kahn-Freund estima imposible la existencia de un “juez autómatas”, mera “boca de la ley”³²

III. CONSTITUCION ECONOMICA Y CONSTITUCION DEL TRABAJO.

Las nociones de *constitución económica* y *constitución del trabajo* son claves esenciales en la concepción jurídica de los juristas del trabajo de la izquierda demócrata weimariana.

Su concepción se basa en una consideración interiorizada del rol fundamental “del ser humano en el derecho”³³, en este sentido Karl Korsch distingue entre contrato de trabajo liberal y la antropológica constitución del trabajo, y a tantos otros como Gierke o Kahn-Freund al decir “*a todo verdadero socialista cuyo compromiso con la libertad y dignidad humanas han de ser el alfa y el omega de su vida intelectual.*”

El propio Gierke criticó la separación, que estimaba formalista y ajena a la tradición jurídica germánica, al ser obra del derecho romano, entre derecho privado y público defendiendo la necesidad de crear un *Derecho Social* que recuperaría, sin perjuicio de la “*santificación de las inviolables esferas del individuo*”³⁴ “*un aliento de la libertad propia del derecho natural debiera reconocer nuestro derecho público, y nuestro derecho privado debiera ser permeado con unas gotas de aceite socialista.*”

La distinción entre *constitución económica* y *constitución del trabajo* es una cuestión debatida, la doctrina a menudo equipara ambos conceptos, el concepto de constitución económica suele asimilarse al proyecto consejista a través del artículo 165 de la constitución y las radicales pretensiones alternativas nunca implementado.

La idea de constitución del trabajo fue desarrollada en el libro “*Principios de derecho del Trabajo*” (2ª edición de 1927)³⁵ Sinzheimer explica la esencia de la constitución del trabajo por comparación con los tiempos que, en un irónico entrecomillado, se refiere como de “*contrato libre de trabajo*” en los que aún no existía contrapoder colectivo alguno por parte de los trabajadores. En ese tiempo “*residía la conformación de las*

³²Weber, M., (1921) *Wirtschaft und Gesellschaft*, *Economía y sociedad* (1964) 2ª edición en español, pág. 397 y ss.

³³Kahn-Freund, O., (1976) *Menschen im Recht*. “Hugo Sinzheimer (1875-1945), en Sinzheimer H., *Arbeitsrecht und Rechtssoziologie*, ed. por Kahn-Freund, H, y Ramm, T., Europäische Verlag, Frankfurt-Colonia, pag.2

³⁴O.von Gierke, (1889) *Die soziale Aufgabe des Privatrechts Berlin*, pag.63 y 64

³⁵ Sinzheimer., H (1927) *Principios del derecho del Trabajo* 2ª edición, editorial de Gustav Fischer, Jena, Pág. 207-208

condiciones laborales y económicas en última instancia, en manos del empleador. Era el señor de la mano de obra y determinaba por si solo el proceso económico. Disponía si un hombre podría encontrar trabajo, bajo qué condiciones podría hacerlo, cómo y por qué se relacionaría a efectos organizativos con otros operarios. Ciertamente es que tras la abolición de los vínculos feudales ningún trabajador pertenece a ningún empleador. Ahora aquél podía elegir a su señor, eso sí una vez ejecutada su elección, el sometimiento al vínculo con el empleador respecto de la relación laboral era equivalente al del súbdito respecto a su señor absoluto. Los únicos límites se hallaban en la ley mercantil o en las leyes estatales sobre protección que pretendían reducir el poder empresarial.”³⁶

Y añadió a continuación *“conocemos el origen de estos derechos absolutos, nacen de la propiedad, que no sólo genera un poder personal sobre las cosas, sino también respecto de las personas. Mientras este poderío carezca de contrapoder que se le oponga, el trabajo se somete exclusivamente a la propiedad, el empresario es el único señor de la casa (Herr im Hause) y la economía solo tiene un titular, enraizado en el derecho de propiedad”*

Surge así en Weimar un *“cambio en el concepto jurídico del trabajo”*, afirmándose *“una concepción humana del trabajo”³⁷* que deja de ser mercancía sometida al tráfico jurídico, a través de la protección del trabajador en virtud de una normativa pública y regulando la extensión y contenido del contrato de trabajo, relativos a la jornada y al salario, y la participación de los trabajadores a través de los órganos colectivos (comités de empresa). *El concepto jurídico del derecho colectivo elimina la ficción de la autodeterminación individual del trabajador.”³⁸* *“Las condiciones de trabajo no dependerán ya del individuo aislado, sino de una asociación de trabajadores”* (coalición, según el término alemán).

La libertad sindical puede ser caracterizada como síntesis de la originalidad del pensamiento constitucional weimariano integrando los principios de solidaridad y democracia, en donde la idea de libertad ya no es la del pensamiento liberal, adquiriendo un sentido social.

³⁶ Sinzheimer., H (1927) *Principios del derecho del Trabajo*. Op.cit. 2ª edición, Pág. 207-208

³⁷ Sinzheimer., H (1927) *Principios de derecho del Trabajo*. Op.cit, 2ª edición, Jena, Pág 237

³⁸ Sinzheimer., H (1927) *Principios de derecho del Trabajo* Op.cit.2ª edición, Jena, Pág 237 y 238

La nueva regulación puede generarse por una doble vía, bien la de la negociación colectiva, bien la legislativo-proteccionista, lo social es prioritario respecto a lo particular, el trabajador puede perder, o pierde parte de su libertad individual, pero la reconquista como libertad colectiva. Así convivirían una subjetividad colectiva y una objetivación concurriendo diversidad de remedios para lo que se debe homologar la protección normativa derivada de la negociación colectiva la que genera heteronormación³⁹, prioridad de lo colectivo sobre lo individual, pero también de lo estatal sobre lo colectivo, puede considerarse efecto y causa de la teoría institucional de Sinzheimer.

La relación laboral necesita no solo de una dogmática específica, ajena a la presunción formalista de igualdad, sino instituciones colectivas propias que permitan un reequilibrio. Es conocido el “dictum” de Kahn-Freund, referente a la tendencia liberal de enmascarar bajo la máscara de un “contrato de trabajo” lo que no es sino unilateralidad del empleador, de ahí que, en rigurosa coherencia con la reconceptualización del contrato de trabajo, fuese necesario la regulación normativa del poder colectivo, junto con el Gobierno, pudiese garantizar la adecuada regulación del vínculo laboral, que esto se hiciese en la Constitución es expresión del reconocimiento político de la esencialidad de esta institución social.

En referencia a la constitución económica y haciendo referencia al más que nombrado artículo 165 de la constitución, positivizó un contrapoder colectivo ahora los trabajadores de cuello blanco y azul fueron llamados a regular, en igualdad, sin subordinación del trabajo al capital en un proyecto “igualitario” y “ en comunidad” a los que hace referencia Sinzheimer, con los empresarios, así como para cooperar conjuntamente en el desarrollo económico de las fuerzas productiva con el fin del bien común.

Los trabajadores dejan de ser objetos económicos para devenir sujetos corresponsables de la economía, el derecho de propiedad perdía su prerrogativa de único señor. Se trata del “camino eterno desde la servidumbre a la libertad, del súbdito al ciudadano, que desde ahora también encuentra expresión en la comunidad entre trabajo y propiedad”⁴⁰

³⁹ Lo que se vino a llamar *contractualismo imposible o bloqueado de Weimar*

⁴⁰ Sinzheimer., H (1927) *Principios de derecho del trabajo*, Jena, op.cit. Pag.207

IV. SOCIALIZACION EN LA REPUBLICA DE WEIMAR.

La reivindicación fundamental del pensamiento de matriz socialista en esta época fue la transformación en jurídico-público del orden jurídico privado del trabajo y la propiedad. Es decir “*la exclusión del empresario y la transferencia de los medios de producción a la propiedad colectiva*”⁴¹.

La *socialización*, sólo considerando el orden del trabajo y de la economía como un interés público, podría limitarse la arbitrariedad patronal, lo que cabría de alcanzar mediante la intervención coactiva del Estado y por efecto de la acción colectiva.

Juristas de izquierda, sostuvieron la legitimidad de esta aspiración con argumentos de tipo histórico. De ahí que Sinzheimer empleara la metáfora del consejo obrero como el equivalente a la llegada, desde el despotismo a la *monarquía constitucional* en la fábrica, o que Karl Korsch, buscase amparo en la teoría de Grocio, que otorgaba un derecho natural a la burguesía para liberarse, incluso por medios bélicos, de sus servidumbres, para extrapolar ese mismo derecho a una clase obrera sometida al despotismo burgués. Hasta el centro izquierda liberal, admitía la necesidad y oportunidad en algunas industrias, la necesidad de algún grado de socialización en la Alemania de aquel entonces tal vez condicionada por la “*fiebre socializadora*” que sobrecogió a Europa después de la Revolución Rusa y que tuvo gran repercusión y buena acogida en las clases obreras.⁴²

En noviembre de 1918, se constituyó la primera comisión de Socialización en Alemania, su misión era la de considerar las posibilidades de socialización en todo el país y, en su caso diseñar planes prácticos para la efectiva socialización de la economía alemana.

La comisión se vino reuniendo hasta inicios de 1919, cuando dimitió en protesta por su falta de potestad alguna para actuar de forma eficaz sin haber obtenido resultado alguno, a pesar de que en marzo de 1919 entró en vigor una ley de socialización de la industria del carbón, esta ley se entendía en el sentido de los colectivistas, es decir, como socialización posible pero no necesaria de las empresas con ánimo de lucro, pero en ningún caso la socialización de los medios de producción.

⁴¹ Wissell., R (1919) *Praktische Wirtschaftspolitik*, Berlin Pag.136, obra de Petzina, D. (2000) *Die Verantwort Verantwortung des Staates für die Wirtschaft*, ed. Klartext, Essen, pag.236.

⁴² González Calvet, J. (1995) *La concepción del estado y el derecho en Karl Korsch*, Barcelona, publicado por la Universidad de Barcelona.

Sinzheimer expresa en toda su obra un decidido impulso hacia la socialización, e identifica la propiedad privada de los medios de producción con un poder privado en el ámbito público, si bien con matices sobre la forma de alcanzarla y con respecto a los términos de la misma. En 1922, el profesor Sinzheimer sostuvo que todo el Derecho del Trabajo, está bajo la influencia del interés comunitario lo que según su doctrina considera que *“hoy se puede manifestar de forma más reducida y mañana más amplia”*. La idea jurídico-social es inmanente al derecho laboral y al fundamento de la organización social apuntando hacia una necesaria socialización de los medios productivos⁴³.

En este mismo escrito se referirá de forma más expresa a una *“esfera colectivo-económica que ha de superar a las economías individuales”*. Por encima del dominio privado de los medios económicos y fábricas, surge un nuevo derecho colectivo *“al que se transfiere, en medida creciente”*, de nuevo al gradualismo *“el derecho del dominio económico para la administración a través de sus órganos”*⁴⁴. En la medida en que la actividad económica individual reconoce como un asunto concerniente a todos los hombres y se admite su sostenimiento económico como un interés colectivo, *“el hacer económico del hombre se hará en función de la colectividad un bien económico que se confrontará con el caos económico”* del que Sinzheimer califica a los tiempos en los que escribe.

Quien o cómo se administra *“no es sólo una cuestión privada, sino de todos”*. El derecho laboral, devenido *Derecho Social* porque social es necesariamente su fundamento y porque pretende imponer su señorío sobre determinados hechos sociales, una vez superado una concepción liberal e individualista que no refleja su ser real *“El Derecho del Trabajo actual conoce fundamentalmente el derecho privado de disposición bajo la forma de propiedad. El Derecho Social del Trabajo aspira a lograr, en forma nueva, la puesta a disposición social de la total economía del pueblo, a través de un derecho colectivo para ambas cosas”*⁴⁵

En 1930 Sinzheimer distinguirá entre tres concepciones del derecho, la burguesa, la social y la socialista, la burguesa se expresa en el derecho civil, la social considera la dependencia de los trabajadores y la convierte en el Derecho Laboral. Frente a la dependencia surge el seguro social que garantiza la existencia del hombre que necesita

⁴³ Sinzheimer, H., (1922) *El perfeccionamiento del derecho del trabajo*, Berlín, pág.50, en *crisis económica y derecho del trabajo*, trad. de Vázquez., (1984) publicación del Ministerio de trabajo y Seguridad Social, Madrid, pags. 87-100

⁴⁴ Sinzheimer, H., (1922) *El perfeccionamiento del derecho del trabajo*, op.cit, Berlín, pág. 63

⁴⁵ Sinzheimer, H., (1922) *El perfeccionamiento el derecho del trabajo*, op.cit, Berlín, pág. 64

trabajo y una renta mínima para sobrevivir. Frente a la dependencia colectiva se genera un derecho colectivo. Y por último la socialista vinculada a entender del autor, al “*actual derecho del trabajo*”. La concepción burguesa prescinde de la dependencia, la concepción social la pone de manifiesto, y la concepción socialista quiere hacerla desaparecer “*Y sólo lo puede conseguir haciendo que desaparezca su raíz, que no es la propiedad privada en sí misma, sino la propiedad privada de los medios de producción*”⁴⁶.

En 1934, Sinzheimer reconoce el fracaso del intento socializador mediante las llamadas “*comunidades del trabajo*” surgidas a partir del acuerdo Stinnes-Legien, que se proponían agrupar en una sola organización a trabajadores y empresarios para contribuir al desarrollo de un orden económico que se fundase en un sistema de acuerdos colectivos, en un *Kollektivismus* no solo fracasado sino retroactivamente calificable de mito, ya que ninguna empresa se socializó en Weimar.⁴⁷

V. EL MOVIMIENTO CONSEJISTA

Durante los meses siguientes a la Revolución de noviembre el futuro del país estuvo en las manos de las organizaciones políticas e industriales del movimiento de los trabajadores. En esta época las organizaciones del movimiento obrero alemán, el SPD, y los sindicatos tenían dos objetivos el establecer un sistema parlamentario, y reconocimiento constitucional y legislativo de nuevos derechos para los trabajadores en el campo de la política económica y social.

La mayoría de las pretensiones de los consejos estaban en línea con la política del SPD, sus métodos y organización poco ortodoxos y extraparlamentarios retaban el planteamiento legalista y de evolución de las jerarquías del partido y de los sindicatos.

Hasta el 10 de noviembre de 1918, fecha de proclamación de la República de Weimar, los consejos de obreros y soldados tuvieron un papel revolucionario, desde noviembre de 1918 hasta febrero de 1919 Alemania fue gobernada por el llamado “Consejos de representantes del pueblo” compuesto por miembros de SPD y por los representantes de los Consejos pero los continuos conflictos entre los miembros de ambas facciones desembocaron en enfrentamientos y amargas y sangrientas batallas en las calles de Berlín

⁴⁶ Sinzheimer, H., (1930) *Crisis económica y derecho del trabajo*, Berlín, págs.79-85

⁴⁷ Sinzheimer, H., (1934) *La teoría de las fuentes del derecho y el derecho del trabajo*, trad..de Vázquez Mateo, F., (2002) *Relaciones laborales*, 3/2002, Madrid, pág. 231

al inicio de 1919, el ala de extrema izquierda del movimiento consejista resultó completamente destruida y los líderes del recientemente formado partido comunista alemán, Karl Liebknecht y Rosa Luxemburgo fueron asesinados por fuerzas paramilitares de extrema derecha.

Inmediatamente después de estos sangrientos sucesos el 19 de enero de 1919 se celebran elecciones en las que el SPD consiguió el 37.9% de los escaños de la nueva Asamblea Nacional, el cual (SPD) inició conversaciones con los principales partidos, el liberal-demócrata, el partido centrista y el partido democrático alemán, en poco tiempo se formó una coalición republicana de gobierno la famosa “coalición de Weimar”.

La primera tarea de esta coalición fue realizar un borrador de una nueva constitución, el nuevo gobierno presidido por Philipp Scheidemann, anunció que no tenía intención de otorgar a los consejos reconocimiento formal, lo cual fue muy criticado pues algunos miembros del SPD, que defendieron la institucionalización de los consejos en forma de cámaras de trabajadores (Arbeiterkammern), después de una serie de huelgas y manifestaciones masivas entre febrero y marzo de 1919 el SPD fue obligado a cambiar de política, y publicó una declaración prometiendo el reconocimiento formal de los consejos en la constitución.

En el sistema de gobierno del nuevo régimen el parlamento había de ser soberano, pero su poder estaba sujeto a modificaciones y supervisión por parte de una serie de instituciones y procedimientos incluyendo un presidente de Reich elegido por el pueblo, plebiscitos y los llamados “consejos económicos” (Wirtschaftsräte) compuestos por representantes de empleadores y empleados los cuales estaban llamados a cooperar, en pie de igualdad con los empleadores en la regulación de salarios y de las condiciones de trabajo, y otros grupos participantes de la población (artículos 165 de la constitución de Weimar).

La Ley Electoral del Reich de 1920, estableció un sistema de representación proporcional que garantizó que la República sería permanentemente gobernada por gobiernos de coalición.

El Estado de Weimar fue, por tanto, un difícil compromiso entre tres elementos diferenciados: la herencia del pasado, el funcionariado la judicatura y el ejército; la democracia parlamentaria y un colectivismo plural, es un sistema que combina el régimen

presidencial con el parlamentarismo clásico lo que vendría a ser conocido como “parlamentarismo weimariano”

V.I Consejos de trabajadores y comités de empresa en la doctrina weimariana.

El ideal socializador común a socialdemócratas y comunistas se pretendió materializar en la República de Weimar mediante la institución consejista.

En la Europa de las primeras décadas del siglo XX, se prodigaron las revoluciones socialistas autodenominadas consejistas en las que se aspiraba a una democracia radical mediante una multiplicidad de órganos representativos coordinados entre sí, desde los ámbitos más restringidos, el centro de trabajo, el cuartel, la aldea, el barrio, y hasta alcanzar toda la comunidad estatal.

La República de Weimar nació como efecto de un movimiento consejista reactivo a la profunda crisis generada por la Primera Guerra Mundial, generándose relaciones complejas y fragmentadas entre aquel y otras alternativas políticas que evolucionaron a lo largo del tiempo.

Consideraremos ahora la manifestación del consejismo weimariano tanto en la doctrina de la izquierda iuslaboralista como en la propia concreción normativa constitucional y legal de la República.

La propuesta de Sinzheimer sobre el modelo consejista debe mucho a su concepto de la autonomía de los actores sociales, así en su informe de 1919 a la Asamblea Constituyente, Sinzheimer calificó la libertad de asociación de instrumento fundamental para el mejoramiento de las condiciones económicas no sólo frente al Estado, sino también en la confrontación entre poderes sociales, lamentando que, si bien ésta se iba a incluir en el texto constitucional, no lo fuera la que califica de libertad de huelga.

Según este autor, la Constitución de Weimar regula la existencia de una *constitución económica* basada en dos tipos de órganos, los consejos obreros, y los consejos económicos. La diferencia entre ambos se fundaría en la existencia al tiempo de un *conflicto* y de una *comunidad* (otro eco de Gierke), un conflicto entre capital y trabajo, y una comunidad que se expresa en el interés común de los empresarios y trabajadores en cuanto a la producción.

En 1919, Sinzheimer publica un artículo sobre “*la concreta organización de los consejos obreros*” en donde pone de manifiesto la necesidad de tres límites al poder de estos, el

impuesto por las que se denomina “*asociaciones profesionales*” responsables de determinar las condiciones de trabajo y los salarios, y la que los consejos no pueden ni deben sustituir, dada la dependencia empresarial de unas circunstancias económicas cambiantes⁴⁸, el derivado de la existencia de una *constitución económica*, que comprende a todo el pueblo en su actividad económica; parte de la idea de que los intereses económicos particulares son reconducibles a un interés general, que se hace valer en los órganos de tal *constitución económica*, y a los que los consejos deben de someterse, el tercer límite lo determinaría la propia empresa, toda vez que, siempre según Sinzheimer, hay cuestiones que por su propia naturaleza están sujetas a la decisión autónoma de la Dirección de aquélla.

V.II La transposición normativa en Weimar: la Ley de Comités de Empresa

Como se ha indicado ya en el artículo 165, de la Constitución de la República de Weimar incorporó a la máxima norma jurídica del Reich la regulación de la autonomía colectiva y la eficacia jurídica de los convenios colectivos. El segundo párrafo de este artículo determinaba la representación de trabajadores y empleados en consejos obreros de empresa, así como en los consejos de distrito y en el supremo, del Reich, siempre con el fin de defender sus intereses socio-económicos.

Con el fin de desarrollar en artículo 165, del texto constitucional, el gobierno bajo la presidencia del socialdemócrata Scheidemann, promulgó el 4 de febrero de 1920 la conocida como Ley de Consejos de Empresa (*Betriebsratengesetz, BRG*), relativa a la necesaria constitución de consejos (con representación de trabajadores como de empleados) así como, adicionalmente de consejos de empleados, separados de consejos de trabajadores, en centros de trabajo con más de 20 trabajadores/empleados que habrían de ser elegidos por sus futuros representados.

Es consideración generalmente asumida, que esta ley reguladora de los consejos, fue una victoria de los socialdemócratas más moderados respecto de los consejistas más radicales, afines al movimiento originario, tanto socialistas más a la izquierda como comunistas. Esta ley supuso el fin legislativo de la lucha sobre el modelo de consejismo a adoptar en

⁴⁸ Sinzheimer, H., (1919) *La concreta organizzazione dei consigli de d azienda*, Berlín, pag.49-51

Alemania⁴⁹. El pensamiento consejista (original) estaba en la ley tan sólo de forma simbólica.

Asimismo, los distintos niveles de representación de los trabajadores suponían, de hecho, la satisfacción de una de las pretensiones de la ADGB (Confederación General de los Sindicatos alemanes) conocidos como sindicatos libres fundada en Nuremberg en un congreso celebrado entre el 30 de junio y el 5 de julio de 1919, al repartirse las funciones propias de la representación de los trabajadores entre los consejos (ámbito del centro de trabajo), y asumiendo los sindicatos la representación empresarial y, sobre todo, supraempresarial. Así se expresaría de forma más clara aun en el proyecto de democracia económica presentados años más tarde al que ya nos hemos referido. El poder sindical supraempresarial con frecuencia se manifestaría asimismo en cada centro de trabajo, deviniendo el consejo, en famoso expresión de Flatow, extensión de la *longa manus* del sindicato.

El fin declarado de la institución de los consejos de empresa creados por la ley de 1920 era salvaguardar los intereses económicos colectivos de los trabajadores y empleados frente a los del empresario, así como el apoyo al empresario en la consecución de los objetivos económicos de la empresa.

Entre las competencias de cada consejo de centro de trabajo se contaba el aconsejar a la dirección del centro con el fin de maximizar la productividad y la eficiencia económica, cooperar en la introducción de nuevos métodos de trabajo, salvaguardar la estabilidad del centro, vigilar el cumplimiento de los acuerdos o resoluciones colectivas referentes a sus representados, acordar con el empresario la normativa reguladora del centro de conformidad con los pactos salariales suscritos, promover la solidaridad entre los trabajadores, asumir y sostener frente al empresario las quejas colectivas de sus representados, supervisar campañas de prevención de riesgos laborales y colaborar con la inspección de trabajo en este ámbito (participando en las investigaciones sobre accidentes de trabajo), así como cooperar en la administración de los sistemas de previsión social.

Los sindicatos mantenían una prevalencia negociadora respecto de los consejos de empresa, dada su competencia al respecto en ámbitos sectoriales, en el conjunto de Alemania.

⁴⁹ Moses, J.A., (1982) *Trade unionism in Germany. From Bismarck to Hitler*. 1919-1933, vol. II, George Prior Publishers, Londres, pág. 304

Esta *Ley de Consejos de Empresa*, anunciaba una ulterior, que se aprobaría en 1922, permitiendo la participación de la representación de los trabajadores en el órgano estatutario de vigilancia o supervisión que traduciremos como *consejo de vigilancia (Aufsichtsrat)* de la empresa. Se trata de un órgano que fiscaliza, nombra y cesa a los miembros del consejo de administración de aquellas.

También se reconoce a favor del consejo derechos de información, que afectan a cuestiones relativos al empleo o a la actividad laboral, así como en relación con condiciones laborales derivadas de convenios colectivos. El empresario también debía informar al consejo trimestralmente de la situación del centro de trabajo, sus logros las perspectivas del empleo, los miembros del consejo estaban sujetos a la obligación de secreto de la información recibida, que tenía un carácter confidencial.

A partir de 1921, las empresas con obligaciones contables y más de 300 trabajadores, tenían la obligación de facilitar balances, cuentas de pérdidas y ganancias, en un plazo máximo de 6 al cierre del ejercicio.

Otra obligación legal es la obligación de consulta y negociación con el consejo en el caso de despido colectivo.

En centros de trabajo con más de 100 trabajadores, el consejo ostentaba el derecho a disponer de horas para consultas con sus representados, de querer usarlas dentro de la jornada requerían un acuerdo especial con el empleador.

En el caso de consejos separados de trabajadores y empleados, las atribuciones de los mismos incluían la fiscalización y control del cumplimiento de la normativa, acuerdos y resoluciones favorables a sus representados, la participación en la determinación de las condiciones laborales (salario, jornada, vacaciones, prácticas y aprendizaje), la investigación de quejas, a alcanzar acuerdos referentes a grupos de trabajadores no incluidos en otros acuerdos colectivos, participar junto al empresario en casos de despido, así como de ciertas sanciones, entre otras muchas.

También regulaba el proceso de impugnación en caso de vulneración de acuerdos, con posibilidad de intervención administrativa, incluida la mediación, así como de solicitud de intervención del consejo por parte de trabajadores despedidos, de concurrir determinadas circunstancias (discriminación prohibida, incumplimientos formales) así

como en supuesto de despido con alegación de causa legal o basada en un acuerdo colectivo, o en supuestos fundados en el cierre patronal o total del centro de trabajo.

El empleado habría de presentar su queja al comité de su categoría (trabajador o empleado) y éste, de considerarla ajustada, intentaría ayudar a alcanzar un acuerdo. De no alcanzarse, la decisión última sería de una junta arbitral. De fallarse a favor del trabajador, en el caso de que el empleador no procediese a su readmisión, la junta determinaba una compensación económica, a razón de 30 días de salario por año trabajado, con un máximo de 6 mensualidades, si bien se considera también, para la cuantificación de la indemnización, la situación económica tanto del trabajador, como de la empresa. Tras la determinación de la cuantía a abonar, el empresario podía optar en tres días entre abonarla o readmitir, entendiéndose en caso de falta de opción expresa la existencia de voluntad extintiva.

Esta ley *de Consejos de Empresa* regulaba asimismo la resolución de conflictos por parte del consejo económico de distrito respecto a cuestiones organizativas, de composición de los consejos de trabajadores, derecho de voto o de postulación como candidato en procesos a elecciones sindicales.

También otorgaba una protección específica al derecho de elección de representantes de los trabajadores y a éstos una vez elegidos, impidiendo su despido o traslado sin la aprobación del consejo de trabajadores. Si el consejo se negase a aprobar el despido de uno de sus miembros, el empresario podía acudir a una junta arbitral, la cual debía fiscalizar, si existía algún móvil antisindical (en cuyo caso habría que impedir el despido o traslado). En caso contrario, la junta arbitral adoptaría la decisión que estimase pertinente, sin que hasta entonces se pudiera llevar a cabo el despido, en el caso de admitirse tal medida.

La ley preveía también sanciones en el caso de incumplimiento por parte de los empresarios de las obligaciones por ella impuestas.

VI. CONCLUSIONES REFERENTES AL PERIODO CONSTITUCIONAL EN LA REPUBLICA DE WEIMAR

VI.I En el contexto histórico

En la introducción ya hice una referencia sobre el objetivo de mi trabajo fin de grado, un estudio más o menos pormenorizado del Derecho de Trabajo weimariano con referencias

históricas de la época, hemos mencionado a los principales juristas de la época y sus principales logros y notas bibliográficas, juristas en su mayoría como he podido comprobar en la lectura de los diferentes textos a los que he tenido acceso de matriz socialdemócrata.

A efectos estrictamente históricos ya hemos mencionado que el inicio de este periodo coincide con una profunda crisis de un modelo sociopolítico alemán, imperial, liberal y burgués, que concluye abruptamente con el derrumbe del imperio alemán, con la huida del Kaiser y la necesidad de asumir un poder que se haya *abandonado en la calle* para quien quiera, o pueda hacerlo suyo.

Dada la bancarrota de aquellos que llevaron a Alemania al desastre, después de la primera guerra mundial, la posibilidad de asumir el liderazgo tan solo la tienen la socialdemocracia (tanto los mayoritarios como el USPD, ala izquierda escindida por oposición a la aprobación por parte del SPD, de los créditos que hicieron posible financiar la primera guerra mundial, quizá por razones tácticas relativas a su inclusión definitiva en el sistema o quizá por un genuino patriotismo, temiendo una invasión del Zar de Rusia) o los consejistas radicales que se han levantado y, en cierta medida contribuido a dar fin a la guerra, negándose los marinos de Kiel, organizados en *soviets* rebeldes, a inmolarsse en el Mar del Norte.

Ambos socialdemócratas el movimiento de los consejos, proclaman repúblicas al mismo tiempo, el poder tradicional apoya a los primeros ante la preocupación de una repetición de lo que dos años atrás ha ocurrido en Rusia.

La gran patronal reconoce a los sindicatos, pactando con sus líderes, un nuevo *statu quo* referentes a las condiciones laborales y la negociación colectiva (el acuerdo Stinnes-Legien), sentando las bases de una comunidad del trabajo.

Las proclamaciones contradictorias, se resuelven en una sangrienta y breve guerra civil, en la que los Freikorps siguen las órdenes del socialdemócrata Noske. Rosa Luxemburgo y Karl Liebknecht y miles de personas son asesinados.

Los líderes del movimiento consejista aceptan ceder la soberanía en favor de un proceso democrático constituyente, con el compromiso de que la institución de los consejos será debidamente incluida en el nuevo texto constitucional. Sin embargo, la negativa de Hugo Preuss genera importantes manifestaciones y tensiones sociales que le obligarán a

reconsiderar su posición; y cuando la ley de Consejos de empresa de 1920 se vote, decenas de personas morirán acribilladas en las escaleras del Reichstag.

Los diputados debido a la situación que se vive en Berlín se refugian en la más segura y defendible ciudad de Weimar, y en pocos meses culminan la reconstrucción política de lo que se llamara Reich a través de una nueva constitución.

Los aspectos sociales, las cuestiones referentes a la socialización, a la participación de los trabajadores en la gestión de la economía, y de la empresa y al derecho de estos a la libertad sindical, encuentran reflejo normativo en el texto constitucional.

Hugo Sinzheimer, al que hemos catalogado como el padre del derecho laboral alemán en esta época, formará parte como diputado en la comisión constitucional y de su pluma, surgen, en esencia, los más importantes y afamados artículos 159, libertad de coalición, y 165 constitución económica y constitución del trabajo, participación de los trabajadores en el gobierno económico y de la empresa.

VI.II Conclusiones y síntesis referentes al sindicalismo y al derecho laboral en la República de Weimar.

En cuanto al sindicalismo autónomo apoyado por el partido socialdemócrata, ya se había desarrollado en Alemania en la segunda mitad del s.XIX. Ante esto Bismarck reaccionó prohibiendo los movimientos socialistas, creando el primer sistema de Seguridad Social, para atenuar los conflictos socioeconómicos que amenazaban la estabilidad del Reich.

Al inicio de la primera guerra mundial, y a pesar de la resistencia del Reich, hostil a cualquier desarrollo del derecho colectivo del trabajo, el movimiento sindical había conseguido consolidarse con más de dos millones de afiliados, y la fuerza de los convenios reposaba en la capacidad de los contratantes para mantenerla. Los propios líderes sindicales sostenían que esta radical autonomía, sostenida con su propia fuerza y al margen del Estado, era la mejor garantía de su eficacia.

Tal concepción cambio tras la Revolución de noviembre de 1918, el movimiento sindical evolucionó hacia una mayor confianza en el Estado, máxime tras la constitucionalización de la libertad de coalición y de los principios de participación de los trabajadores en el ámbito económico y social.

El derecho laboral disfruto de un importante desarrollo en los años weimarianos, el derecho colectivo del trabajo nació y fue jurídicamente regulado como tal,

reconociéndose como he comentado anteriormente el derecho de coalición con sus libertades y garantías conexas, y primando el fruto de la negociación colectiva sobre el contrato individual. Se sustituye un principio absolutista “Herr im Haus” por otro constitucional en la empresa, reconociéndose a los trabajadores el derecho a participar, a través de la institución de los consejos, en ciertas cuestiones económicas y sociales pertinentes a su centro de trabajo.

Se reconoce e institucionaliza, asimismo la función del Estado en la determinación de la forma y contenido de la relación laboral, de forma relevante en la imposición de arbitrajes obligatorios relativos a conflictos sociales, o en la posibilidad de extensión también obligatoria de convenios colectivos.

Se regularon mediante estatutos relevantes derechos y obligaciones de los trabajadores, como la jornada laboral, los convenios colectivos, o prestaciones públicas de seguridad social, muy notablemente pionera del seguro de desempleo.

Alemania se unió, asimismo, a la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en 1927, habiéndose ratificado cuatro tratados.

Asimismo, se creó una pionera jurisdicción laboral y una ley procesal específica.

El crack del 29, supuso la destrucción de muchas de las conquistas sindicales y de la fuerza del movimiento obrero. La afiliación se desmoronó y también la negociación colectiva. Hasta el Parlamento dejó de reunirse, cayendo la última coalición de gobierno weimariana por la negativa del SPD, a minorar el sistema público de protección por desempleo. Pronto las relaciones laborales se vieron reguladas por decretos y a la baja. El paro creció exponencialmente.

El derecho laboral, se hallaba en el corazón de la democracia weimariana, era su emblema, “el vínculo que conectaba a la República con la clase trabajadora”, la herramienta mediante la que la Constitución de Weimar intentó organizar jurídicamente la lucha de clases y hacer de ella un elemento esencial de la evolución de derecho positivo.

Promover y defender el derecho laboral, era fundamental; atacarlo era atacar a la democracia y a la República. Como diría Kahn-Freund⁵⁰ más de 40 años después la

⁵⁰ Kahn-Freund, O, (1944) *The Weimar Constitution Political Quarterly*, 15, Oxford, pag.235 obra de Dukes, R. (2017), Otto Kahn-Freund: *A Weimar Life. Modern law review*, Glasgow, pages.1164-1177

“tragedia menor del derecho del trabajo reflejó la mayor tragedia de Alemania entre 1930-1933, y su colapso moral sin precedentes de los años siguientes.”

VI.III Síntesis, aspectos más relevantes de la Constitución económica y constitución del trabajo.

Las nociones de *constitución económica y constitución del trabajo* a las que ya me he referido anteriormente son claves esenciales de la concepción jurídica de los juristas del trabajo de la izquierda demócrata de weimariana, efecto de una creatividad basada en la fertilidad del método sociológico y marxista que critica los límites del liberalismo.

Se hallan en el común nacimiento de un nuevo ámbito jurídico que supone la intersección entre la construcción democrática y el ámbito privado de las relaciones laborales, y se manifestaran singular y constitucionalmente en el artículo 165 de la carta magna de la República, por el que los trabajadores junto con sus organizaciones fueron llamados a regular en igualdad y de forma conjunta con los empresarios sus salarios y condiciones laborales, así como cooperar conjuntamente en el desarrollo económico de las fuerzas productivas, con el fin del bien común.

En las concepciones de constitución económica y del trabajo, se manifiesta un característico alejamiento del formalismo jurídico contrario a una dogmática liberal opuesta con desdén a todo *sociologismo*.

Frente a esta constitución política, reino de igualdad, se contrapondría la realidad de las relaciones laborales propias del derecho liberal, espacio de sumisión y desigualdad. La constitución económica/constitución del trabajo habría de reformar, compensar y liberar ese esencial espacio de la vida humana, repolitizando y democratizando el ámbito económico privado de producción, como ya lo había sido el Estado. Política y economía se han de recomponer en términos de poder. Los trabajadores dejan de ser objetos económicos, y deviene sujetos corresponsables de la economía, ciudadanos y ya no súbditos; el derecho privado de la propiedad privada abandona su condición de señor de la casa.

Este elemento conceptual esencial de la concepción democrática del derecho laboral de la época estudiada es común a todo el ámbito de la izquierda de matiz socialista (desde Sinzheimer hasta Korsch), que si bien mantuvo notorias diferencias respecto de sus propuestas alternativas al orden pre-weimariano regulador de las relaciones de

producción, por lo menos (y aunque no exclusivamente) en cuanto a su implementación temporal, sostuvo una crítica común y rotunda al concepto liberal de (falso) libre contrato de trabajo.

VI.IV Socialización como reivindicación matriz en la época de la República de Weimar.

La reivindicación fundamental del pensamiento socialista en la época weimariana, fue la transformación en jurídico-público del orden jurídico privado del trabajo y de la propiedad. La exigencia de socialización, contenida en la constitución e incumplida en la práctica, fue su más claro exponente de ruptura antiliberal y animo colectivista, tras la profunda crisis de legitimidad de los valores económicos, jurídico-políticos y socio-culturales hasta entonces imperantes. La nueva base institucional había de ser plenamente democrática, colectiva, incluyendo el sistema económico-social en el que se integran las empresas.

La propia constitución económica preveía, en su ya más que citado artículo 165, un tránsito hacia la socialización de los medios privados de producción que muy pronto, tras los pobres resultados de la Comisión de Socialización y los diversos avatares sociopolíticos y económicos de la República resultó abandonado. Ninguna empresa ni industria se socializó en Weimar.

VI.V El Consejoismo aspectos más relevantes.

El ideal socializador común a socialdemócratas y comunistas, se pretendió materializar en la República de Weimar mediante la institución consejista regulada en el ya “famoso” artículo 165 de la Carta Magna y más adelante por la Ley de Consejos de 1920, una institución a la que me he referido en numerosas ocasiones, como un pilar en la nueva Constitución.

La positivación normativa de la representación de los trabajadores en los lugares de producción con ánimo de codeterminación (democratización) del poder de aquellos, tercera fase de superación del autoritarismo unilateral del propietario de los medios de producción, tras la intervención estatal y la negociación colectiva entre sindicatos y empresarios, careció del aliento revolucionario de finales de 1918 e inicios de 1919, y ni siquiera sus limitadas posibilidades formales de eficaz acción social en el ámbito empresarial pudieron materializarse ante una interpretación del alto tribunal del Reich

que le impuso a los consejos la necesidad de colaborar con el interés empresarial (visión organicista o fiduciaria), que en la práctica supuso la coincidencia sistemática de tal interés como el del empresario, colaboración que fue ajena a proyecto socializador alguno.

Las diferencias respecto de la positivización del impulso consejista entre socialdemócratas y comunistas fueron notorias. La socialdemocracia se opuso a una posible dictadura consejista, mientras que el comunismo alemán de la época apoyó una alternativa consejista al parlamento tradicional del liberalismo político.

Aunque en la práctica la experiencia concreta del consejismo weimariano fue ciertamente insuficiente respecto de las ambiciones del nuevo derecho laboral, es indudable que sentó las bases de un mecanismo de participación vigente aún hasta hoy en una importante cantidad de sistemas productivos y de relaciones laborales. Al estudioso contemporáneo le sorprende el alto grado de similitud entre la regulación alemana de 1920 y nuestras actuales leyes reguladoras de la representación de los trabajadores en la empresa.

VI.VI Weimar hoy en día.

Nos podríamos hacer hoy una pregunta ¿Cuál es la obra, teórica y práctica de la República de Weimar para el derecho laboral en la actualidad?

Sin duda alguna sigue siendo un extraordinario laboratorio tanto teórico como de experimentación institucional en momento difíciles, una novedosa concreción de nacientes instituciones en un vanguardista modelo de constitucionalismo social y, en todo caso, la obra de juristas de una extraordinaria competencia, herederos de una importante tradición jurídica, y creatividad, de “*incomparable maestros artesanos*”, en la feliz expresión de Umberto Romagnoli.⁵¹

Sigue siendo de interés teórico aún su crítica de la concepción del *contrato libre de trabajo* y, en general de una concepción estrictamente liberal, basada en una consideración de la suficiencia de la igualdad formal entre personas físicas o jurídicas, de las relaciones laborales.

El concepto de constitución de trabajo de Weimar es aún objeto de consideración por la academia, de lo que es expresivo, por ejemplo, el reciente trabajo de la profesora Ruth

⁵¹ Romagnoli, U, (1992) *Autoridad y democracia en la empresa*, obra de Aparicio, J y Baylos, A. (1992) editorial Trota, pág 179

Dukes,⁵² quien lo ha contrapuesto a una influyente tendencia en los actuales trabajos académicos sobre derecho laboral, más enfocados al mercado del trabajo como objeto principal de su estudio y que contribuyen a generar una aceptación de la lógica del mercado como principio organizador de este ámbito jurídico, en el que el mundo es asimilado a un mercado global y los Estados a actores unitarios de un mercado en el que buscan la maximización de la riqueza económica y de su competitividad, dejando poco margen a la argumentación a favor de los derechos sociales y laborales como bienes en sí mismos, vinculados a la igualdad, democracia y estabilidad en la vida de los trabajadores.

En ese mismo sentido, el profesor Ramos Filho⁵³ ha recordado recientemente que el proceso histórico inaugurado por el constitucionalismo social de la constitución weimariana ha inspirado y sigue inspirando diversos procesos de constitucionalización o re-constitucionalización a lo largo del s.XX, contribuyendo a la construcción del derecho laboral, como rama autónoma dotada de doctrina e instituciones propias, que interviniendo en el dominio contractual, desmercantiliza en mayor o menor grado las condiciones de compra y venta de la fuerza de trabajo.

Este debate se halla lejos de haber terminado y, en su esencia, incluye una discrepancia sobre los ámbitos de politización y, en entornos democráticos, de democratización; en concreto, de la politización y democratización del ámbito privado de producción, de la empresa privada. La idea de ciudadanía más allá de los muros de ladrillo de la fábrica, o de cristal de la oficina contemporánea, sigue formando parte de un debate inacabado.

En la práctica, elementos hoy relativamente corrientes en el iuslaboralismo democrático europeo son producto del laboratorio weimariano, habiendo sido transformados en instituciones positivas de diversas legislaciones, como la codeterminación en Alemania, los efectos normativos del convenio colectivo en países como España, la institución de los comités de empresa o la existencia de jurisdicciones y procesos específicamente sociales, aspecto este que no llegaría a España hasta 1978.

⁵² Dukes, R., (2014) *The labor Constitution. The enduring idea of labour law*, Oxford University Press, Oxford.

⁵³ Ramos Fillho, W., (2013) *Crisis capitalista y derechos sociales, el proceso político electoral en Weimar*”

VII. ANEXO

PRINCIPAL NORMATIVA JURIDICA DE RELEVANCIA IUSLABORAL EN LA REPUBLICA DE WEIMAR. CONSTITUCION DE WEIMAR (WEIMARER REICHVERFASSUNG DE 11.8.1919

Los artículos de la Constitución de Weimar con relevancia clara para el derecho laboral son:

1. Cuestiones de competencia

Art. 7.9: el Reich tiene la competencia para legislar en el ámbito de la legislación laboral, del aseguramiento y protección de los trabajadores y empleados y de las oficinas de empleo.

Art. 165 VI: la competencia regulatoria relativa a las competencias y funciones de los consejos de los trabajadores y de los consejos económicos, así como de su relación con otros órganos sociales autónomos es exclusivamente del Reich.

2. Capacidad normativa

Art. 1: el pueblo es la fuente del poder estatal.

Art. 48: capacidad del presidente del Reich de restaurar el orden constitucional, o el orden y la seguridad públicos, incluyendo la suspensión de los derechos fundamentales regulados por los artículos 114,115,117,118,123,124 y 153

3. Normas sustantivas

Art.151: organización de la economía basada en los principios de la justicia, con la finalidad de hacer posible una vida digna para todos.

Art. 157.I: el trabajo se halla bajo la especial protección del Reich.

Art. 157.II: El Reich unificará el derecho del trabajo

Art.164: protección legislativa y administrativa y contra la opresión y la explotación de la clase media independiente en la agricultura, la industria y el comercio.

Art.162: promoción por parte del Reich de una regulación internacional del trabajo con el fin de salvaguardar un mínimo de derechos sociales para la clase obrera de la humanidad.

Art. 118.I: el contrato de trabajo no puede limitar la libertad de expresión.

Art.124: libertad de asociación (en general)

Art.159: libertad de asociación sindical en todas las profesiones para la defensa y mejora de las condiciones de trabajo y de la vida económica deben, prescribiéndose la nulidad de todos los acuerdos y medidas que pretendan restringir o impedir tal libertad.

Art. 139: protección de descanso de domingos y festivos

Art. 160: permisos para el ejercicio de derechos o funciones públicas.

Art. 161: creación de un sistema de seguridad social.

Art. 119.III: protección de la maternidad.

Art. 122.I: protección de los jóvenes.

Art. 163: obligación de trabajar, derecho al trabajo, protección por desempleo.

4. Consejos de trabajadores

Art. 165, I y II: participación de los trabajadores en la regulación de las condiciones laborales y en el desarrollo económico de las fuerzas productivas. Reconocimiento de las organizaciones sindicales y patronales, y de sus federaciones. Creación de consejos de trabajadores en el ámbito de la empresa, del distrito, y del Reich. Creación de consejos económicos de distrito y de un consejo económico estatal (del Reich) para entender de todas las cuestiones de orden económico y cooperar en la ejecución de las leyes socializadoras (no se llevó a cabo).

5. Derecho de coalición (de asociación económica o Koalitionsrecht)

Acuerdo sobre la Comunidad Central del Trabajo (Zentrallarbeitsgemeinschaft Abkommen, ZAG) de 15 de noviembre de 1918, reconociendo el derecho de coalición.

Decreto de Convenios Colectivos de Trabajadores y Empleados de Arbitraje de Disputas Laborales (*Verordnung über Tarifverträge Arbeiter*, conocido como *Tarifsvertragsverordnung-TVV*) de 23 de diciembre de 1918, otorgando efectos cogentes y automáticos a los convenios colectivos sobre los contratos laborales individuales.

Ordenanza de arbitraje (*Verordnung über das Schlichtungswesen*, conocida como *Schlichtungsverordnung o SchIVO*) de 30 de octubre de 1923, sustituyendo la negociación colectiva del Decreto de Convenios Colectivos de 1918 con el fin de permitir la solución de conflictos colectivos mediante arbitraje administrativo (no judicial) mediante comités arbitrales presididos por funcionarios gubernamentales y asistidos por representantes sindicales y patronales, que intentaban conseguir un acuerdo entre las partes y, en su defecto, dictaban un laudo, que el Ministerio de Trabajo del Reich podía declarar de *obligado cumplimiento*.

Decretos de emergencia (*Notverordnung, NotVO*) dictados entre 1930 y 1932 por el presidente del Reich al amparo del artículo 48 de la Constitución (conocidos como *Bruningschen Notverordnungen*) que determinaron la inaplicación de diversa normativa efecto de la negociación colectiva, incluyendo frecuentes reducciones salariales.

Cabe tener en cuenta, en relación con la normativa sobre relaciones laborales colectivas, que en 1922 había 7 millones de afiliados en la ADGB, y 900.000 centros de trabajo, con cerca de 14.6 millones de trabajadores tenían sus relaciones laborales reguladas por medio de convenios colectivos. En los dos años siguientes a 1923, con causa en la gran inflación, los sindicatos perdieron 3.3 millones de afiliados. A raíz del crack del 29, el paro creció en Alemania desde los 1.4 millones de desempleados en 1928 hasta los 6.1 millones en febrero de 1932.

6. Constitución del centro de trabajo (Betriebsverfassung):

Ley de Consejos de Empresa (*Betriebsratengesetz o BRG*) de 4 de febrero de 1920, regulando el derecho de los trabajadores a participar en ciertas cuestiones económicas y sociales referentes a su centro de trabajo.

Fue el antecedente directo de la regulación de la representación de los trabajadores en la empresa en la República Federal Alemana, tras la segunda guerra mundial. A su vez, su antecedente preweimariano fue la Ley de Servicios Auxiliares de 1916. El Acuerdo sobre la Comunidad Central de 15 de noviembre de 1918, determinó la creación en empresas con un mínimo de 50 trabajadores de una comisión obrera de representación, así como una comisión central paritaria de negociación colectiva.

Ley de representación de los miembros de consejos de empresa en el consejo de supervisión (*Gesetz über die Entsendung von Betriebsratmitgliedern in den Aufsichtsrat-AufsRatG*) de 15 de febrero de 1922.

7. Normativa protectora del trabajo (Arbeitsschutzrecht):

Regulación del tiempo de trabajo (*Verordnung über die Arbeitszeit*) de 23 de noviembre de 1918 y ulterior de 19 de marzo de 1919. Normativa inicialmente prevista para el periodo de desmovilización, se fue prorrogando hasta la regulación definitiva en 1923. Introdujo la jornada diaria de 8 horas, seis días a la semana. Esta normativa se amplió a los “empleados”. El acuerdo sobre la Comunidad Central del Trabajo de 15 de noviembre de 1918, había, a su vez, establecido la jornada máxima de 8 horas diarias.

La regulación del tiempo de trabajo de 21 de diciembre de 1923, determinó la posibilidad de extensión de la jornada anual mediante acuerdos colectivos, así como excepciones al límite diario de ocho horas de trabajo. Permitía las cláusulas de inaplicación o cláusulas de escape, que se implementaron cada vez con mayor frecuencia, hasta la ulterior recuperación de la jornada de ocho horas con carácter general en 1927.

Ley protectora de discapacitados (*Verordnung über die Beschäftigung*) VBS de 9 de enero de 1919 y ulterior regulación de 12 de enero de 1923

Ley reguladora del preaviso de los “empleados” de 9 de julio de 1926 KSG

Ley de protección de la maternidad de 1927.

8. Derecho de protección social (seguridad social):

Tras una inicial regulación transitoria de 13 de noviembre de 1918, la Ley del servicio de empleo y de aseguramiento por desempleo de 16 de julio de 1927, estableció un sistema general, estatutario, de prestación por desempleo de hasta 26 semanas, creando un fondo mutual a cargo de un 3% del salario, sufragado por empresas y trabajadores. Permitían asegurar prestaciones hasta 1.1 millones de trabajadores, por lo que colapsó a partir de 1930.

9. Derecho procesal:

Ley de los tribunales laborales (*Arbeitsgerichtsgesetz, AGG*) de 23 de diciembre de 1926. Unificó la jurisdicción social para dirimir conflictos individuales entre trabajadores y empresarios, eliminando la hasta entonces existente diferenciación entre tribunales industriales (para obreros) y tribunales comerciales (para “empleados”). Estableció un sistema de recurso ante el Tribunal Supremo Laboral del Reich (*RAG*).

BIBLIOGRAFIA CONSULTADA

Arendt, H., (2001) *Hombres en tiempos de oscuridad*, trad. De Ferrari, C. y Serrano de Haro, A., Barcelona.

Dukes, R., (2014) *The labor Constitution. The enduring idea of labour law*, Oxford University Press, Oxford.

Fraenkel, E, (1929), *Kollektive Demokratie*, Berlín. Obra de Luthard, W, (1992) *Democracia colectiva, grupos de interés, mediación de interés plural*. Schubert, K editores, Scientific Book Society, Darmstadt.

Fraenkel, E, (1930), *Arbeitsrecht und Politik, Frankfurt*, obra de Ramm, T. (2011) *Politica internacional y derecho internacional ciencia política*, vol. 6, editorial Buchtein y Letterbeck, pag.574-617

Gierke von O, (1889) *Die soziale Aufgabe des Privatrechts*, Berlín

Gil Albuquerque, R., (2015) *El derecho del trabajo democrático en la República de Weimar*, publicaciones Universidad Castilla la Mancha, Ciudad Real.

González Calvet, J., (1995) *La concepción del estado y el derecho en Karl Korsch*. Publicaciones Universidad de Barcelona, Barcelona.

Heimann, E., (1929) *Soziale Theorie des Kapitalismus*, Mohr, Tübingen.

Horkheimer, M., (1927) *The impotence of the German working class*, en Kaes, A., Jay, M. y Dimendberg, E., *The Weimar Sourcebook*, Zurich.

Kahn-Freund, O., (1931-1932) *Labour law and politics in the Weimar Republic*, obra de Blackwell, B., (1981) *The changing function of labour law*, Oxford.

Kahn-Freund O., (1976) Hugo Sinzheimer 1875-1945, *Arbeitsrecht und Rechtssoziologie*, ed. por Kahn-Freund, H. y Ramm, T., Europäische Verlag, Frankfurt-Colonia.

Kahn Freund, O., (1918-1933) *Der Funktionswandel des Arbeitsrechts*, en *Arbeitsrecht und Politik*, Frankfurt-Colonia. Obra en italiano Arrigo, G. y Vardaro, en *il mutamento della funzione del diritto del lavoro*. Frankfurt-Colonia.

Klein, C., (1985) *De los espartaquistas al nazismo: la República de Weimar*, editorial Sarpe, Madrid.

Lucas Verdú., P. (1987) *La lucha contra el positivismo jurídico en la República de Weimar*, Editorial Tecnos. Madrid.

Marx, K., (1849) *Lohnarbeit und Kapital*. Conferencias que Marx dio en la Asociación de Trabajadores alemanes de Bruselas. Bruselas.

Moses, J.A., (1982) *Trade unionism in Germany. From Bismarck to Hitler. 1919-1933*, vol. II, George Prior Publishers, Londres.

Neumann, F. (1983) *Behemoth. Pensamiento y acción en el nacionalsocialismo*. Ediciones FCE, Madrid, 1ª reimpresión

Neumann, F. (1930) *Die soziale Bedeutung der Grundrechte in der weimarer Verfassung*, editorial de Sollner, A., Frankfurt del Main, en italiano la obra *il diritto del lavoro fra democrazia e dittatura* (1983), società editrice Il Mulino, Bolonia.

Preuss, H., (1923) The Significance of the democratic republic form the idea of social justice, obra de Jacobson, A. y Schlink, J (2000), *Weimar, a jurisprudence of crisis*, Jacobson y Schlink editores, Berkeley (California).

Ramos Fillho, W., (2013) *Crisis capitalista y derechos sociales, el proceso político electoral en Weimar*”

Renner, K., (1923) *Die Arbeitsverfassung der Revolution*, en *Der Kampf. Sozialdemokratische Monatsschrift*, Año XVI.

Sinzheimer, H. (1922) *Die Fortbildung des Arbeitsrecht*, en *Arbeitsrecht und Rechtssoziologie*, vol I, editado por Ramm, T, (1966) Berlín-Spandau.

Sinzheimer, H., (1922) *El perfeccionamiento del derecho del trabajo*, Berlín, en *Crisis económica y derecho del trabajo*, traducción de Vázquez Mateo, F., (1984) Publicaciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Madrid.

Sinzheimer., H (1927) *Principios del derecho del Trabajo*, 2ª edición, Editorial de Gustav Fischer, Jena.

Sinzheimer, H., (1928) *Die Demokratisierung des Arbeitsrechts*, Berlín, pag.115-134, obra de Dukes, R. (2011) *Hugo Sinzheimer and the constitutional function of labour law*, Oxford, pag 1-16

Sinzheimer, H., (1933) *La crisis del derecho del trabajo*, en *Arbeitsrecht und Rechtssoziologie*.

Sinzheimer, H, (1934) *La teoría de las fuentes del derecho y el derecho del trabajo*, traducción de Vázquez, M, (2002) *Revista de Relaciones laborales*, 3/2002.

Sinzheimer, H., (1935) *De taak der Rechtssoziologie*, Haarlem, obra de Timasheff, N. (2002) *An introduction to the Sociology and law*, transaction and publishers, New Brunswick and London.

Kahn-Freund, O. (1976) *Arbeitsrecht und Rechtssoziologie*, ed. por Kahn-Freund, H, y Ramm, T., Europäische Verlag, Frankfurt-Colonia.

Thallmann, E., (1932) *Die revolutionäre Ausweg und die KPD*, obra de Kaes, A., Jay, M. y Dimendberg, E., (1995) *The Weimar Sourcebook*, University of California Press, Los Angeles.

Triepel, K., (1923) *Streitigkeiten zwischen Reich und Ländern*, Berlín

Weber, M., (1921) *Economía y Sociedad*, 2ª edición, las cualidades formales de derecho moderno, también conocido como “Sociología del derecho” de la segunda parte de *Economía y Sociedad*, 2ª edición en español (1964) sucesivas reimpresiones.

Vita, L., (2014) *Constitucionalismo social como democracia económica una relectura de la Constitución de Weimar a la luz del aporte de Hugo Sinzheimer*, Buenos Aires

Wissell, R (1919) *Praktische Wirtschaftspolitik*, Berlín.