

EL FUTURO DEL DERECHO DEL TRABAJO

Tesis elaborada desde el punto de vista del Derecho alemán

Prof. Dr. Wolfgang Daubler. Bremen.
ALEMANIA

1. En la República Federal alemana, las relaciones del trabajo están en buena medida reguladas jurídicamente. El vínculo entre capital y trabajo se disciplina a través de una densa red de disposiciones, que se encuentran no sólo en la Constitución y leyes parlamentarias, sino también en la jurisprudencia y en los convenios colectivos. Este "corpus iuris laboris" no permanece solamente en el papel, sino que preside los intercambios entre las partes respectivas: patronos, sindicatos, comités de empresa y trabajadores aislados, se mueven por regla general dentro de los parámetros fijados por el Derecho. Existen por supuesto excepciones: no todas las empresas que según la ley deberían contar con un comité de empresa, lo tienen en realidad (1); no todos los convenios colectivos llegan a ejecutarse hasta el último detalle. No se trata de ninguna imperfección, sino de la diferencia entre normalidad y excepcionalidad.

2. Las normas del Derecho Laboral y del de la Seguridad Social muestran un alto grado de estabilidad. Por este motivo, los cambios radicales sólo pueden llevarse a cabo con dificultades.

Determinados derechos son expresamente protegidos por la Constitución, o la jurisprudencia entiende que están garantizados constitucionalmente. El art. 9 inc. 3°. GG. asegura prácticamente a todos la libertad de asociación y a través de los tribunales federales constitucionales y laborales, garantiza un núcleo esencial del que deriva la autonomía de los convenios de salarios y el derecho colectivo de huelga (2). El art. 140 GG. prohíbe el trabajo dominical, y permite excepciones sólo por razones técnicas y no por motivos económicos (3). Los derechos y expectativas de la seguridad social limitan la garantía a la propiedad establecida en el art. 14 inc. 1 GG (4). Si se desea cambiar alguna de estas seguridades normativas, se necesita una mayoría de dos tercios en el Parlamento y en el Consejo Federal, o un cambio de orientación de la jurisprudencia en materia constitucional, lo que tampoco es realizable casi nunca.

Las regulaciones legales son en comparación mucho más flexibles: una nueva mayoría parlamentaria puede derogarlas, complementarlas o sustituirlas por otras normas contrarias. Pero en la práctica esto también es excepcional. Lo que está relacionado con la circunstancia de que los dos grandes partidos no se alinean uniformemente del lado del trabajo o del lado del capital, y por tanto, para actuar en forma unida, dependen de compromisos. Además es notorio que el centro de gravedad de la oposición socialdemócrata se encuentra más bien cercano a los intereses de los empleadores, mientras que el gobernante partido demócrata cristiano da importancia mucho más acentuada a los intereses de los trabajadores, no obstante lo cual no existe ninguna actuación efectiva de corte radical, en favor de uno u otro bando (5).

Los fallos de los Tribunales del Trabajo mantienen en lo fundamental una posición mediadora, que sólo se adecua muy lentamente a las nuevas situaciones. La participación de jueces honorarios de ambos lados, pretende contribuir a esto. Otra de las causas puede estar en la atención y crítica pública de que son objeto los fallos de los Tribunales Federales del Trabajo. También aquí hay por supuesto matices: un trabajador tiene promedialmente menores chances de un enfoque innovador en Schleswig Holstein, que frente a los Jueces del Trabajo de la vecina Hamburgo (6).

La causa decisiva de que en los años 80, los cambios no hayan tenido dimensiones aún más estrechas, se halla en la legalidad constitucional y particularmente, en el marco de las condiciones políticas (7).

3. Las condiciones generales descritas, se reflejan también en el contenido de las normas. El Derecho Laboral y Social alemán sirve no sólo a la protección del trabajador dependiente, sino que además asegura el mantenimiento del orden: los conflictos deben solucionarse en lo posible pacíficamente, los inconvenientes y dificultades graves deben atenuarse. Según la jurisprudencia de los Tribunales Constitucionales Federales, las partes de un convenio colectivo tienen el deber de preocuparse por el "orden y bienestar de la vida laboral" (8). El art. 2 inc.1 del VG. obliga a los empleadores y comités de empresa a trabajar en forma conjunta y sin recelos "en pro del bienestar del trabajador y de la empresa". El art. 74 inc.2° de la misma ley prohíbe en consecuencia toda acción que pudiera perjudicar el desarrollo del trabajo o la paz de la empresa. Los representantes de los trabajadores en el consejo de administración de la empresa están tan ligados a la "prosperidad empresarial", como los representantes de los accionistas (9). También los derechos y deberes propios de la relación de trabajo se determinan por la jurisprudencia, de modo de lograr, dentro de lo posible, la protección de los intereses correspondientes a la otra parte (10). Por último, ya desde los tiempos de Bismarck, se ha visto a la seguridad social como un medio para obtener la paz social (11).

Bajo estas circunstancias, una reducción de la protección legal puede siempre incidir sobre el buen funcionamiento del orden existente -por cierto mientras no surja ninguna automatización que cause una pérdida masiva de fuentes de trabajo y otros fenómenos que también pueden llevar a esto-, aunque tampoco arroja ningún conflicto grave, si los niveles de protección están disminuídos. El sistema de cooperación social actúa inevitablemente como un elemento que enlentece los cambios, no sólo en una dirección: también el fortalecimiento de la posición de los trabajadores con énfasis en el derecho de huelga o en la cogestión, puede imponerse sólo muy dificultosamente.

4. A pesar de su inmovilidad esencial, el Derecho del Trabajo Seguridad Social no son ningún dinosaurio. Sus estructuras son tan flexibles, que pueden reaccionar frente a las correspondientes condiciones del mercado de trabajo. Y no sólo a causa de esto, ya que también, como otros ordenamientos jurídicos del trabajo, prevé convenios colectivos y reglamentos para la prevención de accidentes en determinados tipos de tareas. Resulta decisivo el hecho de que numerosas empresas, frente a la prescripción del art. 77 inc.3° del Betr.VG, se hayan adelantado a acordar salarios por sobre los laudados, con los consejos de administración de empresas. Legalmente conservan una única y menguada seguridad: en general contienen reservas de derogación, y por tanto pueden rebajarlos sin dificultad, en casos de malos negocios o de crisis general. En otras palabras: en los hechos la política de salarios conote en Alemania un "amortiguador conjunto", que hace posible la adaptación a situaciones cambiantes, sin afectar en sí mismo al acuerdo salarial (12).

5. La desocupación masiva y la necesidad de los empresarios de lograr sistemas flexibles de producción no han pasado sin dejar huellas en el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social alemanes. El trabajo dependiente se presta casi siempre en condiciones inferiores a las que podrían considerarse relaciones "normales". En el pasado se conocía el asalariado, pero también estaba muy extendido el trabajo a domicilio con colaboradores miembros de la familia, por lo que numerosos ciudadanos no estaban protegidos por el Derecho de Trabajo, ni por las normas de la Seguridad Social. Hoy en día, en lugar de ese grupo encontramos una multitud de relaciones de trabajo, a cuyos individuos aislados les falta la llamada normalidad en las relaciones laborales (13). Trabajadores que no gozan de ninguna protección contra el despido. Trabajadores a tiempo parcial que generalmente reciben por el mismo rendimiento una remuneración menor y que, si no

trabajan más de 15 horas por semana y no ganan más de 450 DM por mes, son excluidos de la Seguridad Social. Los trabajadores de servicios administradores de mano de obra temporal no se encuentran integrados en ninguna empresa o, por lo general, no están representados ni por un comité de empresa ni por un sindicato, y en su mayoría no tienen ningún contrato permanente de trabajo. La cifra total de estos llamados trabajadores atípicos ha sido estimada en un 25% de todos los trabajadores dependientes (14), que equivale a más del doble en comparación con la existente en el año 1980.

El sistema normativo laboral es dejado totalmente de lado cuando el trabajador adquiere la condición de cuentapropista. Trabajador dependiente es únicamente el que recibe órdenes concretas de otra persona (15). A menudo el trabajo puede organizarse en tal forma, que las órdenes pueden estar demás, sin que eso obste el logro del éxito deseado. La forma más extrema de esta aparente independencia se presenta en el trabajo negro, que según los cálculos permite obtener alrededor del 8% del producto bruto de la sociedad (16). Se registran sin embargo dentro de éste, situaciones muy diferentes que van desde el extranjero ingresado ilegalmente, hasta el artesano que realiza un trabajo adicional.

Lo que provoca la proliferación de tales formas ocupacionales, no es solamente el desempleo, que fortalece la posición de los empleadores en la negociación y empeora la situación de los empleados. También tiene importante incidencia, una producción más flexible, que necesita adaptarse a la demanda, lo que requiere tener siempre fuerza de trabajo disponible; así como los cambios en las técnicas de producción, que trataremos más adelante.

6. Muchos creen equivocadamente, que los cambios favorecen al trabajador. El sindicato tradicional es una organización de los trabajadores. La dependencia económica, pero también palpables barreras en las posibilidades de vida, fueron su destino común. La experiencia transmitida por generaciones muestra que en general, sólo a través de la lucha colectiva se pudieron alcanzar algunas mejoras. En esto se fundó y se funda la estabilidad de estas organizaciones y su incidencia sobre los individuos. En una medida menor, la organización sindical reproduce la estructura de la fábrica.

En el presente, los trabajadores han pasado a ser una minoría: empleados y funcionarios constituyen en conjunto el grupo más numeroso (17). La "nueva mayoría" es por cierto también económicamente dependiente, pero desde remotos tiempos ha gozado de mayor libertad en su situación laboral. Además, las diferencias en el interior del grupo son mucho mayores: los puntos en común entre un alto empleado ingeniero y una vendedora, son relativamente escasos. En lugar de un colectivismo elemental, encontramos innumerables preferencias individuales; el sindicato no es más la "patria", sino a lo sumo un medio para conseguir los intereses particulares de manera más eficaz. El grado de organización, relativamente poco extendido, hace que quizás, los problemas concretos del científico dependiente o del alto empleado sean considerados muy raramente dentro de los gremios. Así en la industria automovilística encontramos algún ejemplo de trabajo grupal, pero no para los científicos industriales, a pesar de que se supone que entre ellos predomina más acentuadamente el trabajo de grupo.

El individualismo surgido de esta nueva situación laboral y fortalecido gracias al pensamiento noliberal, puede hacer peligrar las tradicionales posibilidades de la negociación colectiva. Una huelga de individuos aislados es más difícil de organizar que la suspensión del trabajo por parte de una brigada de la construcción. Los negociadores colectivos no cumplirán más el papel de servir y defender los puestos de trabajo y los derechos de los individuos. El "closed shop" parece anticuado; el contrato de trabajo individual parece ser más importante que el convenio colectivo. El Derecho del Trabajo alemán ofrece en este aspecto pocas posibilidades ofensivas. La libertad de asociación negativa se aprecia tanto como la positiva.

standard", que el empleador acuerda en épocas de una buena coyuntura y que no pueden rebajarse por ningún convenio colectivo (20). Todo esto no significa que con esas medidas se hayan superado los riesgos para el Derecho del Trabajo, aunque éstos no serán inmediatamente perceptibles. Si dentro de los próximos diez años, los sindicatos no tuvieran éxito en lograr entre los empleados una fuerza comparable a la que han tenido hasta ahora entre los trabajadores, se deberá esperar un retroceso de los convenios salariales y una reducción de los "sectores influidos sindicalmente".

7. Actualmente se encuentra en camino una ulterior reestructura, en la que es asimismo muy difícil hacer pronósticos. Las mujeres exigen efectiva igualdad en la vida laboral: no sólo en la remuneración, sino también en cuanto al acceso a los puestos de trabajo y a las posibilidades de ascenso. ¿Tendremos dentro de unos años la jornada de seis horas y la semana de treinta horas? Los gremios y el SPD apoyan esta meta, porque deja a ambas partes la posibilidad de combinar el empleo y las tareas hogareñas. Otras vías, como la "acción afirmativa" que se practica en los EE.UU., carecen de tradición en Alemania. Por principio, no se ve como deber estatal el de influir en la política de personal del empresario. Al movimiento feminista le quedan actualmente sólo dos posibilidades abiertas frente a una discriminación para un cargo. Las aspirantes o las trabajadoras aisladas, pueden dirigirse a la Justicia, arma a menudo inútil, pues no pueden aportar ninguna prueba concreta (21). Para otras, es preferible la lenta tarea de influir en los sindicatos y comités de empresa, para así, a través de un largo proceso, terminar con la posición subalterna de las mujeres trabajadoras. El concepto de una cuota femenina para la ocupación de los puestos de trabajo ha sido hasta ahora efectivamente exitoso sólo en casos especiales (22). Lo que los "Verdes" y el Partido Social Demócrata han dispuesto para sus estructuras internas, no puede trasladarse a otras esferas. Las actividades honorarias y las candidaturas a los empleos públicos parecen estar más abiertas al cambio, que las rígidas jerarquías empresariales.

8. Los cambios más importantes se perfilan en relación a la introducción de nuevas técnicas. El peligro para el medio ambiente originado por determinados procesos productivos ha provocado una amplia intervención estatal, que se extiende desde la autorización preceptiva que impone el art.4 de la ley protectora de las misiones federales, hasta la reglamentación jurídica de la energía atómica. En los trabajos con energía atómica, se han fijado a través de minuciosas normas estatales, hasta la selección y control del personal, el equipamiento armado del llamado servicio de seguridad, y la ejecución de trabajos de reparación. Para el Derecho del Trabajo, esto trae como consecuencia, una evidente pérdida de funciones. Donde el propio empleador no sigue teniendo ningún papel, tampoco puede existir cogestión de ningún tipo, ni a través del comité de empresa, ni a través de los sindicatos, y ni siquiera a través del trabajador individual, que negocia el contenido de su relación laboral. Las normas jurídicas laborales se encuentran en cierto modo bajo una reserva general: ellas intervienen sólo en cuanto no sean afectados ciertos intereses de seguridad hasta hace poco autónomos, que hoy son administrados estatalmente (23).

Las significativas ventajas provenientes del "exterior", no son el único camino para evaluar la especialidad de determinados balances tecnológicos. El legislador interviene cada vez más en las instancias internas de la empresa, por ej. por medio del establecimiento de mandatos de protección contra las radiaciones, o de mandatos de protección en misiones. Ellos subordinan en parte exclusivamente al empresario, y en parte suponen la obligación de rendir cuenta directa. Esta cercanía al objeto, así como la limitación a la actividad en un aspecto específico, deberán contribuir a la ejecución práctica del Derecho, y también a la divulgación de las experiencias en este decisivo campo (24). La existencia de una instancia adicional dentro

de la empresa, pone en el tapete la cuestión de la relación de los trabajadores con los intereses de la empresa. ¿No deben también ellos cuidar de la necesaria protección del medio ambiente? En la discusión actual se vislumbra la disposición para conceder al comité de empresa un mandato sobre política para el medio ambiente (25), de modo de señalarle en forma permanente sus fronteras. Hay casos en que la consiguiente puesta en práctica de la protección del medio ambiente conducirá a una pérdida de puestos de trabajo, y aquí, si se exige demasiado a cada comité de empresa, verá destruido su propio fundamento (26). Para prever estos hechos extremos, se plantea el problema de que una lucha eficaz para que la producción no dañe al medio ambiente, supone una decisión conjunta sobre el producto (27), pero esto afecta la zona medular de la autonomía empresarial, y por lo tanto será difícilmente realizable en el corto plazo.

9. La introducción de la informática puede por el contrario producir efectos muy diferentes, transformando el propio proceso productivo. Se discuten tres posibles líneas de desarrollo.

Para unos, implica una amenaza de liquidar la empresa como unidad social. Los sistemas informáticos vuelven innecesaria la presencia simultánea de un gran número de trabajadores en el mismo lugar. Es imaginable que una gran parte del trabajo sera despachada en los domicilios o en oficinas vecinas. Como consecuencia de esto, desaparece el fundamento de la representación de los intereses colectivos: superar los problemas comunes en el lugar del trabajo y también desaparece la experiencia solidaria que evita la atomización de los individuos. Hasta ahora el "trabajo electrónico a domicilio" ha sido todavía usado en forma escasa: la transmisión de datos a través del correo federal es aún poco eficiente y la reserva de muchos trabajos no puede ser asegurada. En este mismo sentido, también se estima que la permanencia conjunta en un mismo lugar favorece la motivación y el deseo de rendir de los trabajadores, por lo que la creación de una situación de trabajo aislado, sería peligrosa para la economía de la empresa (28).

Para una segunda posición, las nuevas técnicas encierran la posibilidad de una vigilancia total. Los sistemas de información personal pueden almacenar no solamente la totalidad de los datos de cada individuo. Los registros de datos por la empresa van mucho más allá, posibilitando seguir con precisión cada paso del proceso productivo, incluyendo aún las pausas extraoficiales para tomar aliento. Si como es la tendencia actual, se unen ambos sistemas de datos, encuadrándolos en el CIM (Computer Integrated Manufacturing), puede lograrse con toda facilidad un perfil de personalidad, que transmita enteramente las cualidades y déficits de los individuos.

Las consecuencias serían devastadoras: cabe pensar que, quien sabe que cada pequeña falta permanecerá retenida en el sistema aún luego de diez años, va a tratar de pasar desapercibido. Acomodamiento y falta de coraje cívico serán las medidas estratégicas más importantes para lograr la supervivencia dentro de la empresa. En Alemania Federal existe una sensibilidad muy pronunciada frente a estos problemas. El derecho a la cogestión cedido en este sentido al Consejo de la empresa está siendo interpretado ampliamente en relación al individuo. Datos relativos pueden ser levantado y procesado a continuación, siempre que exista una base de derecho legal o contractual (29).

El propio interés patronal es sin embargo más importante que las condiciones jurídicas fundamentales del Derecho positivo: hasta ahora se ha hecho escaso uso de estas posibilidades de vigilancia, porque de lo contrario se pondría en peligro la aceptación de nuevas técnicas por parte de los trabajadores. La deseada racionalización ingresa entonces cuando el trabajador leal aprovecha también las posibilidades derivadas de la nueva tecnología. De no ser así, el desinterés o aún el sabotaje tendrían devastadoras consecuencias.

dispone sus maniobras sobre el campo -solo así tiene sentido la cogestión-, pensando que siempre ocurrirá así. Pero cada vez es más frecuente que las decisiones sean tomadas por un tercero, o reposen en un sistema colectivo. Un ejemplo es el ajuste en el tiempo producción. Es conocido el caso de una firma de Bremen, que suministra asientos para autos para Daimler-Benz: su propio proceso productivo pasó a ser dirigido a través de las exigencias de la línea de transmisión de Daimler-Benz, de modo que los asientos debían ser suministrados con precisión de minutos, para los vehículos correspondientes. Si en la fábrica de automóviles se hacían horas extras, el suministrador de los asientos debía seguir el ritmo automáticamente; e igualmente, disminuirlo cuando el trabajo de la otra planta se reducía. También es impensable que en una firma el engranaje -perdón-, el impulso electrónico se vea detenido por ejemplo por un mitin y que en la otra se siga trabajando. En ciertos casos, aún la calificación del personal y el sistema empleado se deciden en función del productor principal. La extensión de tal sistema organizativo es hoy en día una meta prioritaria en la política de las empresas alemanas. Resultará claro cuan amplio es el potencial de esta racionalización, si se tiene en cuenta que, promedialmente, las empresas individuales alemanas dedican sólo el 15% de su tiempo a la fabricación propiamente dicha, mientras que el tiempo de permanencia de los materiales insume el 85% restante. Estos fenómenos no han sido aún regulados jurídicamente: la cogestión y las tarifas políticas deberán referirse al sistema en su totalidad (30).

10. El mercado interno europeo tiene finalmente abierta la perspectiva de contar con relaciones de trabajo internacionalizadas. ¿Habrá dentro de algunos años negociaciones o convenios tarifarios europeos que fijarán los salarios en forma uniforme, desde Sicilia hasta Escocia y desde Algarve hasta Copenhage? ¿Poseerán las empresas en actividad un comité de empresas que centralizará para toda Europa los intereses de todo el personal trabajador de la Comunidad Europea? Reflexiones de este tipo parecen actualmente utópicas. En la RFA, así como en otros países, se plantea en este momento la discusión sobre el peligro del dumping social: la Comunidad Europea no es vista ya como portadora de esperanza sino como un factor de riesgo. El sistema es aceptable especialmente en países con altos niveles de remuneración como la RFA, donde los costos salariales por hora casi triplican a los de Portugal y Grecia (31). Sin embargo, los impugnadores pueden decir con todo derecho que los costos salariales son sólo un parámetro de la decisión empresarial: la mayor productividad, la mejor infraestructura y el comportamiento seguro de las autoridades tienen por lo menos significación similar. No obstante esto, pueden existir sectores aislados de gran nivel salarial, de hecho amenazados por una ampliación del mercado regional.

La supresión de las fronteras dentro de la Comunidad Europea trae una nueva nota a este respecto. El Derecho de colisión representa una importante barrera. La aplicación del orden jurídico en los lugares de trabajo, impide en la mayoría de los casos la competencia para ofrecer mejores precios (32). En efecto, hay casos excepcionales de actividades temporarias, particularmente en la construcción y en el sector transportes. Aquí deberá decidirse si se soporta la competencia o si se desea imponer dentro de cada país un nivel común de salarios, por medio de medidas estatales. Por lo demás, debería tenerse en cuenta, que las relaciones de trabajo se mantuvieron en el pasado como una reserva nacional y probablemente ocurrirá así en el futuro (33). Si aún en el interior de los estados nacionales se mantienen considerables diferencias, ya sea en el nivel salarial, ya en las relaciones de trabajo tarifadas (34). ¿Porqué debería ocurrir algo diferente dentro de la Comunidad Europea? Esto no excluye que ciertas regiones se unan entre sí, pero el centro de gravedad del desarrollo descansará aún por mucho tiempo dentro del límite de los estados nacionales.

LLAMADAS

- 1 Alrededor de un tercio de los trabajadores comprendidos en la Ley de Constitución de empresas, no están representados por un comité de empresa. Datos en Daubler, "Das Arbeitsrecht" 1.8a Ed., Reinbek 1986, pág.346.
- 2 BVerfGE 4,96,108 (zur Atrifautonomie), Standige Rechtsprechung; BAG DB 1980, 1266, 1268 und BAG AP No.81 zu Art.9 GG Arbeitskampf (zum Streikrecht).
- 3 Daubler "Sonntagsarbeit aus technischen und wirtschaftlichen Gründen" Supplement 7/1988 zu DB (Der Betrieb); Richardi; "Grenzen Industrieller Sonntagsarbeit", Bonn 1988, pag 57; Ulber CR ("Computer und Recht") 1988, 401.
- 4 BVerfGE 69,272,298; BVerfG NJW 1986,1159. Se supone que el empleador o el trabajador (o ambos) han contribuido con sus aportes.
- 5 Así, encontramos dentro del ámbito patronal claras críticas a la política social del gobierno federal. Ver Dichmann, "Arbeitsmarktverfassung und Arbeitsmarktflexibilit" Colonia 1988, pag 60 y ss.
- 6 Grimberg "Das Landesarbeitsgericht SchleswigHolstein, AiB ("Arbeitsrecht im Betrieb) 1988, 126 y ss.
- 7 Sobre el desarrollo en Gran Bretaña, ver sumario por Davies, en "Lavoro e Diritto 1 (1987), 108 y ss.
- 8 BVerfGE 50,290,371, standige Rechtsprechung.
- 9 Art.116,93 AKtG: Para los cargos públicos de dirección, es necesario aplicar la diligencia normal de un escrupuloso director de empresa comercial.
- 10 Sumario por Daubler, "Das Arbeitsrecht", 4a Ed, Reinbek 1986, pag. 305 y ss.
- 11 Véase Tennstedt, "Sozialgeschichte der Sozialpolitik in Deutschland", Munich, 1981.
- 12 Daubler, "Diritto Sindicale e Cogestione nella Germania Federale", a cura di Marcello Pedrazzoli, Milan 1981, pag.144 ss.
- 13 G.LyonCaen, "La Crise du Droit du Travail" in: Gamillscheg-De Givry-Hepple-Verdier, "In Memoriam Sir Otto Kahn-Feund", Munich 1980, pag.517 y ss. Sobre la discusión en la República Federal, véase Zachert, "Die Zersorung des Normalarbeitsverhältnisses", AuR 1988, 129.
- 14 Cifras aproximadas estimadas para los grupos individuales por Bobke-Unterhinninghofen, "Arbeitsrecht", en Kittner (Editor), Gewerkschaftsjahrbuch 1988, Colonia, 1988 pag.407 y ss.
- 15 BAG AP No.26 art.611 BGB Abhängigkeit: panorama sobre el estado de estas discusiones en "GrundriB des Arbeitsrechts", por Sollner, 9a Ed., Munich, 1987, pag.17 y ss.
- 16 Ver también Burgdorff (Editor), "Wirtschaft im Untergrund", Reinbek, 1983, pag.13.
- 17 En abril de 1982 había 10.795 trabajadores, frente a 12.132 empleados y funcionarios públicos en conjunto. Ver estos datos en: "Statistisches Jahrbuch fur die Bundesrepublik Deutschland", 1986, p.102.
- 18 Ver compendio Roth-Kohl (Editor), "Perspektive: Gruppenarbeit", Colonia, 1988, donde se trata extensamente el estado de las discusiones sobre este tema.

- 19 Ver sobre esto, Daubler "Individualism and Nationalism" in NZA 1988, pag.857 y ss.
- 20 BAG DB 1987, pag.383.
- 21 Sobre el concepto de discriminación, ver Pfarr-Bertelsmann", Gleichbehandlungsgesetz. "Aum Verbot der unmittelbaren und mittelbaren Diskriminierung von Frauen im Erwerbsleben" Wiesbaden, 1985. rn.53.
- 22 Sobre los problemas jurídicos de la regulación de cuotas, ver Pfarr, "Frauenförderung und Grundgesetz", Baden-Baden, 1988.
- 23 Sobre esto, ver Simitis-Rydzy, "Von der mitbestimmung zur staatlichen Administration: Arbeitsbedingungen bei riskanten Technologien", Baden-Baden, 1984; Beck/Wendeling-Schroeder, "Der Arbeitnehmer als Risikofaktor? Arbeitsbedingungen in der Nklearindustrie", WSI-Mitt. 1985, 754.
- 24 Sobre esto, ver Rudolf Weber, "Der Betriebsbeauftragte", Berlin, 1988.
- 25 Ver Karin Roth, "Umverltschutz im Betrieb, Mitb" ("Die Mitbestimmung") 1988, pag.183.
- 26 Ver Hoffmann Muckenberger, "Okologie und Betrieb" Mitb., 1988, pag.165 y ss. Sobre las carencias específicas del Derecho al medio ambiente, ver Daubler, "Rechtliche Aspekte des Umweltschutzes", en Frerichs Fricke u.a., Jahrbuch Arbeit und Technik in Nordrhein Eastfalen, 1988, Bonn, 1988, pag.21 y ss.
- 27 Ver también Garzmaga Hoffmann, "Mitbestimmung bei den Produkten", Mitb, 1988, 588. Grundlegend Mahrens (Editor), Alternative Produktion. Arbeitnehmerinitiativen für sinnvolle Arbeit, Colonia, 1985.
- 28 Panorama de la práctica hasta la actualidad, los problemas jurídicos surgidos y las perspectivas, en Kappus, "Rechtsfragen der Telearbeit", Heidelberg, 1986; Kilian Barsum Hoffmeister, "Telearbeit und Arbeitsrecht", Forschungsbericht im auftrag des Bundesministers für Arbeit und Sozialordnung, Bonn, 1986; Wedde, "Telearbeit und Arbeitsrecht", Colonia, 1986.
- 29 En relación a esto, Simitis, "Mitbestimmung als Regulativ einer technisierten Kontrolle von Arbeitnehmern", NJW (Neue Juristische Wochenschrift), 1985, pag.401 y ss; el propio Daubler "¿Glaserne Belegschaften? Datenschutz für Arbeiter, Angestellte und Beamte, Colonia, 1987.
- 30 Algunas reflexiones sobre esto en Daubler, "Technikentwicklung und Betriebsverfassung", Mitb., 1988,587.
- 31 Sobre esto, O.Vogel, "Die Bundesrepublik Deutschland im internationalen Standortwettbewerb", en Haufe Verlag (Hrsg), EG Binnenmarkt, 92 "Chancen und Risiken für Betriebe", Freiburg Brsg, 1988, pag.25 ss.
- 32 Sobre uniones en el lugar de trabajo, ver Art.30 EG BGB idF de 1986. Sobre el nuevo reglamento, ver Gamillscheg, "Ein Gesetz über das internationale Arbeitsrecht" ZfA (Das Arbeitsrecht Im Gesetzentwurf zur Neuregelung des internationalen Privatrechts, DB 1984, pag.404 y ss.
- 33 Se puede encontrar un balance de la política social de la Comunidad Europea en Hepple, "The crisis in EEC Labour Law", "The Industrial Law Journal", 2/1987, pag.77 y ss.
- 34 Así, un trabajador químico especializado en Hamburgo o de Schleswig Holstein gana alrededor de DM400 por mes menos que en Baden Wurttenber. Sobre el sistema de tarifas locales en España, ver Ojeda Avilés, "Las Relaciones Industriales en Andalucía", Sevilla, 1987.