

## Co-determinación y democracia económica Homenaje a Walther Müller-Jentsch

**Holm-Detlev Köhler**

Universidad de Oviedo

Departamento de Sociología  

<https://doi.org/10.5209/crla.104884> • Recibido: 12/09/2025 • Aceptado: 22/04/2026 • Publicado en línea: 16/06/2026

**Resumen:** Una reflexión sobre la obra y vida del recién fallecido gran sociólogo alemán Walther Müller-Jentsch (1935-2025) sirve para recuperar los principales debates acerca de las relaciones laborales desde la II Guerra Mundial hasta nuestros días y aclarar el carácter de esta subdisciplina como un conjunto dinámico de instituciones y relaciones sociales. Las relaciones laborales no son un sistema ni una estructura ni mucho menos un conjunto de decisiones racionales sino un complejo de intereses y actores en constante conflicto y evolución. Conceptos básicos desarrollados por Müller-Jentsch como partenariado de conflicto (*Konfliktpartnerschaft*), co-determinación, ciudadanía industrial o democracia económica reflejan este carácter dinámico y conflictivo en los debates de la Sociología laboral. Analizar las relaciones laborales implica así el análisis de la sociedad en su desarrollo y su conflictividad estructurante.

**Palabras clave:** Relaciones laborales, partenariado de conflicto, co-determinación, democracia económica, ciudadanía industrial

## ENG Co-determination and industrial democracy Tribute to Walther Müller-Jentsch

**Abstract:** A reflection on the work and life of the recently deceased great German sociologist Walther Müller-Jentsch (1935-2025) serves to revisit the main debates about industrial relations from World War II to the present and clarify the nature of this subdiscipline as a dynamic set of institutions and social relations. Industrial relations are not a system or a structure, much less a set of rational decisions, but rather a complex of interests and actors in constant conflict and evolution. Basic concepts developed by Müller-Jentsch, such as conflict partnership (*Konfliktpartnerschaft*), co-determination, industrial citizenship, and economic democracy, reflect this dynamic and conflictual nature in the debates of sociology of work. Analyzing labor relations thus implies analyzing society in its development and its structuring conflicts.

**Keywords:** Industrial relations, conflict partnership, co-determination, economic democracy, industrial citizenship

**Sumario:** 1. Introducción. 2. Investigación social crítica. 3. El carácter dual del sindicato. 4. El partenariado de conflicto. 5. La ciudadanía industrial. 6. La co-determinación. 7. Reflexiones finales. Bibliografía.

**Cómo citar:** Köhler, H.-D. Co-determinación y democracia económica. Homenaje a Walther Müller-Jentsch. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, avance en línea, 1-14. <https://doi.org/10.5209/crla.104884>

## 1. Introducción

El 19 de febrero de 2025 falleció Walther Müller-Jentsch a los 89 años, figura clave de la sociología del trabajo y de las relaciones laborales alemanas. El recuerdo de su vida y obra es un excelente motivo para reflexionar sobre el carácter y la evolución de la Sociología de las Relaciones Laborales desde la II Guerra Mundial hasta la actualidad e identificar sus retos de futuro. Müller-Jentsch analizaba las relaciones laborales siempre con rigor científico y compromiso social, desarrollando conceptos teóricos basados en la investigación empírica. La reconstrucción de los principales debates y fases de desarrollo de la obra de Müller-Jentsch refleja no solo el carácter y la evolución de la subdisciplina, sino también los cambios sociales por los cuales han pasado tanto la sociología como nuestras sociedades.

## 2. Investigación social crítica

La época de la posguerra en Alemania estuvo marcada por la emergente Guerra Fría, con la división alemana en dos Estados alineados a los dos bloques enfrentados, el bloque soviético y el occidental. Las esperanzas puestas en una amplia alianza antifascista en una democracia social y progresista se esfumaron rápido y la República Federal occidental (RFA) vivió una restauración capitalista vigilada por la fuerza hegemónica de EE.UU., mientras que la República Democrática oriental (RDA) se integró en el sistema de dictaduras comunistas. Para el movimiento obrero, muy debilitado y diezmado por la dura represión nazi y la Guerra, esto significó una nueva derrota y la renuncia a todas las aspiraciones de una transformación social progresista. En la RFA se estableció una hegemonía conservadora democristiana con gobiernos de la Unión Cristiano-Demócrata (CDU) (1946-1969) y los socialdemócratas y sindicatos, asociados en la Confederación Sindical Alemana DGB (*Deutscher Gewerkschaftsbund*), se encontraron a la defensiva. Tuvieron que renunciar a su programa de socialización de las industrias básicas y bancos financieros, marcados por la estrecha colaboración con el régimen nazi, y la co-determinación solo fue implementada en la industria minero-siderúrgica (1946/1947) para evitar su nacionalización. Del mismo modo, la Ley Constitucional de la Empresa (1952) solo reconoció derechos de participación muy limitados dentro de un sistema dual de comités de empresa –como órganos unitarios de toda la plantilla a escala de la empresa– y sindicatos –con derecho a la negociación colectiva y a la huelga a escala multi-empresarial.

La Sociología alemana había perdido su rica tradición crítica con nombres como Max Weber, Ferdinand Toennies o Goetz Briefs y se integró en la corriente estructural-funcionalista norteamericana dominante de Talcott Parsons. En este contexto de los años cincuenta volvieron del exilio algunos pensadores de la Escuela Crítica –con Theodor W. Adorno en la cabeza– para refundar el Instituto de Investigación Social en Frankfurt. Fue ahí donde Walther Müller-Jentsch junto con jóvenes sociólogos como Wolfgang Streeck, Gerhard Brandt y otros empezaron a investigar la situación de la clase obrera alemana caracterizada por la ausencia de una conciencia revolucionaria y unas organizaciones sindicales integradas después de haber renunciado a todas las aspiraciones de transformación social. En 1975 se publicó un amplio estudio sobre los sindicatos en Alemania (Bergmann et al., 1975) en el cual se critica la alianza entre una afiliación pasiva y unos dirigentes moderados y cooperativos con el capital.

El trabajo industrial y las organizaciones sindicales ocuparon en esta fase un lugar central en la investigación social buscando de nuevo su sitio en la academia y en la sociedad re-democratizada. Los estudios de las condiciones del trabajo y de la conciencia de los trabajadores abrieron las

puertas para los jóvenes sociólogos de la posguerra de las claves para entender el nuevo capitalismo fordista (Köhler, 2019). La Sociología en Alemania se definía en gran medida como Sociología Industrial y temas como la co-determinación y las luchas sindicales despertaron un interés particular.

Cuando a finales de los años 1960 aparecieron los primeros síntomas de una crisis económica, así como movimientos sociales de protesta y huelgas espontáneas fuera del control sindical y el Partido Socialdemócrata entró por primera vez en el gobierno, la sociología crítica constató una crisis estructural del sindicalismo cooperativo y el fin de la pasividad de la clase obrera. Movimientos como el de Mayo de 1968 en Francia y los consejos de fábrica en Italia (1969) alimentaron esta esperanza de una nueva conciencia de clase anticapitalista. La lucha de clase parecía de vuelta con una nueva generación de trabajadores y estudiantes ya no marcados por la derrota frente al fascismo y la II Guerra Mundial. Los años 1970 fueron una década de movilización social, de nuevos movimientos de protesta (feminista, ecologista, pacifista) y de un aumento del poder sindical con grupos militantes conflictivos y activos. En los países mediterráneos con la Revolución de los Claveles en Portugal (1974) y el Partido Comunista de Italia a las puertas de la participación en el gobierno (Compromiso Histórico) surgieron conceptos de un nuevo “socialismo mediterráneo” y del “Eurocomunismo” como alternativas anticapitalistas independientes del comunismo soviético.

La desmovilización de los años 1980, la contra-ofensiva neoliberal y la pérdida del poder sindical obligaron a la sociología crítica a reconsiderar sus esperanzas revolucionarias y buscar nuevos enfoques teóricos para el análisis de la nueva realidad social. Müller-Jentsch (1984) reinterpretó la década de la movilización social ya no como un despertar revolucionario sino como un reajuste del capitalismo avanzado a una sociedad más dispersa y fragmentada con un mercado laboral más segmentado, la reducción de los bastiones tradicionales de la clase obrera industrial (minería, siderurgia, imprenta, metalmecánica, astilleros) y un aumento del precariado, por un lado, y de nuevos profesionales cualificados, por el otro. En este panorama, los sindicatos se convirtieron en unas organizaciones de grupos particulares y perdieron su carácter de clase. El futuro de los sindicatos existiría igual que el futuro de cualquier asociación de intereses como, por ejemplo, un club de automóvil o una compañía de seguros, como uno más en una sociedad plural y fragmentada sin el horizonte de una emancipación general (Ibid.).

### 3. El carácter dual del sindicato

Las relaciones entre los sindicatos y la sociología crítica eran tensas hasta los años 1980. Walther Müller-Jentsch editó en estos años junto con otros sociólogos críticos los “Anuarios Críticos del Sindicalismo”<sup>1</sup> criticando la entrega de los sindicatos alemanes a los intereses del capital y apostando por un sindicalismo de clase alternativo, radical y anticapitalista. Los sindicatos ocuparon un lugar de interés central en la investigación social crítica como organizaciones de afiliación masiva en los centros de producción, a diferencia de los partidos políticos u otras asociaciones civiles (cooperativas, asociaciones de vecinos). Las esperanzas y las desesperaciones se centraron en estas organizaciones que deberían protagonizar una transformación social hacia una sociedad más justa e igualitaria y que en su lugar se asimilaban tan cómodamente a un capitalismo próspero.

En consecuencia la Sociología criticó con frecuencia la pasividad, la ausencia de movilización y de lucha y, también, la centralización organizativa de los sindicatos, con la masa de afiliados sin

---

<sup>1</sup> Los “Kritische Gewerkschaftsjahrbücher” fueron editados por Walther Müller-Jentsch, Otto Jacobi y Eberhard Schmidt en las editoriales Fischer y Rotbuch desde 1972 hasta 1988 y fueron la referencia para la sociología crítica y los grupos sindicales radicales.

participación militante. “Cuando a los afiliados de un sindicato se les ofrece en su mayor parte servicios y seguros, no puede extrañar que los afiliados ven y tratan su sindicato como una compañía de seguros y no como un defensor de sus intereses” (Köhler, 1988: 36).

El debate teórico sobre el sindicalismo estableció una visión de una dualidad contradictoria entre el sindicato como fuerza de orden y como contra-poder. Ya Marx había dudado de los sindicatos como fuerza revolucionaria porque su implicación constante en la lucha por los salarios justos dentro del sistema de trabajo asalariado les impide luchar contra este sistema salarial y Lenin consideraba a los sindicatos estructuralmente incapaces de liderar la revolución proletaria, papel que correspondería al partido comunista como vanguardia, actuando los sindicatos únicamente como necesaria correa de transmisión hacia unas masas proletarias y campesinas muy heterogéneas. Por su papel en la lucha diaria, los sindicatos quedan atrapados en el reformismo “tradeunista”.

En la literatura sobre los sindicatos esta dualidad adopta varias dicotomías: como movimiento social de emancipación versus organización de intereses, como organización independiente y autónoma de clase versus fuerza de orden social y económico del Estado, como fuerza de resistencia y protesta versus agente social de cooperación, política sindical cooperativa versus conflictiva, como fuerzas de conflicto versus agentes de estabilidad. Una amplia lista de publicaciones analizó el carácter dual de los sindicatos y criticó la función dominante de fuerza de orden e integración de la clase obrera en el sistema capitalista (Schmidt, 1971; Papke, 1969; Müller-Jentsch, 1981). Las teorías neo-corporatistas superaron estas contradicciones mediante la incorporación de los sindicatos en un sistema de gobernanza del Estado moderno con fuerte presencia de gobiernos privados negociando pactos sociales entre asociaciones de intereses plurales. El propio Estado apoya estas asociaciones para mejorar la eficacia de sus políticas sociolaborales y para ganar legitimidad y paz social (Streeck y Schmitter, 1985).

En los países avanzados del capitalismo los sindicatos representan en gran medida una fuerza conservadora de orden defendiendo las instituciones del bienestar y los servicios públicos, en muchos casos logros de luchas sindicales del pasado. El éxito del sindicalismo en forma de mejoras de derechos y condiciones de vida y trabajo favorece la integración de la clase trabajadora en el sistema capitalista y debilita de esta forma su potencial de movimiento revolucionario. En el caso alemán la adopción de un papel moderado e integrador por parte de los sindicatos empezó con la derrota en los primeros años de la posguerra. En su Congreso de Fundación de la Confederación de los Sindicatos Alemanes en Múnich 1949 se presentó un amplio programa de reordenación de la economía con nacionalizaciones de sectores estratégicos y de co-determinación en todos los niveles desde el centro de trabajo hasta la política económica en general. Estos objetivos de un nuevo orden económico-democrático fracasaron primero frente a las fuerzas aliadas vencedoras de la Guerra y después frente a los empresarios y los gobiernos conservadores. Desde entonces los sindicatos y los comités de empresa se conformaron con sus derechos limitados de participación y los beneficios del crecimiento económico. Las esperanzas, por parte de la Sociología crítica, de una radicalización en los años 1970 después del Mayo de 1968 en París, del Otoño Caliente de 1969 en Italia, de las huelgas salvajes en Alemania de 1969 y 1973 se difuminaron con la ofensiva neoliberal en los años 1980 y los efectos de la globalización.

Müller-Jentsch reconoció el alto grado de integración de la clase trabajadora en un capitalismo moderno con elevados niveles de bienestar general. Pero insiste en la conflictividad estructurante de cualquier sistema capitalista y en la precariedad de los compromisos de clase estabilizadores:

Los países capitalistas desarrollados siguen siendo sociedades de clases en las que la relación entre las dos clases principales, capital y trabajo, se estructura, por un lado, por intereses “generales”, es

decir, intereses comunes o compatibles, y, por otro, por intereses antagónicos. Los primeros generalmente incluyen el interés en relaciones contractuales reguladas y una economía floreciente. Por otro lado, un consenso no coercitivo respecto a la distribución del producto social generado, el uso del excedente social y las relaciones salariales-rendimiento adecuadas en el proceso de producción resulta básicamente imposible; estos complejos de intereses suelen estar regulados por mecanismos de poder (y cabe destacar que las relaciones de poder ya subyacen al mecanismo del mercado). Existe una asimetría de poder social entre el capital y el trabajo, ya que el poder del capital se materializa en la propiedad de medios de producción arbitrariamente agregables, y los intereses de expansión capitalista se encuentran entre los prerequisites de estabilidad económica del sistema social, mientras que el poder de la clase trabajadora solo se constituye a partir de la formación de nuevas unidades colectivas, sindicatos y partidos. (Müller-Jentsch, 1981: 190; trad. propia)

La época de la posguerra (1945-1980) fue así marcada por dos tendencias contradictorias: por un lado la clase obrera alemana se integró sin mayores resistencias a un capitalismo restaurado que, además, vivió unas décadas de gran prosperidad, con avances significativos en términos de bienestar general y desarrollo del Estado de bienestar. Por otro lado, los movimientos sociales de protesta de los años 1960 y 1970 sacaron a la Sociología crítica de su marginalidad para convertirla en la fuente de críticas hacia una clase obrera sin consciencia de clase emancipadora y unas organizaciones sindicales como meros administradores de la participación institucional a través de comités de empresa y órganos de cogestión. Fue esta segunda tendencia la que dio a Walther Müller-Jentsch y sus compañeros de la joven Sociología crítica el contexto para convertirse en voz de una nueva generación de pensamiento alternativo a la restauración conservadora del capitalismo. Los años 1970 fueron de gran movilización social por parte de estudiantes, aprendices, ecologistas, pacifistas, feministas, etc., que motivaron a una nueva generación de jóvenes sociólogos a nuevos horizontes de análisis de una realidad cambiante. El propio DGB y el partido socialdemócrata SPD experimentaron en esta fase fuertes oposiciones radicales y en muchas empresas surgieron candidaturas alternativas a las listas dominantes del sindicalismo oficial.

#### **4. El *partenariado de conflicto***

Los cambios de los años 1980 y la pérdida de esperanzas socialistas provocaron nuevos discursos y enfoques analíticos. La crisis de la izquierda y de los sindicatos tuvo más impacto en países como Italia y Francia con organizaciones más beligerantes que en Alemania donde se consolidó un sistema de relaciones laborales estable basado en el mutuo reconocimiento de los actores y un sistema de negociación colectiva y de concertación social. Al mismo tiempo se avanzó en la integración europea con nuevas instituciones de representación transnacional de diálogo social europeo y comités de empresa europeos. Una Europa social frente a la globalización neoliberal surgió como nuevo horizonte reivindicativo de una izquierda moderada y el capitalismo renano socialmente regulado de los países nórdicos (Alemania, Austria, los Países Bajos, los países escandinavos) sirvió como modelo orientativo. Con el declive definitivo del bloque comunista, la competencia entre sistemas de la Guerra Fría fue sustituida por dos alternativas de capitalismo: el capitalismo neoliberal desregulado y el capitalismo renano socialmente regulado (Albert, 1992).

La desdramatización del conflicto de clase y el agotamiento de los recursos utópicos llevaron a Müller-Jentsch y otros (Müller-Jentsch, 1993; 2016) a elaborar un nuevo concepto analítico: el *partenariado de conflicto*, que pretendía superar la tradicional polarización entre la lucha de clases

de la izquierda radical y el partenariado social del social-catolicismo armónico. En esta perspectiva, la co-determinación en sus dos vertientes, como regulación paritaria de las relaciones laborales entre el empresariado y las organizaciones sindicales y como participación de los representantes de los trabajadores en la gestión de las empresas a través de los comités de empresa y de los consejos de administración, adquiere una posición fundamental en una sociedad democrática. Con el concepto de partenariado de conflicto la Sociología mantiene la idea clásica de Marx (2007, cap. 5) del carácter dual del trabajo capitalista como actividad cooperativa de un conjunto de trabajadores para la creación de valores de uso, por un lado, y al mismo tiempo como proceso de explotación para la creación de plusvalía para el capital. La empresa es en esta perspectiva un lugar de cooperación y, al mismo tiempo, un centro de conflicto de intereses.

Esta despedida de las esperanzas de lucha proletaria coincidió con un nuevo discurso del (neo) corporatismo (Müller-Jentsch, 1981; Köhler, 1995, cap. II.2). Según este, el capitalismo moderno ya no funciona como una combinación entre mercado (control por precios según oferta y demanda) y Estado (control jerárquico), sino cada vez más a través de negociación y concertación a distintas escalas entre intereses organizados en asociaciones. La auto-regulación de las asociaciones privadas de interés sustituye en gran medida la regulación del mercado y el control del Estado. Para que la regulación corporatista funcione, se requiere según Müller-Jentsch una diferenciación funcional en “arenas de conflicto” con organizaciones de interés específicas y formas selectivas de procedimientos de conflictos. Para la estabilización de “arenas de conflicto” con capacidad de regulación, el Estado, en su papel de intermediador, tiene que dotar a las instituciones específicas con legitimidad y derechos. Las “arenas de conflicto” implican dos dimensiones interrelacionadas: por un lado, normas y acuerdos formales (estatuto de trabajadores, convenios colectivos); por el otro, prácticas establecidas en las relaciones micro-políticas entre actores. En la perspectiva de Müller-Jentsch, las “arenas de conflicto” son al mismo tiempo sistemas de regulación institucional de conflictos y lugares de lucha de intereses entre actores. En sistemas duales de representación de intereses se diferencian la arena de la empresa con la dirección y el comité de empresa como actores principales y la arena de negociación colectiva con la patronal y los sindicatos como asociaciones legitimadas de representación y negociación.

La perspectiva analítica de Müller-Jentsch es genuinamente dinámica, las relaciones laborales son la constante interrelación entre la generación, consolidación y modificación de instituciones a través de acciones sociales orientadas por intereses. Así el conflicto de intereses está condicionado y regulado por el orden institucional que a su vez es el resultado de luchas sociales del pasado. Las luchas de intereses no se refieren solo a las instituciones materiales y las normas sino que incluyen también una importante dimensión de ideas y valores que dotan de más o menos legitimidad a los actores y sus acciones estratégicas (Weitbrecht, 2001). Así, por ejemplo, se consolidó la idea de la solución cooperativa de conflictos laborales como idea orientadora para todos los actores implicados en una economía social de mercado (Müller-Jentsch, 2018).

Con la caída del muro (1989) y la globalización capitalista acelerada, la última década del siglo XX y la primera del siglo XXI experimentaron una hegemonía del neoliberalismo y un retroceso de los derechos sociales y laborales en Europa. En los países centro-europeos las ruinas del comunismo dejaron paso a regímenes conservadores con sociedades civiles y organizaciones sindicales muy débiles. Pero incluso en países con tradiciones socialdemócratas muy fuertes como Austria o los países escandinavos crecieron los partidos conservadores y nuevas fuerzas de ultraderecha y neofascistas. El capitalismo sin alternativas visibles abandonó su rostro humano y se convirtió en un proyecto ultraliberal amenazando las conquistas sociales del siglo XX. La izquierda democrática y el movimiento sindical tenían que reinventarse frente al peligro de perder

sus posiciones dentro de sistemas institucionales sociolaborales en proceso de erosión (Müller-Jentsch, 2018).

## 5. La ciudadanía industrial

En referencia a muchos autores clásicos del capitalismo que consideraban a una república democrática sin democracia económica una democracia incompleta, Müller-Jentsch reclamaba una ciudadanía industrial como complemento de la ciudadanía política donde el derecho al voto activo y pasivo garantiza la libertad ciudadana. Fue el sociólogo británico Thomas H. Marshall (1950) que desarrolló el concepto multidimensional de ciudadanía como ciudadanía civil (libertad y derechos individuales), ciudadanía política y como ciudadanía social que incluye el derecho a la participación económica y la negociación colectiva. Para garantizar una república democrática y ciudadanía plena, los trabajadores necesitan, más allá de su estatus individual como firmante de un contrato laboral, una voz colectiva en el proceso de la gestión de la empresa y de la economía.

La idea de una democracia industrial ya había sido inventada por autores clásicos como Sidney y Beatrice Webb (1902) y Karl Korsch (1922). La democracia industrial engloba tres dimensiones (Müller-Jentsch, 1997: 45): la participación y co-determinación en la empresa, la negociación colectiva y la representación de los sindicatos en órganos de política social y económica. En 1928 en el congreso de la Confederación de los Sindicatos Alemanes el economista Fritz Naphtali (1977) presentó el programa más integral de una “democracia económica” que implica no solo las empresas y la economía sino también la educación y los servicios públicos y sociales. En esta perspectiva las luchas sociales de la clase trabajadora superan al capitalismo individualista y llevan a un capitalismo organizado político-democrático.

La democracia económica es principalmente un sistema representativo a través de comités de empresa y organizaciones sindicales pero en varios momentos también aparecieron ideas de una democracia directa. Ya los Webb incluyeron las cooperativas de autogestión obrera y de consumo en su democracia industrial y en los movimientos de la “humanización de la vida laboral” en los años 1970 y más tarde en algunos enfoques de la “gestión de recursos humanos” en los años 1980/90 aparecieron formas de participación directa a través de equipos de trabajo semi-autónomos y círculos de calidad. Para Müller-Jentsch (2008) estas formas de participación directa son complementarias a los órganos representativos aunque en la práctica los comités de empresa y los sindicatos las percibieron muchas veces como intentos de las ejecutivas de socavar la participación efectiva de los trabajadores en la empresa. De todas formas, el problema de motivación de los trabajadores más allá de la compensación salarial es una constante en la gestión de las empresas capitalistas y genera el interés para formas de autogestión y participación directa. Los avances tecnológicos y la creciente competencia internacional, por ejemplo a través de sistemas planos de organización como la *lean production* japonesa (Köhler, 2001), presionaron a las empresas occidentales a buscar formas de movilización de los conocimientos tácitos y de las motivaciones intrínsecas de sus empleados mediante la participación directa.

En su camino del socialismo hacia la economía social de mercado, Müller-Jentsch (2008) propone ampliar el concepto de origen liberal hacia un concepto integral de “economía de mercado social-ecológica” que engloba las dimensiones de eficiencia económica, de bienestar social, de integración social, de participación democrática (incl. la ciudadanía industrial) y de sostenibilidad.

En términos teóricos Müller-Jentsch consideraba su nuevo enfoque post-marxista una teoría institucionalista ampliada centrada en los actores, un concepto flexible de análisis empírico de los intereses y estrategias de acción de los actores colectivos de las relaciones laborales (Müller-

Jentsch, 1996; 1997). Es un intento de combinación teórica entre procesos históricos de consolidación de sistemas institucionales en forma de arenas de negociación y conflicto, un orden negociado, que al mismo tiempo restringen y facilitan las acciones estratégicas de los actores implicados. Müller-Jentsch aspira así integrar enfoques institucionalistas que explican las estructuras de relaciones institucionales y organizacionales con teorías de acción que analizan las estrategias de actores con distintos recursos de poder. Las restricciones y condicionantes de sistemas institucionales contrastan con las capacidades de acción estratégica de todos los actores en un contexto histórico-organizativo (Crozier y Friedberg, 1993). Conceptos como trayectoria, juegos micro-políticos, relaciones formales e informales de poder, etc. llenan así los espacios de libertad e indeterminación que siempre quedan en los órdenes institucionalizados (Strauss, 1978).

La situación inicial se caracteriza por una constelación de mercados laborales libres y un sistema fabril típico del capitalismo industrial temprano. Las masas empobrecidas de artesanos y antiguos trabajadores agrícolas tuvieron que someterse a sus leyes y restricciones objetivas. Esto resulta en una doble estructura de contradicción y conflicto: por un lado, el antagonismo entre capital y trabajo, causado por el problema de la explotación; por otro, la contradicción en la sociedad civil entre la condición del ciudadano libre e igual en derechos y la del trabajador asalariado como participante desfavorecido del mercado y esclavo de facto en las fábricas. La miseria social, los actos espontáneos de resistencia y las protestas políticas son las consecuencias directas; se convierten en los motores de la dinámica social que impulsó los esfuerzos de los movimientos reformistas burgueses (la "cuestión social") durante la industrialización temprana y contribuyó al surgimiento de un movimiento obrero autoorganizado, que luchó por los derechos sociales y políticos e impulsó las instituciones del estado de bienestar a través sindicatos y partidos obreros, las luchas obreras y los movimientos sufragistas. (Müller-Jentsch, 1997: 78; trad. propia)

## 6. La co-determinación

La evolución de la co-determinación en Alemania refleja también los cambios en las relaciones laborales y su recepción por parte de la Sociología. Junto con la negociación colectiva la co-determinación fue el resultado de un largo proceso de lucha y de aprendizaje colectivo en el cual el sistema fabril de mando autoritario militar unilateral fue reemplazado por instituciones de negociación bilateral. La co-determinación en Alemania significa una participación de los trabajadores por dos vías, a través de comités de empresa con amplios derechos de participación en las decisiones empresariales pero sin derecho de huelga y elegidos por todos los empleados, por un lado, y a través de los sindicatos con derecho de huelga y negociación colectiva. Aparte, existe la representación de los representantes laborales en los consejos de vigilancia de las empresas con más de 2.000 empleados en tres formas: la representación paritaria en el sector minero-siderúrgico (Ley de 1951), la representación de un tercio en todos los demás sectores (Ley Constitucional de la Empresa de 1952 modificado en la Ley de 2004 para empresas de 500-2000 empleados) y la representación paritaria en todas las empresas grandes pero con voto mayoritario de la parte del capital en caso de empate (Ley de Co-determinación de 1976). La primera fue resultado de una situación excepcional cuando los sindicatos reivindicaron la socialización de la industria pesada de la guerra y los aliados amenazaron con el desmantelamiento de la industria alemana como sanción por los crímenes nazi. Con la emergente Guerra Fría en el horizonte y los industriales alemanes todavía en la cárcel, las fuerzas aliadas occidentales, Alemania carecía

todavía de soberanía plena, concedieron la co-determinación paritaria en las empresas minero-siderúrgicas 1946/47 que después fue convertido en ley en 1951. Otras reivindicaciones hacia la socialización de las industrias clave y la minería, aprobadas en varias constituciones autonómicas a finales de los años cuarenta, fueron suspendidas por las fuerzas aliadas. El propio Walther Müller-Jentsch vivió la transformación de la co-determinación desde una gran derrota en un símbolo de la fortaleza del movimiento obrero alemán. Al inicio fue la derrota del movimiento obrero a finales de la Guerra Mundial II. Los grupos antifascistas y los sindicatos, muy debilitados después de doce años de represión nazi, no consiguieron ninguno de sus objetivos de democratización económica, de socialización de la gran industria colaboradora con el régimen nazi y la cogestión extensa en la política social y económica (Köhler, 1988).

La Ley de 1952 refleja ya la nueva hegemonía conservadora en el contexto de la Guerra Fría y la derrota del movimiento obrero frente a la restauración del capitalismo. El partido democristiano CDU había ganado las primeras elecciones democráticas de 1949 y los sindicatos no consiguieron la extensión de la co-determinación paritaria del sector minero-siderúrgico al resto de la economía ni otros objetivos de una democracia económica y adoptaron una posición subordinada en la sociedad. Esta restauración capitalista dentro del bloque anticomunista occidental fue objeto del análisis crítico de la Sociología en los años sesenta y setenta.

La despolitización amplia de los afiliados, las pérdidas de dirigentes sindicales cualificados, la agravación de la Guerra Fría, y la democracia sindical interna perturbada, que daba prioridad a la formación de la voluntad de arriba hacia abajo, y finalmente la carencia de una sólida estrategia anticapitalista, fueron las razones por las cuales los sindicatos fracasaron en su intento de edificar un nuevo orden de la economía y la sociedad tras el derrumbe del fascismo en Alemania. (Schmidt, 1970: 44; trad. propia)

Frente a las dificultades de avanzar hacia una mayor democracia económica la co-determinación paritaria del sector minero-siderúrgico se convirtió en un modelo para los sindicatos y en un objeto de interés prioritario para la investigación social durante las primeras décadas de la posguerra (Müller-Jentsch, 2018). Mientras para algunos era incompatible con una economía de mercado basada en la libertad de la empresa, para otros significaba la integración de la clase obrera al capitalismo, aceptando esta la prioridad de los beneficios empresariales y renunciando a toda aspiración de transformación social. La patronal recurrió en 1976 al Tribunal Supremo Alemán reclamando la inconstitucionalidad de la Ley de Co-determinación igual que lo hizo en 2017 frente al Tribunal de Justicia Europeo, pero en los dos casos se confirmó la constitucionalidad de la co-determinación con el derecho alemán y europeo. En la práctica, la co-determinación resultó una institución muy eficaz de gestionar grandes empresas controlando la conflictividad de intereses entre trabajo y capital y facilitando la modernización continua de la economía y sus empresas de forma cooperativa.

Con los gobiernos de mayoría socialdemócrata y la presión de los nuevos movimientos sociales en los años setenta los sindicatos esperaron un paso definitivo hacia la co-determinación paritaria pero la Ley de 1976 fue una nueva decepción con el voto cualificado del representante del capital y una parte reservada para representantes de los mandos intermedios dentro del grupo laboral. Sin embargo, los avances sociales y de bienestar general llevaron a los sindicatos hacia la moderación y la aceptación de un capitalismo socialmente regulado (capitalismo renano) y la Sociología crítica también se integró en este nuevo orden y se acercó a los sindicatos. Entre los grandes institutos de

investigación social y las organizaciones sindicales se estableció una cooperación y un intercambio de personas aunque siempre existían grupos minoritarios de oposición crítica.

La co-determinación y la negociación colectiva se consolidaron en estos años como pilares básicos de un modelo socialdemócrata de un capitalismo social ampliamente consensuado y los gobiernos conservadores de los años ochenta respetaron sus fundamentos. Cuando en la ofensiva neoliberal de los años 1990-2008, la co-determinación y los sindicatos en general sufrieron fuertes críticas y deslegitimaciones, estos últimos respondieron reclamando el papel de los comités de empresa y la participación en los consejos de vigilancia como parte de la modernización cooperativa y de las ventajas competitivas de las empresas alemanas. Este papel de la participación laboral se vio claramente en la crisis de 2008-2010, cuando los acuerdos acerca de regulaciones de empleo flexibles sin despidos y otras medidas de gestión cooperativa consiguieron que Alemania pasase por la crisis sin apenas alteraciones del mercado de trabajo y la economía se recuperó antes que en los países del entorno. En general, las críticas de la teoría económica clásica según la cual la co-determinación lleva a pérdidas de eficiencia y beneficios por la limitación de los derechos de decisión de los propietarios y desincentiva la inversión extranjera no resisten ninguna prueba empírica. Al contrario muchos estudios mostraron efectos positivos en la rentabilidad y productividad de las empresas a través de la participación efectiva de los trabajadores (Renaud, 2006; Thannisch, 2006; Hohendanner y Kohaut, 2024; Jirjahn, 2011; Scholz y Armeli, 2026). Müller-Jentsch, sin embargo, insiste en el valor de la participación democrática más allá del impacto económico. No son los beneficios económicos sino los valores democráticos y los derechos laborales que legitiman a la co-determinación.

La co-determinación no es un factor clave para el rendimiento empresarial ni contribuye a la eficiencia económica. Sin embargo, si se utiliza inteligentemente, puede contribuir a lograr un equilibrio positivo entre eficiencia e intereses, ya que tiene el potencial de generar confianza, lealtad y motivación entre los empleados, en lugar de desconfianza, acoso y la tendencia a abandonar la empresa para luego quedarse. (Müller-Jentsch, 2008: 272; trad. propia)

La co-determinación no fue una política deliberada ni una reivindicación sindical sino llegó en una situación excepcional como algo provisional. Sin embargo, con el tiempo se convirtió en un pilar básico de un modelo de capitalismo socialmente regulado mientras todas las demás aspiraciones de los sindicatos hacia una transformación social y una democracia económica profunda desvanecieron. Los propios sindicatos tardaron en aceptar a los comités de empresa como órganos independientes de los sindicatos pero con el tiempo adoptaron su nuevo rol como organizaciones intermediarias entre trabajo y capital renunciando a sus objetivos transformadores y cooperando estrechamente con los comités (Müller-Jentsch, 2008).

## 7. Reflexiones finales

A lo largo de los años, Müller-Jentsch pasó de una posición conflictiva de lucha de clases hacia una teoría de conflictividad institucionalizada donde los sindicatos ya no son “escuelas del socialismo” (Marx) sino organizaciones intermediarias entre capital y trabajo y parte integral del capitalismo moderno (Müller-Jentsch, 1982; 2017). Reaccionando a varias críticas Müller-Jentsch (2016) admitió que su concepto de partenariado de conflicto solo refleja la parte estable y regulado de la economía donde los empleados cuentan con comités de empresa y representaciones sindicales con

capacidad de presión y negociación. Los cambios de la era neoliberal y de la globalización acelerada generaron crecientes áreas desreguladas como consecuencia de las privatizaciones de muchos servicios públicos, de la precarización del mercado laboral, la financiarización de la economía y la ruptura de las relaciones entre bancos y empresas industriales, y la creciente volatilidad del capital. Varios autores argumentan que estas nuevas condiciones y particularmente el cambio de actitud de los empleadores hacia una gestión de valor bursátil y de volatilidad de inversiones y desinversiones fuera de compromisos sociales a largo plazo socavan definitivamente los fundamentos del partenariado de conflicto (Kädtler, 2016; Streeck, 2016). Esta fragmentación de las relaciones laborales significa un reto tanto para la política y los sindicatos como para una sociología en la búsqueda de conceptos analíticos capaces de comprender esta nueva complejidad.

La fragmentación, internacionalización y volatilidad de las relaciones laborales dificulta la formación de instituciones estables de regulación y participación. Instituciones como la co-determinación tienen una presencia cada vez más limitada en un mundo flexible y desregulado. Los estados-nación han perdido gran parte de su capacidad de regulación de la economía. Desarrollar una ciudadanía económica requiere, por lo tanto, un nuevo enfoque multinivel desde el centro de trabajo hasta instituciones transnacionales como arenas de participación y negociación. Avanzar en organismos europeos como los comités de empresa europeos y los comités de diálogo social europeo se convierte en un objetivo fundamental para una estrategia de democracia y ciudadanía plena. Las dificultades, resistencias y estancamientos de los últimos años nos indican que hay mucho camino por delante en este ambicioso objetivo de crear una Europa democrática de ciudadanos. Autores como Wolfgang Streeck (2016) son principalmente escépticos acerca de las posibilidades de una integración democrática y social europea y consideran el declive definitivo de la idea de un partenariado de conflicto frente a un capital internacionalizado y digitalizado.

Por otro lado, desde la publicación del Pilar Europeo de Derechos Sociales (2017) (<https://op.europa.eu/webpub/empl/european-pillar-of-social-rights/es/>) y la Resolución del Parlamento Europeo sobre Democracia en el Trabajo (2021) (<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/ALL/?uri=CELEX:52021IP0508>) los debates sobre la democracia en el trabajo como elemento básico de una Europa democrática y social han resurgido con fuerza. En España, la presentación del Informe de la Comisión Internacional de Expertos sobre la Democracia en el Trabajo (Ferrerías et al., 2026) por parte de la Vicepresidenta segunda del Gobierno y Ministra de Trabajo y Economía Social, Yolanda Díaz en Febrero de 2026 indica otra vez más la relevancia y actualidad del pensamiento de Müller-Jentsch. El Informe reclama políticas concretas y acciones normativas para llevar la participación democrática al mundo de trabajo mediante los derechos de participación de los empleados y sus representantes en todas las decisiones de la empresa, mediante la representación de los empleados en los consejos de administración (co-determinación) y mediante la participación de los empleados en la propiedad de las empresas, tal como propone el Art. 129.2. de la Constitución Española.<sup>2</sup> Problemas actuales como el auge de los populismos como amenaza para la democracia, el cambio climático o el impacto de la Inteligencia Artificial y la Gestión Algorítmica en el trabajo requieren una ciudadanía económica ilustrada en el sentido de Müller-Jentsch.

En su última publicación Müller-Jentsch (2024) consideraba al socialismo después del desastre del mundo soviético “un árbol muerto alrededor del cual solo unas pocas sectas aún bailan” y a la co-determinación el último reducto no contaminado de la larga lista de reivindicaciones históricas

---

<sup>2</sup> El Artículo 129.2. de la CE: “Los poderes públicos promoverán eficazmente las diversas formas de participación en la empresa y fomentarán, mediante una legislación adecuada, las sociedades cooperativas. También establecerán los medios que faciliten el acceso de los trabajadores a la propiedad de los medios de producción.”

del sindicalismo. La Sociología Industrial mantenía en Alemania siempre una perspectiva más amplia que en el mundo anglosajón como estudio de la sociedad en su conjunto a través del estudio del mundo laboral. La co-determinación como institución de la ciudadanía económica aparece así como elemento clave de una sociedad moderna, libre y democrática. Solo si conseguimos extender la participación ciudadana al mundo laboral y económico podemos vivir en una democracia plena. Sin embargo, la pregunta queda abierta de qué pasa si los cambios actuales del capitalismo debilitan al movimiento obrero de tal manera que el capital puede prescindir del partenariado y marginar la co-determinación.

## 8. Bibliografía

- Abel, J. y Sperling, H. J. (eds.) (2001). *Umbrüche und Kontinuitäten: Perspektiven nationales und internationaler Arbeitsbeziehungen*. München und Mehring: Rainer Hampp Verlag.
- Albert, M. (1992). *Capitalismo contra capitalismo*. Barcelona: Paidós.
- Bergmann, J., Jacobi, O. y Müller-Jentsch, W. (1975). *Gewerkschaften in der Bundesrepublik*. Frankfurt-Köln: EVA.
- Crozier, M. y Friedberg, F. (1993). *Die Zwänge kollektiven Handelns. Über Macht und Organisation*. Campus.
- Ferreras, I. et al. (2026). *Comisión internacional de expertos y expertas de alto nivel sobre la democracia en el trabajo: Informe sobre la democracia en el trabajo*. Ministerio de Trabajo y Economía Social.
- Hohendanner, C. y Kohaut, S. (2024). Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2023. *WSI-Mitteilungen*(4), 289-295. <https://doi.org/10.5771/0342-300X-2024-4-289>
- Jirjahn, U. (2011). Ökonomische Wirkungen der Mitbestimmung in Deutschland: Ein Update. *Schmollers Jahrbuch – Journal of Applied Social Science Studies. Zeitschrift für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften*, 131(1), 3-57. <http://dx.doi.org/10.3790/schm.131.1.3>
- Kädtler, J. (2016). Konfliktpartnerschaft – zwischen Auslaufmodell und sozialer Innovation. *Industrielle Beziehungen*, 23(3), 334-347.
- Köhler, H.-D. (1988). El DGB: ¿sindicato de futuro o comunidad de intereses corporativos? *Proyecto*, 7, 23-38.
- Köhler, H.-D. (1995). *El movimiento sindical en España. Transición democrática, regionalismo, modernización económica*. Fundamentos.
- Köhler, H.-D. (2001). La “máquina que cambió el mundo” cumplió diez años. El debate sobre la “producción ligera”. *Sociología del Trabajo*, 41, 75-100.
- Köhler, H.-D. (2019). Sociology of work in Germany. En P. Stewart, J.-P. Durant y M.-M. Richea (eds.), *The Palgrave Handbook of the Sociology of Work in Europe* (pp. 81-100). Palgrave Macmillan.
- Korsch, K. (1922). *Arbeitsrecht für Betriebsräte*. EVA.
- Marshall, T. H. (1950). *Citizenship and Social Class: And Other Essays*. Cambridge University Press.
- Marx, K. (2007). *El capital. Crítica de la economía política*. Akal.
- Müller-Jentsch, W. (1981). Vom gewerkschaftlichen Doppelcharakter und seiner theoretischen Auflösung im Neokorporatismus. En Institut für Sozialforschung, *Gesellschaftliche Arbeit und Rationalisierung* (pp. 178-203). Springer VS.
- Müller-Jentsch, W. (1982). Gewerkschaften als intermediäre Organisationen. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, SH 24, 408-432.

- Müller-Jentsch, W. (1984). Klassen-Auseinander-Setzungen. Lesarten über die Arbeitskonflikte der siebziger Jahre und Mutmassungen über die Zukunft der Gewerkschaften. *Prokla*, 54, 14(1), 10-32.
- Müller-Jentsch, W. (1985). Trade Unions as Intermediary Organizations. *Economic and Industrial Democracy*, 6, 3-33.
- Müller-Jentsch, W. (1991). Productive Forces and Industrial Citizenship: An Evolutionary Perspective on Labour Relations. *Economic and Industrial Democracy*, 12(4), 439-467. <https://doi.org/10.1177/0143831X91124002>
- Müller-Jentsch, W. (ed.) (1993). *Konfliktpartnerschaft*. Rainer Hampp Verlag.
- Müller-Jentsch, W. (1996). Theorien industrieller Beziehungen. *Industrielle Beziehungen*, 3(1), 36-63.
- Müller-Jentsch, W. (1997 [1986]). *Soziologie der Industriellen Beziehungen*. Campus Verlag.
- Müller-Jentsch, W. (2008a). *Arbeit und Bürgerstatus. Studien zur sozialen und industriellen Demokratie*. Verlag für Sozialwissenschaften.
- Müller-Jentsch, W. (2008b). Industrial Democracy: Historical Development and Current Challenges. *Management Revue*, 19(4), 260-273.
- Müller-Jentsch, W. (2013). Editorial: Zwanzig Jahre Industrielle Beziehungen – Rückblick und Bilanz. *Industrielle Beziehungen*, 20(4), 258-284. <https://doi.org/10.1688/1862-0035 IndB 2013 02 Mueller-Jentsch>
- Müller-Jentsch, W. (2016). Konfliktpartnerschaft und andere Spielarten industrieller Beziehungen. *Industrielle Beziehungen*, 23(4), 518-531. <https://doi.org/10.1688/IndB-2016-04-Mueller-Jentsch>
- Müller-Jentsch, W. (2017 [2007]). *Strukturwandel der industriellen Beziehungen. «Industrial Citizenship» zwischen Markt und Regulierung*. Verlag für Sozialwissenschaften.
- Müller-Jentsch, W. (2018a). Seven decades of industrial relations in Germany: Stability and change through joint learning processes. *Employee Relations*, 40(4), 634-653. <https://doi.org/10.1108/ER-01-2017-0016>
- Müller-Jentsch, W. (2018b). *Wirtschaftsordnung und Sozialverfassung als mitbestimmte Institutionen*. Springer VS. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-33970-8>
- Müller-Jentsch, W. (2024). Mitbestimmung als konstitutives Element einer sozialen Marktwirtschaft. En S. Berger y A. Hohmeyer (eds.), *Betriebsräte in deutschen Unternehmen von der Weimarer Republik bis heute*. Bund-Verlag.
- Naphtali, F. (1977). *Wirtschaftsdemokratie*. EVA.
- Papke, S. G. (ed.) (1969). *Anpassung oder Widerstand? Gewerkschaften im autoritären Staat*. Fischer.
- Renaud, S. (2006). *Dynamic Efficiency of Supervisory-Board-Codetermination in Germany*. Ponencia presentada en la conferencia "Industrial Relation and Social Standard in an Internationalized Economy", University of Jena, noviembre de 2006.
- Schmidt, E. (1970). *Die verhinderte Neuordnung 1945-52*. EVA.
- Schmidt, E. (1971). *Ordnungsfaktor oder Gegenmacht. Die politische Rolle der Gewerkschaften*. Suhrkamp.
- Scholz, R. y Armeli, N. (2026). *Ökonomische Effekte der Unternehmensmitbestimmung – eine Literaturstudie*. Mitbestimmungsreport Nr. 88. Hans Boeckler Stiftung.
- Strauss, A. (1978). *Negotiations. Varieties, Contexts, Processes, and Social Order*. Jossey-Bass.
- Streeck, W. (2016). Von Konflikt ohne Partnerschaft zu Partnerschaft ohne Konflikt: Industrielle Beziehungen in Deutschland. *Industrielle Beziehungen*, 23(1), 47-60.

- Streeck, W. y Schmitter, P. C. (1985). Community, Market, State - and Associations? The prospective contribution of interest governance to social order. En W. Streeck y P. C. Schmitter (eds.), *Private Interest Government. Beyond Market and State* (pp. 1-29). Sage.
- Thannisch, R. (2006). Und sie rechnet sich doch!. *Mitbestimmung*, 3/2006, 70-73.
- Webb, S. y Webb, B. (1902). *Industrial Democracy*. Longmans, Green.
- Weitbrecht, H. (2001). Der theoretische Blick auf die sich verändernde Wirklichkeit der industriellen Beziehungen – der Theorieansatz Walther Müller-Jentschs und seine Erweiterung. En J. Abel y H. J. Sperling (eds.), *Umbrüche und Kontinuitäten: Perspektiven nationales und internationaler Arbeitsbeziehungen* (pp. 15-30). Rainer Hampp Verlag.

### Publicaciones de referencia de Walther Müller-Jentsch

- Bergmann, J., Jacobi, O. y Müller-Jentsch, W. (1975). *Gewerkschaften in der Bundesrepublik*. EVA. (La referencia básica para las críticas a un sindicalismo cooperativo integrado en el sistema institucional.)
- Müller-Jentsch, W. (1981). Vom gewerkschaftlichen Doppelcharakter und seiner theoretischen Auflösung im Neokorporatismus. En Institut für Sozialforschung, *Gesellschaftliche Arbeit und Rationalisierung* (pp. 178-203). Springer VS. (El doble carácter de los sindicatos como movimiento social y como agente de orden es el concepto fundamental.)
- Müller-Jentsch, W. (1986). *Soziologie der Industriellen Beziehungen*. Campus Verlag. (Es la obra de referencia de la Sociología de las Relaciones Laborales en lengua alemana, reeditada y actualizada en 1997).
- Müller-Jentsch, W. (1991). Productive Forces and Industrial Citizenship: An Evolutionary Perspective on Labour Relations. *Economic and Industrial Democracy*, 12, 439-467. (WMJ describe una secuencia de tres revoluciones industriales y el papel cambiante de los actores en las relaciones laborales.)
- Müller-Jentsch, W. (ed.) (1993). *Konfliktpartnerschaft*. Rainer Hampp Verlag. (El término “partenariado de conflicto” compite con el más común “partenariado social”. Los conflictos de intereses entre trabajo y capital son estructurantes.)
- Müller-Jentsch, W. (2008b). Industrial Democracy: Historical Development and Current Challenges. *Management Revue*, 19(4), 260-273. (Se describe el desarrollo histórico y sistemático de este concepto clave para el pensamiento de WMJ.)
- Müller-Jentsch, W. (2017 [2007]). *Strukturwandel der industriellen Beziehungen. “Industrial Citizenship” zwischen Markt und Regulierung*. Verlag für Sozialwissenschaften. (Este libro de texto ofrece una visión general de la evolución de las relaciones laborales en Alemania y en perspectiva comparada.)
- Müller-Jentsch, W. (2024). Mitbestimmung als konstitutives Element einer sozialen Marktwirtschaft. En S. Berger y A. Hohmeyer (eds.), *Betriebsräte in deutschen Unternehmen von der Weimarer Republik bis heute*. Bund-Verlag. (La última publicación de WMJ sobre la co-determinación y su relevancia para el futuro.)