

Antonio Ojeda Avilés

LA COGESTION DE LA EMPRESA



*PUBLICACIONES
DE LA UNIVERSIDAD
DE SEVILLA*

Serie: CIENCIAS ECONOMICAS
Y EMPRESARIALES

- 1.- *Mercaderes italianos en España.*
(siglos XIV-XVI).
FEDERICO MELIS.
Prólogo: Felipe Ruiz Martín.
234 págs. 650 ptas.
- 2.- *La Hacienda del Municipio de Sevilla.*
(Evolución y crisis actual).
CAMILO LEBÓN FERNÁNDEZ.
Prólogo: E. Fuentes Quintana.
582 págs. 1.100 ptas.
- 3.- *El régimen comercial de Canarias con las Indias en los siglos XVI, XVII y XVIII.*
JOSÉ PERAZA DE AYALA.
254 págs. 650 ptas.
- 4.- *Ideologías Jurídicas y Relaciones de Trabajo.*
VARIOS AUTORES.
208 págs. 275 ptas.
- 5.- *El transporte en las grandes ciudades.*
EMILIO A. HAP DUBOIS.
JOSÉ VALLES FERRER.
240 págs. 600 ptas.
- 6.- *El fomento del comercio interior.*
PEDRO ESCRIBANO COLLADO
125 págs. 450 ptas.
- 7.- *La cogestión de las grandes empresas en Europa.*
La experiencia alemana y la ley de cogestión de 1976.
ANTONIO OJEDA AVILÉS
244 págs. 600 ptas.

ANTONIO OJEDA AVILES

LA COGESTION
DE LAS
GRANDES EMPRESAS EN EUROPA
LA EXPERIENCIA ALEMANA Y LA LEY DE COGESTION DE 1976

ANALES DE LA UNIVERSIDAD DE SEVILLA
SERIE: EMPRESARIALES - N.º 7
PUBLICACIONES DE LA UNIVERSIDAD DE SEVILLA
1978

A Teresa, mi compañera.



COPYRIGHT: Antonio Ojeda Avilés

EDITA: Publicaciones de la Universidad de Sevilla.

IMPRIME: Grafitálica.

DEPOSITO LEGAL: SE - 441 - 1978

I. S. B. N.: 84 - 7405 - 113 - 4

CUBIERTA: Alberto Marina Ruiz Guembe

I N D I C E

1.ª PARTE: LA COGESTION DE LAS GRANDES EMPRESAS EN EUROPA

CAPITULO I. CONTROVERSA EUROPEA SOBRE LA DEMOCRACIA INDUSTRIAL	13
A) Crisis económica y crisis ideológica	13
B) Un súbito interés por la cogestión	17
a) El radical cambio de actitud de los sindicatos europeos	17
1. Dificultades para el sindicalismo	17
2. El sindicalismo italiano	19
3. El sindicalismo británico	22
4. Otros sindicatos europeos e internacionales... ..	25
b) La sensibilidad parlamentaria ante la cuestión... ..	28
1. Las leyes sobre participación de los años 70... ..	28
2. Los comités de expertos sobre democracia industrial	34
3. La atención de los organismos internacionales	37
4 El integrismo español	39
c) El epifenómeno doctrinal	41
1. La nueva clase obrera	43
2. La sociedad postindustrial	46
3. Divergencias en la doctrina progresista	49

CAPITULO II. TEORIA Y PRACTICA DE LA COGESTION	55
A) ¿Qué se entiende por cogestión?	55
a) En el puesto de trabajo	59
b) En el establecimiento	60
c) En la empresa	62
d) En instancias supraempresariales y públicas.	65
e) Internacional	69
B) Integración y lucha de clases	73
a) Teoría de los modelos excluyentes: una fronda oscurantista	73
b) Dialéctica del "modelo institucional"	81
c) Reificación del "modelo conflictivo"	95
d) Revisión crítica: sindicatos-consejos, dos manifestaciones interdependientes	110

CAPITULO III. LA COGESTION, ENTRE EL AZAR Y LA NECESIDAD: TEORIA DEL MONOPOLIO 117

A) ¿"Volkgeist", o condiciones objetivas?	117
B) Economía monopolista y modelos de relaciones laborales	128
C) Entre el fetichismo consejista y el mito sindical.	135

2.^a PARTE. LA EXPERIENCIA ALEMANA Y LA LEY DE COGESTION DE 1976

CAPITULO IV. LOS ACONTECIMIENTOS HISTORICOS DE LA POSTGUERRA Y EL DESARROLLO DE LA COGESTION 145

A) La paradójica Ley de 1951, para la industria pesada	146
a) Concentración económica en Alemania	146

b) La frustrada desconcentración económica de la postguerra	148
B) La experiencia cogestora a partir de la Ley de 1951	153
C) Conclusiones pragmáticas preparatorias de la MitBG-76	163
1.º "Integrationseffekt"	164
2.º Esterilidad del modelo en orden a una alternativa global	167
3.º "Managerismo"	168

CAPITULO V. LA EXTENSION DEL PARITARISMO A TODAS LAS GRANDES EMPRESAS ALEMANAS 173

A) La estrategia sindical a partir de 1960	174
B) Los argumentos patronales	177
a) Planteamiento constitucional	177
b) Planteamiento económico-político	180
c) Planteamiento sociológico	185
C) El pronunciamiento de los partidos	186
a) El apoyo de los partidos de izquierda	186
b) El informe de la Comisión de Expertos sobre cogestión en la industria pesada	187
c) La Unión Demócrata Cristiana (CDU)	190
d) El Partido Demócrata Liberal (FDP)	191
D) Las vicisitudes parlamentarias	192

CAPITULO VI. COMENTARIOS A UNA LEY PRESIDENCIALISTA. 195

A) Análisis del modelo	195
a) Ambito raquítico	195

b) Elusión de las empresas multinacionales ...	200
c) Paritarismo formal ...	201
d) Subparitarismo real ...	203
e) Directiva capitalista ...	206
f) Laberinto procedimental ...	209
g) Transición delicada ...	210
B) El balance final ...	212
TEXTO LEGAL DE LA "Mitbestimmungsgesetz" de 4-5-1976 ...	215
Bibliografía citada ...	233

PRIMERA PARTE

La cogestión de las grandes empresas en Europa

CAPITULO I

CONTROVERSA EUROPEA SOBRE LA DEMOCRACIA INDUSTRIAL

A. CRISIS ECONOMICA Y CRISIS IDEOLOGICA.

¿Por qué ha adquirido actualidad el problema de la democracia industrial? ¿Por qué razones se discute con tanta atención en los ambientes sindicales?, se preguntaba recientemente GIUGNI. "Si se piensa sólo en hace dos o tres años, se ve que la posición de las organizaciones sindicales se asentaba en una unánime línea negativa en relación a cualquier propuesta que, a través de la fórmula participativa o cogestiva o de control, pudiera representar una vía —se decía abiertamente— de integración de la clase obrera en el ámbito del sistema" (1). Por las mismas fechas, 1977, el secretario general de la CGIL, LAMA, se pronunciaba también al respecto: "Si queremos afrontar según nuestra concepción la tarea de atribuir al movimiento sindical y a la clase obrera en su conjunto consideración de la sociedad italiana, es necesario dar una respuesta a este problema que, ya en el modo de enterderlo (gobierno democrático de la economía, participación, democracia industrial, etc.) deja entrever diversos modos de resolverlo. El problema ha venido a primer plano en los últimos meses con una notable riqueza de contribuciones por parte de economistas, juristas, representantes de partidos, y nosotros, como sindicato,

(1) *Il sindacato nella gestione*, 90.

pese a que si bien nos movemos en este sentido, no estamos aún hoy maduros para indicar una solución precisa" (2).

Hasta 1969, el "modelo" contractualista de relaciones laborales, basado en una confrontación dialéctica entre empresarios y sindicatos, predominaba, no sólo geográficamente respecto al modelo cogestor, sino incluso ideológicamente: se glorificaba, se mitificaba el "vertenzialismo", y las relaciones laborales en casi toda Europa, en Estados Unidos y el Japón, se perfilaban en clave roussoniana, mediante la negociación colectiva a ultranza (3); el control interno, en los propios órganos de decisión de las empresas, se menospreciaba, aunque no se distinguía aún con excesiva precisión entre las fórmulas franco-italianas a nivel de establecimiento, y la germánica, articulada a diversos niveles: se hablaba de la "fundamental e irreconciliable incompatibilidad entre el nivel "consejo" de representación, y la negociación colectiva", como también se entendía que no era responsabilidad del pueblo trabajador el dirigir la empresa, y que era esencial a los sindicatos el conservar su independencia (4), aunque en realidad, "el problema de fondo... es aquí si la aceptación... no lleva consigo una dinámica de pacificación del conflicto obrero, incompatible con un proyecto de transformación social que requiere mantener intacta la combatividad de la clase trabajadora" (5). Amarillismo, reformismo, colaboracionismo e integración en el sistema capitalista, tales eran los epítetos que merecía sobre todo la fórmula germánica, como principal exponente del modelo; el cual se encontraba en amplia inferioridad geográfica ante el contractualista, pues sólo en Alemania Federal tenía fuerte incidencia, mostrando un cuadro completo, aunque rudimentario, de su estructura básica,

(2) *I presupposti de una politica*, 152.

(3) Cfr. OIT, *La negociación colectiva en los países industrializados*, passim.

(4) BULLOCK y otros, *Report of the Commettee*, 124.

(5) MARTIN VALVERDE, *Reforma y acción sindical en la empresa*, 71.

mientras en otros países apenas si pervivían los fosilizados comités de establecimiento de la postguerra, privados de cualquier interés.

Aquel año de 1969, va a servir de gozne imprevisto en la consideración, tan desigual, de los dos modelos de relaciones laborales. Es el vértice, como se recordará, de una fuerte convulsión laboral europea, hermana menor y más débil de otra fecha clave del Movimiento Obrero, 1919, en la que se reivindicó —con distinto talante— la misma idea consejista. Al aproximarse los años 70, la empresa servirá de marco para las huelgas autónomas lanzadas por coaliciones de trabajadores rebeldes a las centrales sindicales, que obligarán a éstas a centrar su atención en legalizar su presencia en las empresas, en obtener el reconocimiento de sus "secciones sindicales". "La chiave é nella fabbrica", se consigna por las centrales, porque el conjunto de problemas que tiene planteados el sindicato obrero en orden a la consideración y replanteamientos de su acción y objetivos, están condicionados por la nueva fisonomía y la nueva dinámica de las unidades empresariales (6). Ahora bien: pecaríamos de parciales si no advirtiéramos otra onda convergente, desde el campo patronal, hacia un "new deal" en las relaciones laborales, pues también los empresarios han ido evolucionando, a lo largo de los años 60, hacia el reconocimiento de los sindicatos como interlocutores a todos los niveles, incluida la empresa, y hacia teorías de dirección participativa (7). Hay una razón objetiva, debe haberla, para esos cambios simultáneos en el comportamiento de los interlocutores sociales, que además coinciden con otros cambios políticos, en las estrategias aliancistas de partidos de diferente signo. Razón objetiva que podría identificarse prima facie con los altibajos económicos de aquellos años y con la crisis de larga duración, el "ciclo Kondra-

(6) DURAN, *La acción sindical en la empresa*, 35.

(7) La evolución desde el modelo unitario de dirección empresarial, al modelo pluralista, en RODRIGUEZ PIÑERO, *Un modelo democrático de relaciones laborales*, passim. Cfr. también MARTIN VALVERDE, *Reforma y acción sindical*, 64.

tieff", nacido con la crisis energética de 1973 (8), aunque sólo prima facie, pues la transformación de fondo no son tales crisis económicas, sino la agudización que ellas provocan en los caracteres monopolistas del sistema económico actual —concretamente en el abandono de la competencia—, según veremos en el capítulo III.

Empresarios y trabajadores se empeñan a partir de esas fechas, con renovado brío, en discutir las ventajas e inconvenientes de las fórmulas de participación de los últimos en la gestión de los primeros, y entre todas, del modelo germánico, el más evolucionado y audaz en este campo, beneficiario además en el año 1976 de una importante "Ley de Cogestión". La discusión de los interlocutores sociales se ve jalonada además por intervenciones doctrinales y legislativas, por lo que el campo temático se encuentra en la actualidad en un momento de transición, desde un desprecio generalizado por la cogestión —en el significado conceptual que veremos en el capítulo II—, hasta un fuerte interés por la idea, que se va

(8) «Europa conoce una fase de recesión en 1966-67, seguida de un período de fuerte expansión en 1968-69 que deja paso a una nueva fase recesiva que se extiende a 1970 y 1971; en fin, en 1972 las economías europeas se lanzan a un proceso de fuerte expansión que alcanza su punto máximo en 1973»... «En segundo lugar, el auge generalizado de 1972-1973 fue acompañado de un aumento en los precios mundiales de los alimentos y las materias primas (incluso prescindiendo del petróleo) de intensidad desconocida en tiempos de paz»: Rojo, *Inflación y crisis en la economía mundial*, 76 y 97. Entiende MANDEL. *Una recuperación vacilante*, 6, que «para la burguesía internacional, la función histórica de la recesión de 1974-75 es precisamente terminar con el pleno empleo como objetivo prioritario de la política económica de los gobiernos burgueses y reintroducir una desocupación masiva permanente para pesar sobre el mercado de trabajos». Desde este punto de vista, la concesión del premio Nobel de ciencias económicas a HAYECK en 1974 y a FRIEDMANN en 1976 es representativa de la «contrarrevolución keynesiana» que se ha producido en los últimos años, con un incremento de audiencia de las tesis monetaristas en hombres de gobierno, como BARRE. Sobre la calificación como onda larga de la actual crisis económica, el mismo MANDEL, *ibidem* 23. Los ciclos Kondratieff se considera que tiene una larga duración, pudiendo comprender en ellos a varios «ciclos mayores» —ciclos Juglar—, de unos 8 años de duración, y «ciclos menores» —o Kitchin—, de 3'5 años aproximadamente; vid. NIVEAU, *Historia de los hechos económicos contemporáneos*, 127-128.

materializando paulatinamente en textos normativos. A pesar de sus dificultades, entiendo necesario partir de ese "milieu", pues su olvido podría hacernos creer que la situación sobre el tema no ha variado sustancialmente desde los recientes años en que se denostaba la participación, englobando en ella, sin más, a la cogestión.

B. UN SUBITO INTERES POR LA COGESTION.

a). *El radical cambio de actitud de los sindicatos europeos.*

1. Dificultades para el sindicalismo.

Creo que puede afirmarse ya, sin perjuicio de discutirlo más adelante, que el prestigioso "modelo conflictivo" franco-italiano de relaciones laborales, enemigo de cualquier cristalización de las posiciones alcanzadas —incluso receloso de una "legislazione di sostegno"—, elusor de todo pacto o compromiso permanente que pudiera coartar posteriores conquistas, ha saltado en pedazos al surgir el insólito fenómeno de la estagflación económica, poniendo en evidencia su naturaleza de efecto antes que causa: efecto de un modo de producción de monopolismo débil y en consecuencia obligado a luchar con uñas y dientes para lograr hasta la más pequeña concesión de un patronato fragmentario e igualmente débil, como el mismo sindicalismo que proclamaba orgulloso su espléndido aislamiento. Al declinar los años de la "Gran prosperidad", el modelo zozobra, infructuoso, y la alegre independencia de los buenos tiempos se traduce ahora en palpables derrotas que, en buena ley, se hallaban implícitas en la constante remodelación del equilibrio laboral. Y los sindicatos "de oposición", abandonando precipitadamente sus añejas banderas —rapidez que deja al paio momentáneamente, en un atónito asombro, a buena parte de la doctrina progresista—, en vez de cumplir hasta sus últimas consecuencias los postulados de un contrapoder de clase, se repliegan y vuelven la mirada, con cierto aire de codicia, al "modelo institucional". La superioridad del "modelo

conflictivo", su propia denominación y contraposición al "modelo institucional", han quedado en entredicho, y los Sindicatos de clase que enarbolaron sus técnicas, muestran al fin su auténtico rostro de elementos integradores que denunciaran desde antiguo los pensadores de izquierda (9). Con inteligencia, los sindicatos "de oposición" reconocen que el brillante modelo tiene, también, sus limitaciones, pues "también de negociación se puede morir" (10), y dejan las jactancias para otra ocasión: en el momento presente, ha observado CACACE, el movimiento obrero se dedica a una dura lucha defensiva por mantener los niveles ocupacionales y el poder de adquisición de los salarios (11); en cuya defensa, a través de crisis, reconversiones, fusiones o disoluciones de empresas, se muestra más útil el control interno. Por si fuera poco, el control externo sindical, como contrapoder situado ad extra de las empresas y, en consecuencia, inmunizado de las corruptelas internas, llegaba fuertemente desprestigiado, ante el evidente deterioro de su autonomía que significó la negociación colectiva en la cúspide de las últimas décadas (12).

(9) Las críticas al «tradeunionismo» en MARX, LENIN, PANNEKOEK, etc., se reproducen últimamente en GORZ, *Estrategia obrera y neocapitalismo*, pag. 22: «La crisis social no provoca automáticamente la crisis política. Al contrario, una clase obrera dueña de los centros de producción y victoriosa sobre el terreno, será vencida en el plano político y nuevamente llevada a la defensiva, si el poder directo que ella conquista momentáneamente no es retomado por la ofensiva política de un partido revolucionario inmerso en el movimiento de masas, que coordine sus iniciativas locales, haga explícito su contenido político, prolongue las reivindicaciones de poder y de soberanía desde la base hacia objetivos de transformación de la sociedad, de las instituciones y del Estado».

(10) Cfr. GIUGNI, *Il Sindacato nella gestione della trasformazione economica*, 93.

(11) *Democrazia industriale e controllo operario*, 179.

(12) Sobre el tema de la Política de Rentas con que desde 1945 se ha venido sujetando a los sindicatos, vid. OIT, *La negociación colectiva*. 166 ss. En cuanto a la reacción de la base en 1968-69, me remito a un análisis que titulé *Las huelgas salvajes y su impacto sobre el Derecho colectivo del Trabajo*, 81 ss.; también CARINCI, *La partecipazione dei lavoratori alla gestione delle aziende*, para los fenómenos organizativos de base en Italia a partir del «Otoño caliente».

¿Cómo se ha realizado el viraje de aquel sindicalismo, verbalmente conflictivo, y en la práctica tan dialogante y político como el que más, hacia la cogestión? El cambio ha sido importante en los sindicatos británicos e italianos, aunque también se advierten reajustes en otras centrales europeas.

2. El sindicalismo italiano.

El giro más ostentoso, por la vivacidad con que se discuten los temas y las posiciones en Italia, ha sido el realizado por el sindicalismo italiano, que ha suspendido repentinamente su tradicional hostigamiento a la cogestión-participación, y ha comenzado a prestarle un inusitado interés, para sorpresa de propios y extraños. Para un comentarista tan cercano a la vida sindical de su país como el profesor GIUGNI, se trataría incluso de un cambio cualitativo en la actitud del movimiento obrero, pues se estaría abandonando por sus propios autores lo que él llama la vía italiana a la democracia industrial, a saber, la "democracia sindical", consagrada en el Estatuto de los Trabajadores, y caracterizada por ser un contrapoder basado en la movilidad de fronteras y la contestación permanente (13). Sin duda, la volubilidad de los sindicatos obedece a alguna poderosa razón, que la doctrina centra en la crisis económica: la superación de la "conflictualidad permanente" se impone de hecho, al decaer sus premisas, cuales eran un sistema económico en expansión, con un cuadro político de centro o centro-izquier-

(13) *Ancora una nota sulla democrazia industriale*, 151 ss. ZANNONI, *Tra cogestione e contrattazione*, 13-14, considera que el peligro de abandono de la vía italiana no existe, pues si los recientes acuerdos para una información —y posible negociación— sobre inversiones de la empresa se han interpretado como el inicio de la cogestión, falta sin embargo en aquellos acuerdos una interpretación de las relaciones laborales que privilegie, según hace la idea cogestora, la fase productiva, la comunidad de intereses, el consenso, ya que contemplan más bien la fase de distribución de los resultados, la contraposición de intereses, el conflicto; pero las afirmaciones de este autor no parecen demasiado sólidas.

da, que garantizaba el desarrollo; emerge paulatinamente la convicción de que el sindicato debe abandonar su rol de gendarme de los puestos de trabajo —incluso de los no productivos— para asumir el de “director” de la movilidad, en función de la reconversión industrial (14). Tras el conflictualismo exasperado de los años 68-73, se ha iniciado en aquel país una “era postconflictual”, con una serie de convenios de colaboración, preguntándose los observadores si no habrá llegado la crisis del modelo contractualista o conflictivo con la pérdida de efectividad de los convenios y con su misma desfiguración, pues algún ejemplo último viene a ser, no ya un contrato sinalagmático, sino un auténtico contrato gratuito para los empresarios (15). No es ya sólo que en varios convenios con grandes empresas, negociados según el modelo del Convenio FIAT de noviembre de 1974, se hayan reconocido derechos de información y consulta a los sindicatos a cambio de limitar su recurso a la huelga (16); es, sobre todo, el denominado “Acuerdo para la reducción del costo laboral”, concluido en enero de 1977 entre la central de empresarios y la Federación de Confederaciones sindicales, que determina con carácter general la supresión en la práctica de los complementos de antigüedad, de las escalas móviles “anómalas” de aumentos salariales, de algunas fiestas, así como el compromiso por los sindicatos de retirar algunas “rigideces” en la movilidad interna,

(14) CHIABERGE, *Una via italiana?*, 3; en igual sentido, GIUGNI, *Il sindacato nella gestione della trasformazione economica*, 92 ss., entiende que la economía italiana es una economía de crisis, que no puede, como ocurre en Estados Unidos, dejar al sindicato proteger sólo a los ocupados.

(15) GIUGNI, *Il sindacato*, cit., 93, donde se refiere al reciente Convenio sobre reducción de costos del trabajo, que veremos más abajo, el cual «no parece ser un contrato, pues ¿dónde están las contrapartidas para los trabajadores?».

(16) El convenio entre la empresa FIAT y la FLM bautizado significativamente como «de gestión común de la crisis», obliga a un examen conjunto de temas como las inversiones, reestructuración y movilidad del personal, y a renunciar a la huelga cuando existan datos objetivos justificadores de la actitud empresarial: CHIABERGE, op. cit. loc. cit.

la lucha contra el absentismo, y otros temas de franca colaboración sin contrapartida (17); acuerdo robustecido por una serie de leyes que configuran, con la aquiescencia de los sindicatos, una verdadera “legislazione di sostegno dei padroni”, un Estatuto de los Empresarios a enfrentar al Estatuto de los Trabajadores (18). El modelo conflictivo no da más que sinsabores a sus desmoralizados titulares, apenas preocupados en mantener un prestigio de fachada: “Siamo impegnati, ma non siamo integrati”, grita sibilinamente LAMA, el secretario general de la central filocomunista, y propone a renglón seguido una alternativa al conflicto permanente: el “control sindical”, el reconocimiento a las centrales de los derechos de información, de examen conjunto, de confrontación, pero de *forma institucionalizada*, sin fronteras móviles que obliguen a un continuo ajeteo de conquistas y pérdidas (19). El giro es aquí tan evidente que salta a la vista a pesar del cuidado puesto por su autor en “sonar” a combativo; pues tradicionalmente el sindicalismo franco-italiano ha aceptado la discutible separación entre el “modelo conflictivo” y el “modelo institucional”, que más adelante analizaremos con detalle (20).

Paralelamente a las actuaciones públicas, el sindicalismo italiano se apresta a un cambio de estrategia en toda la línea respecto a la cogestión. Su postura de aplicados alumnos al tocarse cuestiones participativas en la

(17) De inmediato, sus más importantes trazos han sido convertidos en ley, que ha modificado incluso el art.º 2121 CC y los arts. 361 y 923 CNav.: cfr. MINERVINI, *Nuove riflessioni sulla crisi dell'impresa*, 695 ss.

(18) MINERVINI, op. cit. 701.

(19) LAMA, *I presupposti di una politica di programmazione e di controllo sindacale*, 157.

(20) Como ejemplo de la alternativa propuesta por LAMA en 1977, puede citarse el Convenio-cuadro del metal, negociado para tres años en mayo de 1976 entre la FLM, FEDERMECCANICA e INTERSIND, donde se contemplan derechos de información sindical sobre inversiones, aplicación de la fuerza laboral y descentralización de la producción: cfr. LECHER/SIELING-WENDELING, *Neue Entwicklungen*, 220.

Conferencia de Londres de la CES (21) ha sido seguida de discretas reuniones en la República Federal entre integrados sindicalistas alemanes y la crema del sindicalismo italiano, para hablar de la cogestión (22); y, mientras la central cristiana CISL, se opone al modelo, la CGIL y la UIL consideran hoy digno de discutir un modelo de cogestión "en la tradición alemana", que caracterizan con los rasgos de una mayor productividad económica, umbrales más altos de conflictividad, y una influencia igualada o equiparada de trabajadores y empresarios (23).

3. El sindicalismo británico.

La posición del sindicalismo británico tiene mayor claridad y firmeza, aunque no unanimidad. Tan reacios como los italianos a una cogestión incrustada en los órganos empresariales, han abandonado resueltamente y sin ambages ese tradicional rechazo, aun con fuertes disensiones, llegando a postular ya desde la década de los 60 formas matizadas de gestión compartida. Claridad de posiciones achacable en parte a la ausencia de teorizaciones ampulosas de su praxis, que le permite maniobrar más fácilmente que a los italianos, pero más propiamente

(21) Cfr. GIUGNI, *Ancora*, 152; CHIABERGE, *Una vía italiana?*, 3.

(22) La visita de LAMA, MACARIO y BENVENUTO, secretarios generales de las tres centrales italianas, se produjo en febrero de 1977, declarando a su término como improbable una regulación en su país similar a la alemana: LECHER/SIELING-WENDELING, op. cit., 197; MINERVINI, op. cit., 698, donde alude además a unas jornadas celebradas en la Fundación Brodolini, de Roma, entre juristas de izquierda y sindicalistas, donde se sostuvo, aunque cautelosamente, la oportunidad de introducir la participación de los trabajadores en la gestión de las empresas.

(23) LECHER/SIELING-WENDELING, *Neue Entwicklungen*, 197. Resulta paradójica la posición de la central cristiana, probablemente debida a un prurito de apartar el recelo y el calificativo de «amarilla» que la doctrina social de la Iglesia, basada en la negación de las clases, la restricción del conflicto y la colaboración entre todos, había deparado a los sindicatos cristianos. Más libre de sombras, la CGIL ha introducido en la plataforma para su Congreso, por más que con extrema circunspección, una participación a dos niveles, empresarial y nacional: vid. MINERVINI, op. cit., 698, y cfr. con LAMA, op. cit., 159.

debida a su estructura económica, fuertemente monopolística, incluso superior a la germánica, razón clave para entender la cogestión, según veremos en capítulo III (24). Y así, mientras que tradicionalmente el TUC había pensado que el conflicto básico entre trabajadores y poseedores de capital impide cualquier auténtica participación en las decisiones gestoras, su declaración a la Comisión Donovan, en 1966, adoptó un punto de vista mucho más flexible: "es preciso —decía— sentar una distinción entre la función negociadora del empresario y las tareas de la dirección en su totalidad", propugnando una representación sindical en los distintos niveles de la empresa, y dentro del consejo de administración de las sociedades (25). El informe del consejo general al congreso del TUC en 1976 detenta ya una madurez en las ideas: "no existe necesariamente una contradicción en el hecho de que los representantes de los trabajadores discutan la cuestión a nivel de consejo de administración, y más tarde, en una fase posterior, sostengan su punto de vista en el curso de las negociaciones, representando los intereses de los

(24) Como se sabe, el sindicalismo británico gira alrededor del TUC, con casi diez millones de afiliados, a diferencia del sindicalismo italiano, disperso en tres Confederaciones débilmente unidas en una Federación, y con un índice de afiliación más bajo: un informe secreto realizado por el Partido Conservador británico para uso interno, pero filtrado a la prensa (vid. *El País*, 21-4-1978) concluye que la fortaleza de los sindicatos británicos y la avanzada tecnología controlada por alguno de ellos, fundamentalmente en el campo de la energía, impide a un Gobierno que se les enfrente asegurar el mantenimiento de los servicios esenciales; según dicho informe, la derrota conservadora de 1974 no se debió a la incompetencia del entonces premier Edward Heath, sino a la primera manifestación global de esta fuerza sindical —cuyos más directos protagonistas fueron los mineros—, que paralizó virtualmente la vida física y económica del país. En cuanto a la estructura empresarial, existen 738 empresas con plantillas superiores a los 2.000 trabajadores, y 7 de los 18 millones de trabajadores británicos están ocupados en empresas gigantes, con más de 1.000 empleados: SCIARRA, *Democrazia industriale*, 684-685.

(25) TUC, *La democracia industrial*, 91 y 92; PETINO, *Una propuesta comunitaria*, 166-167, piensa en cambio que el giro del TUC se produjo hacia 1973, «probablemente influido por el informe DONOVAN», cuando hace una propuesta de cogestión paritaria en empresas con más de 200 trabajadores.

trabajadores. El conflicto de intereses a que están sometidos a este respecto los representantes de los trabajadores no es mayor que el que afecta a los representantes de los accionistas" (26). Propone, en consecuencia, desdoblar los consejos de administración de las sociedades en un consejo de vigilancia y un consejo de dirección, nombrándose en el primero la mitad de sus consejeros por los trabajadores "a través del aparato sindical", fórmula que se aplicaría en una primera fase a las sociedades con más de 2.000 trabajadores, pero quedando facultado el Ministro para extenderla posteriormente a las sociedades con más de 200 (27). El parecido con el modelo germánico, que analizaremos en la segunda parte de este libro, es muy grande, y probablemente se deba a haberse inspirado en él; hay una diferencia formal: "el nombramiento de representantes trabajadores para ocupar puestos en los consejos de vigilancia sólo es aceptable y conveniente si se lleva a cabo a través del aparato sindical de la sociedad... y si los elegidos conservan su condición de representantes y sus vínculos con las instituciones sindicales", siendo así que los representantes germánicos en los consejos de vigilancia no son elegidos a través del aparato sindical, aunque el matiz es relativo, por cuanto la inmensa mayoría de ellos militan en la central DGB; mayor importancia tienen las diferencias funcionales que se apuntan, especialmente en materia de información de los representantes a sus electores, sobre lo cual se manifiesta el deseo de evitar las cortapisas del deber de sigilo y de discreción, generalizado en toda Europa respecto a la información dada a los representantes del personal por las empresas (28).

(26) TUC, op. cit., 126, donde se alude además a la exigencia de salir al paso de los cierres, reconversiones y crisis de empresas, transformando su propuesta de participación «facultativa» en otra «imperativa».

(27) TUC, ibidem, 128-129.

(28) Según el TUC, la participación en las decisiones debería dejar intacta la responsabilidad de los representantes trabajadores ante la base, permitiendo que le rindieran cuentas, sin exigirle reserva, por ejemplo: *La democracia industrial*, 126 y 127.

Algunas Federaciones sindicales continúan sin aceptar la idea, no obstante. Con ocasión del Informe Bullock, emitido en 1977, los metalúrgicos se han mostrado escépticos, mientras que los sindicatos del sector eléctrico rechazan en bloque el modelo propuesto: la cogestión, afirman, limitaría la fuerza sindical y su libertad de negociación en la empresa, y a medio plazo disminuiría la sindicación, por no hablar de la contradicción existente entre cogestión y negociación colectiva descentralizada; provocaría además una desagradable competencia entre los diversos sindicatos de una empresa por ocupar los puestos del consejo, rompiendo la ~~composición~~ existente (29). Declaraciones que miran, en lo fundamental, a conservar el poder de los sindicatos, antes que a objetivos de mayor alcance. Por el contrario, la "General and Municipal Workers Union" se expresa partidaria de la gestión compartida, proponiendo dos alternativas: o bien una representación paritaria de los trabajadores en los consejos de vigilancia, o bien un acuerdo de las partes sociales, cuyo fracaso daría entrada al arbitraje de una comisión independiente (30).

4. Otros sindicatos europeos e internacionales.

El sindicalismo de otros países europeos reivindica asimismo facultades de gestión compartida en las empresas, aunque divide su atención entre el fortalecimiento de los actuales "comités de empresa" —reclamando para ellos una participación en las decisiones—, y la inserción de representantes obreros en los órganos gestores de las grandes sociedades, aspecto este último que normalmente

(29) LECHER/SIELING-WENDELING, *Neue Entwicklungen*, 196.

(30) Vid. SCIARRA, *Democrazia industriale*, 695-696. La «Confederation of British Industry», patronal británica, ofrece como alternativa, naturalmente con propósitos defensivos, el desarrollo de la democracia industrial existente en los puestos de trabajo, aceptando además que en cada sociedad concreta se llegara a acuerdos participativos, siempre que, a tenor de ellos, los representantes trabajadores no sobrepasaran un tercio en los consejos de administración, se exigieran responsabilidades por su actuación como administradores, se salvaguardaran los derechos de los accionistas, etc.: SCIARRA, ibidem, 687-688.

viene obstaculizado por el predominio en Europa del modelo francés de sociedades, que no conoce el dualismo germánico entre consejo de vigilancia y directiva (31). Si entendemos la cogestión como un esquema orgánico que sólo se satisface mediante la gestión compartida a diversos niveles, según discutiremos después, la ausencia de una normativa de cierre, referida justamente a la presencia paritaria de representantes obreros en los órganos gestores de la empresa, impide hablar de cogestión, por mucho que nos hallemos en la vía de la participación institucional. En ese estadio de simple participación se encuentran las estrategias sindicales en países donde la fragmentación y la debilidad de las centrales mantiene como objetivo prioritario el implantarse sólidamente en la base, máxime tras el peligroso “desenganche” habido en las postrimerías de la concertación, en 1968/69. Este puede ser el caso francés, donde las más potentes de las numerosas centrales, CGT y CFDT, luchan todavía contra la competencia y mantienen como objetivo prioritario la consolidación de la presencia sindical en los establecimientos, postulando un mayor peso de los comités de empresa, y una mejor información sobre los aspectos económicos (32). En Holanda y Luxemburgo, por el contrario, los sindicatos propician la entrada de representantes obreros en los órganos gestores, variando las fórmulas entre la paridad a dos bancos (central cristiana holandesa CNV), o a tres bancos (central libre holandesa FNV) (33). Por lo que atañe a la central sueca LO, sus as-

(31) Aunque en la propia Francia permite su legislación más reciente optar por una estructura dual, en las «nuevas» sociedades anónimas, transformación que se está operando también en otros países, y se prevé en la regulación de las «societas anonima europea».

(32) Cfr. LECHER/SIELING-WENDELING, *Neue Entwicklungen*, 196.

(33) El FNV hace hincapié además en la independencia recíproca entre sindicatos y consejos de vigilancia empresarial, con el objeto de garantizar la crítica mutua y de esta forma mejor defender los intereses obreros: el contraste con el programa del sindicalismo británico, que persigue justamente lo mismo por la vía contraria —dependencia sindical de los representantes obreros en los consejos— es francamente chocante. Por su parte, los sindicatos luxemburgueses propugnan la paridad en los órganos directivos de las sociedades hasta 1980, y para

piraciones participativas siguen un camino indirecto y aún más desprestigiado que la cogestión: el “accionariado obrero”, aunque mirando a implantar a través suya el pleno control obrero; el “Meidnerplan” postula en las medianas y grandes empresas la concesión a las plantillas de personal, como sujetos colectivos inescindibles, de la quinta parte de los beneficios anuales, en forma de participaciones: al cabo de 35 años, es decir, en el transcurso de una generación, los trabajadores poseerían la mayoría del capital en la empresa, y podrían imponer sus decisiones (34).

Los sindicatos internacionales se encuentran todavía en un momento demasiado primario como para intervenir con una estrategia precisa y monolítica. Ello se advierte, por ejemplo, en las resoluciones del 24.º congreso mundial de la Federación Internacional de Trabajadores de las Industrias Metalúrgicas (FITIM), en octubre de 1977: partiendo de que “la forma de democratización industrial o de participación de los trabajadores en las decisiones industriales puede diferir según los países, como resultado de su desarrollo histórico, social y cultural en materia de relaciones laborales, y no hay norma aplicable universalmente a todos”, considera no obstante la posibilidad de unas directrices generales para el sector metalúrgico, bajo la advertencia de que “con independencia de la forma precisa de democratización industrial que pueda revestir a nivel nacional, empresarial o de la planta, todo mecanismo establecido con tal fin no puede sustituir en modo alguno al procedimiento normal y democrático de la negociación colectiva, ni interferir en las negociaciones del contrato sindical”; y declara su apoyo a la “adopción de

el caso de que se implantara entonces una estructura dual en ellas, desean la paridad en el consejo de vigilancia, y una representación en la directiva. En cuanto a los sindicatos belgas, la central cristiana CSC otorga un puesto importante en su estrategia a la cogestión, que concibe como una paridad a tres bancos, mientras la FGTB se mantiene partidaria de la autogestión sin instancias intermedias. Cfr., para lo anteriormente dicho, LECHER/SIELING-WENDELING, op. cit., 195 ss.

(34) Cfr. LECHER/SIELING-WENDELING, *Neue Entwicklungen*, 219; RIOUX, *Quand la réforme...*, 22.

nuevas medidas para fomentar la democratización, tanto en el lugar de trabajo como a niveles más elevados de la empresa y a escala nacional, mediante una mayor participación de los trabajadores y de sus representantes en las decisiones industriales" (35). Sólo reduciéndose a ámbitos más pequeños, el de una empresa multinacional, por ejemplo, es donde los sindicatos internacionales se ocupan en la actualidad de defender fórmulas concretas de cogestión: así, la huelga protagonizada por los trabajadores europeos de la empresa SOLVAY, el 30-3-1978, en demanda de un comité paritario europeo (36).

b). *La sensibilidad parlamentaria ante la cuestión.*

Los años 70 están siendo prolíficos en leyes de los diversos países europeos referidas al tema de la participación, con una abierta proclividad, esta vez, hacia situaciones cogestoras. En algún caso, los gobiernos han encomendado a una comisión de prestigiosas personalidades un análisis de la posible "reforma de la empresa" en la senda de la democracia industrial, antes de presentar proyectos de ley en tal dirección. Del interés por el tema tampoco han escapado algunas instancias internacionales, como la CEE y la OIT. Por una serie de razones, en cambio nuestro país contempla en los últimos meses una recesión normativa en la democracia industrial. Analicemos brevemente el mosaico legislativo esbozado:

1.—Las leyes sobre participación de los años 70. *Alemania Federal*, con una larga tradición consejista que se remonta al siglo pasado, ha resultado el país donde la intervención de los trabajadores en las decisiones econó-

(35) FITIM, «Resoluciones 24.º Congreso Mundial de la FITIM. Munich, 24-28 de octubre de 1977», Ginebra s/d, pág. 26 y 27. Otra resolución determina: «Donde no exista un mecanismo formal para tratar con los trabajadores acerca de la política de la empresa, los sindicatos deben ejercer presión para que se establezcan procedimientos con tal fin».

(36) «El País», 31-3-1978. La información es muy escueta, y no dispongo de otras referencias.

micas ha alcanzado una mayor intensidad, implantando en diversas materias la cogestión en sentido estricto. La primera ley al respecto de la presente década, la "Ley Constitucional de Establecimiento", de 15-1-1972, exige la toma conjunta de decisiones entre el empleador y el consejo de establecimiento, en cuestiones de organización del trabajo, efectos de las modificaciones de puesto de trabajo, jornada y ambiente laboral, y normas generales sobre ingreso, movilidad y despidos (37); en materia de regulación de empleo por causas tecnológicas o económicas se requiere igualmente la cogestión, no en cuanto a las medidas de política empresarial a tomar —cesión, fusión, cierre, etc.—, sino en las consecuencias de tales medidas para el personal (38). Más recientemente, la "Ley de Cogestión", de 4-5-1976, ha venido a establecer la paridad formal en los consejos de vigilancia de las grandes sociedades mercantiles, en la manera que analizaremos detenidamente en la parte II de este estudio.

Otros países donde tradicionalmente se ha dado entrada a los organismos representativos de los trabajadores, tanto consejos como sindicatos, en la elaboración de las decisiones económicas a los distintos niveles, como Suecia, Holanda y Austria, conocen también leyes de participa-

(37) Art.º 87 BetrVG: refiere la gestión compartida a la disciplina en el establecimiento, duración de la jornada, pago del salario, implantación o modificación de sistemas salariales, planificación de vacaciones, obras sociales, etc. Se considera este artículo como «el punto máximo de la cogestión en la BetrVG», en expresión de HANAU/ADOMEIT, *Arbeitsrecht*, 105. Art.º 91 BetrVG: el consejo debe intervenir conjuntamente cuando una modificación del puesto de trabajo, de la jornada o del ambiente de trabajo suponga una evidente lesión a la dignidad del trabajador y le imponga una carga especial, al objeto de aplicar, suavizar o compensar tal carga. Art.º 95 BetrVG: las directrices en cuanto a selección del personal, movilidad y despidos, deberán ser adoptadas con el acuerdo del consejo de establecimiento. Los supuestos contemplados por los arts. 87, 91 y 95 llevarán, caso de no producirse acuerdo, a la intervención decisoria del órgano arbitral. Vid. también DAUBLER, *Das Arbeitsrecht*, 234 ss. Para la situación anterior, bajo la BetrVG de 1952, cfr. HUECK/NIPPERDEY, *Lehrbuch*, II/2, 1309 ss.

(38) Art.º 112 BetrVG. A falta de acuerdo entre el empresario y el consejo de establecimiento, decidirá el órgano arbitral. Cfr. DAUBLER, *Das Arbeitsrecht*, 267.

ción, donde en uno u otro sentido se implanta la gestión compartida. En *Austria*, país que durante largos años ha seguido las iniciativas legales de la vecina Alemania, la "Ley sobre relaciones colectivas de trabajo", de 14-12-1973, ha ido bastante pareja a las análogas germánicas en ciertas materias, aunque en términos generales no alcance la amplitud de aquéllas. De esta forma, el reglamento de sanciones, los aparatos de vigilancia y la implantación del trabajo medido, "serán legalmente válidas únicamente si son aprobadas por el consejo de empresa" (art.º 96), así como la regulación del empleo por crisis económica o tecnológica, o cambios en el status jurídico de la empresa (39). Finalmente, los traslados peyorativos sólo valdrán con el acuerdo del consejo de empresa (40). También *Holanda* ha promulgado una "Ley sobre consejos de empresa" el 28-1-1971, cuyo art.º 27 exige el acuerdo para cualquier decisión relativa a la modificación del status jurídico de la empresa, jornada y vacaciones, higiene y seguridad en el establecimiento, y régimen de pensiones; aunque el elenco de materias afectadas aparezca menor que en las leyes germánica y austríaca, la importancia de alguna de ellas vale por sí misma para prestigiar a esta ley: pues el requisito de llegar a una decisión conjunta sobre la modificación del status jurídico de la empresa dice mucho de la madurez del patronato y del

(39) Art.º 109, que refiere la cogestión, no a la política empresarial, sino a los efectos perjudiciales de tal política sobre los trabajadores, paralelamente a la BetrVG alemana.

(40) Art.º 101: «Para ser legalmente válido el destino permanente de trabajadores a otro lugar de trabajo, deberá ser aprobado por el consejo de empresa en los casos en que el cambio de lugar de trabajo tenga como consecuencia un deterioro de las condiciones salariales o de otras condiciones de trabajo». Como puede observarse, el artículo contempla los traslados y cambios de establecimiento en la misma localidad, cuando sean definitivos. La falta de acuerdo llevará al arbitraje de la oficina de conciliación, al igual que en los otros supuestos mencionados; téngase en cuenta que la oficina de conciliación austríaca tiene facultades arbitrales, ex art.º 155 y 157 de la misma Ley. Por lo demás, en su art.º 110 establece la participación de los trabajadores en los consejos de vigilancia de las sociedades mercantiles, en relación de 1/3 de consejeros; de importancia es también el derecho de veto que ostenta el consejo de empresa contra algunos despidos, ex art.º 105 y 106.

parlamento holandés (41). En cuanto a *Suecia*, la "Ley sobre participación en las decisiones en el trabajo", de 10-6-1976, crea un modelo alternativo respecto del germánico, pues las facultades participativas se reconocen por vía de un convenio colectivo obligatorio, sin establecer por otro lado ningún órgano titular de dichas atribuciones; se impone un límite en cuanto a las materias afectadas, que sólo pueden ser la organización laboral en el establecimiento, y las vicisitudes de los contratos de trabajo: en efecto, dice su art.º 32 que "las partes en un convenio colectivo sobre salarios y condiciones generales de empleo *deberán*, en principio, concluir también, a solicitud de los trabajadores, un convenio colectivo en materia de derecho de los trabajadores, a participar en las decisiones en lo que afecta a la conclusión y a la expiración de los contratos de trabajo, a la organización y a la distribución de las tareas y al desempeño de las demás actividades". En caso de incompatibilidad de los interlocutores sociales, no se abre la vía arbitral, sino que podrá declararse un conflicto colectivo lícito, tanto para lograr ese "convenio de intervención", como para aplicarlo posteriormente (42).

(41) Aunque la dicción del texto legal resulte algo oscura: «El empleador deberá obtener el consentimiento del consejo de empresa antes de que él mismo u otra persona interesada en la empresa adopte cualquier decisión relativa al establecimiento o modificación de: a) cualquier disposición sobre la empresa en la forma definida por el art.º 1637 j del Código Civil... en el grado en que cualquiera de estas medidas se relacione con el personal». La falta de acuerdo conduce al laudo arbitral de la comisión de industria. Las sociedades mercantiles holandesas tienen además una participación de los trabajadores en sus consejos de vigilancia, mediante un complicado sistema a tenor del cual un número determinado de consejeros viene propuesto a partes iguales por el consejo central de empresa y por la junta general de accionistas, y cooptado por los otros consejeros, existiendo contra esa decisión un derecho de veto de los dos órganos proponentes: vid. LYON-CAEN et aliter, *Les nouvelles attributions du comité d'entreprise*, 118.

(42) Art.º 44: «Cuando durante las negociaciones referentes a un convenio colectivo, una u otra de las partes haya solicitado la regulación de las cuestiones previstas en el art.º 32 por el convenio o por un convenio distinto, pero no se haya previsto disposición alguna acerca de estos asuntos en ocasión de la conclusión del convenio entre las partes, dicha parte no se considerará, por razón de la conclusión de dicho

En otros países, la legislación implanta facultades cogestoras en muy concretos ámbitos, en los que, desde luego, no puede el empleador tomar una decisión mientras no dé su acuerdo el órgano de representación de los trabajadores. Así, en Francia, desde 1945 "todo despido previsto por el empleador de un miembro titular o suplente del comité de empresa o de un representante sindical... está sometido obligatoriamente al consentimiento del comité. En caso de desacuerdo, el despido no podrá realizarse, salvo por decisión conforme del inspector de trabajo o del inspector de leyes sociales en agricultura, del que dependa el establecimiento... Igual procedimiento es aplicable al despido de antiguos miembros del comité de empresa, tanto como de antiguos representantes sindicales"; de la misma manera, la gestión de las obras sociales ha de ser como mínimo paritaria (43).

convenio, vinculada por la obligación de observar la paz del trabajo de conformidad con las disposiciones del art.º 41 durante toda negociación ulterior establecida a efectos de prever la regulación de dichos asuntos en un convenio distinto». Al llegarse a la firma de un convenio de intervención, las discrepancias de interpretación permiten asimismo el recurso a medidas de conflicto colectivo, debiendo aplicarse mientras tanto la interpretación de los trabajadores: art.º 33: «Si un convenio colectivo contuviere disposiciones que regulen el derecho de los trabajadores a participar en las decisiones en lo que afecta a los asuntos a que se refiere el art.º 32, y si se planteara un conflicto en cuanto a la aplicación de estas disposiciones o a la ejecución de una decisión tomada en virtud de éstas, prevalecerá la opinión de la parte que represente a los trabajadores hasta que el conflicto haya sido definitivamente zanjado..., únicamente cuando se haya zanjado definitivamente el conflicto podrá el empleador tomar una decisión al respecto y ponerla en ejecución. El empleador no quedará obligado por las disposiciones de los párrafos primero y segundo del presente artículo si existen razones particulares para ello o si, al ser erróneo el punto de vista de la parte que represente a los trabajadores, ésta lo hubiera comprendido o hubiera debido comprenderlo». Cfr. sobre el tema ENGELS, *Arbeitsrecht in Europa*, 328. BOUVIN, *La nueva ley sueca sobre democracia en las empresas*, passim.

(43) Cfr. Ordenanza de 22-2-1945 y Decreto 2-11-1949, ahora en Code du Travail, arts. L. 436-1 y R. 432-5. La gestión de obras sociales y la administración de las atribuciones representativas suelen dejarse, en los países que hemos visto, a los trabajadores; por ejemplo, en Alemania Federal tiene el consejo de establecimiento plena libertad para determinar la celebración de sus reuniones y el orden del día correspon-

Así pues, podemos decir qué países europeos se han dotado hasta el momento de leyes donde en mayor o menor grado se reconoce la cogestión. Pero con ellos no se agota la relación de países donde han aparecido o están en vías de aparecer leyes participativas con importantes derechos de control para los trabajadores: Bélgica, Reino Unido y Dinamarca han reforzado las facultades institucionales de los representantes obreros en materia de información y discusión (44); los gobiernos de Irlanda y Francia han presentado a sus Parlamentos sendos proyectos de ley donde se contempla una limitada presencia

diente, así como la utilización del crédito de horas concedido a los representantes para su formación —no así la elección de los representantes que van a quedar «liberados» por la empresa de su actividad laboral, que debe consentir el empresario—. Ello no significa, en mi opinión, la existencia de facultades autogestionarias, como afirma DAUBLER, *Das Arbeitsrecht*, 235, como tampoco hay autogestión cuando se deja al trabajador cierta autonomía para desarrollar su tarea diaria en un grupo destajista, por ejemplo. Podemos aludir también aquí, como facultades de control no despreciables, la representación «con voz consultiva» de entre dos y cuatro miembros del comité de empresa en todas las sesiones del consejo de administración o de vigilancia en las sociedades mercantiles, a tenor del art.º L. 432-4, Code du Travail. Vid. al respecto un resumen en RAMIREZ MARTINEZ, *La participación en la gestión y en los beneficios de las empresas en Francia*, 60, 61, 64, y 66.

(44) En Bélgica, el Real Decreto de 27-11-1973 ha ampliado el derecho de información de los consejos de establecimiento, respecto al desarrollo económico y financiero de la empresa: cfr. Low, *Ausländische Arbeitsgesetzgebung* 312; para la situación anterior, que regulaba con bastante detalle dicha información en la ley de 20-9-1948, vid. MARTIN VALVERDE, *Representación, colaboración y participación del personal...*, 97-98. Desde una ley de 23-7-1926, el consejo de administración de los ferrocarriles belga detenta cuatro representantes obreros entre sus 21 miembros. En Gran Bretaña, la E. P. A. de 12-11-1975 obliga a los entes públicos y —a petición de éstos— a las empresas, a suministrar información económica y financiera a los representantes sindicales en las empresas, quienes deben utilizarla «dealmente»: cfr. ENGELS, *Arbeitsrecht in Europa*, 387. Finalmente, la Ley danesa de 21-11-1973 determina una posibilidad algo raquítica, pues depende de que así lo quieran los trabajadores de la empresa y que el empresario esté de acuerdo con ello, consistente en la nominación de dos representantes obreros para los consejos de vigilancia de las sociedades anónimas con más de 50 trabajadores en plantilla; un proyecto de ley sobre cogestión en los consejos de vigilancia y participación en los beneficios, presentado por el gobierno en 1972, fue retirado por el siguiente gobierno: vid. Low, op. cit., 312-313.

de los representantes obreros en los órganos gestores de las grandes empresas (45). Y toda esa onda legislativa en favor de la participación obrera se viene realizando a instancias de los sindicatos o los partidos de izquierda, incluso cuando el autor material del proyecto parlamentario sea un gobierno conservador, en prevención de un desbordamiento (46).

2.—Los comités de expertos sobre la democracia industrial. En algunos casos, los gobiernos europeos que se han enfrentado con las demandas de una mayor intervención de los trabajadores en las decisiones económicas, se han encontrado perplejos ante la significación y el alcance del movimiento, dada la súbita irrupción en escena de tales reivindicaciones, y han actuado prudentemente, nombrando una comisión de expertos con el objetivo de estudiar las raíces del problema y aportar soluciones y modelos. Destacan por su concienzuda eficacia las comisiones formadas en Francia y Gran Bretaña, que, tras innumerables "hearings" y encuestas, y habiendo recabado una extensa documentación, emitieron unos informes con fuertes discrepancias entre sí. El primero en el tiempo fue el Informe SUDREAU, aparecido en 1975 a impulsos de un gobierno conservador y privado del apoyo

(45) En Irlanda, el proyecto de ley gubernamental data de agosto de 1976, y pretende la designación por los trabajadores de 1/3 de los miembros del «consejo directivo» en siete grandes empresas nacionales, sin que existan planes respecto a las empresas privadas: cfr. ENGELS, *Arbeitsrecht in Europa*, 388. En Francia, el proyecto es de mayo de 1976, y bajo la idea rectora de «hacer de la empresa una comunidad de personas», regula una participación «voluntaria» de los trabajadores en los consejos de vigilancia de empresas con más de 2.000 trabajadores: LECHER/SIELING-WENDELING, *Neue Entwicklungen*, 196. Ambos proyectos, como puede verse, son ya antiguos, y parecen haberse atascado en el difícil equilibrio de fuerzas parlamentarias; similares dificultades en la coalición «lib-lab» parecen haber forzado al gobierno británico a olvidar temporalmente sus proyectos de cogestión, y casi hicieron naufragar la ley alemana de 1976.

(46) El paradigma de este último caso lo veremos en detalle al analizar la evolución histórica de la cogestión en Alemania, pues justamente las leyes de 1951 y 1952 se hicieron en una legislatura democristiana, si bien influenciadas por la presión de la central DGB que aspiraba a algo mucho más ambicioso, implantar la paridad en toda gran empresa.

del sindicalismo francés, receloso de tal iniciativa; aunque en líneas generales se muestra partidario de una ampliación del control obrero, las soluciones concretas que arroja a la palestra normativa no tienen nada de audaces, reduciéndose a regularizar la práctica voluntaria existente en algunas empresas de conceder una participación minoritaria en los consejos de administración a representantes del personal de la empresa (47). Mayor alcance ha tenido el Informe BULLOCK, en 1977, solicitado por un gobierno laborista y con un respaldo sindical muy potente desde 1966 a todo cuanto significara democracia industrial; el informe analiza un nivel trascendental de la participación, con mayor detenimiento que su homólogo francés: el nivel empresa, centrado en el consejo de administración de las grandes sociedades, donde, confirmando la utilidad de una presencia obrera (48), sugiere

(47) A los dos meses de ser elegido presidente de la República francesa Giscard d'Estaing, encargó a Sudreau, antiguo ministro del general De Gaulle, la constitución de un comité de estudios para la reforma de la empresa, el cual se integró por tres directivos de empresa, tres sindicalistas, dos catedráticos de Derecho (Reynaud y Verdier), un consejero de Estado y un sociólogo laboral, amén del propio Sudreau. Sus conclusiones respecto a la participación se sintetizan en los siguientes párrafos (págs. 94, 95 y 96): «La cogestión paritaria no está adaptada a la Francia de hoy día. Iría directamente en contra de los deseos de los interlocutores sociales y no podría funcionar sin recurrir a un árbitro en caso de desacuerdo entre las partes. Por otro lado, nuestra tradición social se opone a la práctica del arbitraje... Esta participación debe tender en primer término a satisfacer el deseo de información y de control de los asalariados que las organizaciones sindicales solicitan... A la inversa, es importante que esta nueva vía de participación no perjudique a la unidad de dirección y continúe siendo compatible con la plenitud de responsabilidades de gestión que debe conservar el empresario... La representación de los asalariados en los consejos de administración o de vigilancia debe ser minoritaria. Podría comprender un tercio de las plazas».

(48) «Nosotros estamos de acuerdo con el Sindicato de Electricidad en que los sindicatos deben mantener su independencia. Pero no vemos por qué esta independencia esté necesariamente comprometida por la representación en el consejo. Si... los representantes de trabajadores en el consejo tienen el mismo número que los representantes accionistas, y si los primeros están respaldados por la fuerza de los sindicatos en la empresa, aportarán peso e influencia al consejo. En realidad, estarán dispuestos donde sea necesario para oponer una política no sólo en

una nueva composición, inspirada en el modelo de gestión de las empresas nacionalizadas británicas y francesas: los consejos de administración de las grandes sociedades, entendiéndose por ellas a las compañías con más de 2.000 trabajadores en plantilla, deberían estar formados por representantes de los accionistas y de los trabajadores, en igual proporción, así como de un menor número de personalidades independientes, cooptados por aquéllos conjuntamente, identificando la propuesta en una fórmula feliz: "2X + Y", con una integración numérica dependiente de la extensión de la plantilla (49). A tenor del Informe, los representantes obreros deberían proceder de los sindicatos implantados en cada empresa, en función del esquema representativo laboral de las Islas, con sólida trabazón plantillas-sindicatos, a través de los "shop stewards"; de esta manera, se rechaza enérgicamente la dicotomía o independencia de los representantes obreros en el consejo de administración respecto de la maquinaria sindical, pues sería tanto como romper la tradición británica de presencia "sindical" en los órganos de la estructura económica (50). El Informe de los expertos británicos se emitió sin haber llegado sus redactores a una

el consejo, sino también en la negociación colectiva»: BULLOCK et aliter, *Report of the Committee of Inquiry on Industrial Democracy*, pág. 124.

(49) Así pues, el número de miembros de los «company boards» no quedaría sometido al arbitrio de los estatutos societarios, sino que estaría determinado por el número de trabajadores de la empresa: por ejemplo, las sociedades con plantilla entre 2.000 y 10.000 trabajadores tendrían un consejo de administración compuesto por 11 miembros, que se repartirían del siguiente modo: 4 representantes accionistas, 4 representantes obreros y 3 independientes; estos últimos, cooptados por mayoría de cada uno de los otros dos grupos, podrían ser desde directores jubilados, hasta personal experto («senior») de otras empresas, técnicos, funcionarios sindicales, etc.: cfr. *Report of the Committee*, págs. 96 ss.

(50) Se asombran los miembros de la Comisión BULLOCK de que muchos deponentes hayan sugerido que los representantes obreros en los consejos debieran estar basados, no en los sindicatos, sino en consejos obreros o comités consultivos que representaran a todos los empleados de la empresa, sindicados o no, pues los comités, afirman dichos expertos, declinan hoy en toda Europa ante el auge de los delegados sindicales y los convenios de empresa, y si bien Alemania constituye una excepción, al disfrutar tales comités de ciertos poderes normativos, ese modelo no es adaptable al Reino Unido, pues sus funciones son

completa unanimidad: los empleadores que formaban parte de la Comisión disientían del bloque mayoritario —personalidades independientes y sindicalistas— en las conclusiones, por parecerles demasiado avanzadas, y salvaron su voto en un "informe de la minoría" que aparece como apéndice en el conjunto del Informe BULLOCK; para nuestra sorpresa, la propuesta de los empleadores viene a equivaler a las más avanzadas de los sindicatos continentales, pues pretenden la paridad en unos consejos de vigilancia diferenciados de los consejos de dirección, si bien mantienen la composición "a tres bancos", es decir, un tercio de accionistas, otro tercio de trabajadores, y otro tercio de independientes (51).

3.— La atención de los organismos internacionales. La dispar situación política y económica de los países miembros de las organizaciones internacionales, hace sobremanera difícil el obtener un consensus para implantar un control obrero de cierta entidad en las estructuras económicas; los impedimentos son mayores en las organizaciones mundiales, por las diferencias tan acusadas entre, por ejemplo, un país africano o asiático, o un país de economía capitalista y otro de economía socialista, mientras que en los organismos internacionales de carácter "regional" hay ya una cierta nivelación que permite un mejor entendimiento

generalmente desempeñadas aquí por la organización de los «shop stewards» en el convenio de establecimiento: *Report of the Committee*, 109-110.

(51) El consejo de vigilancia aludido se crearía en las empresas con más de 2.000 trabajadores: *Report of the Committee*, 179-180. No obstante, los patronos integrantes de la Comisión no debieron estar muy en contacto con los demás empresarios, pues ya conocemos la postura de la Confederation of British Industries, de «convenios sobre gestión» con un tope de no más del tercio de miembros obreros en los consejos de administración. De hecho, ha sido la oposición de los empresarios al Informe la que ha puesto en duda su eventual transformación en ley, como indica SCIARRA, *Democrazia industriale fra partecipazione e contrattazione: il rapporto Bullock*, pág. 695. El debate sobre el Informe puede verse, además, en KAHN-FREUND, *Industrial Democracy*, en *Industrial Law Journal* 1977, 65 ss., y en varios autores, *Democrazia industriale: recenti sviluppi in Gran Bretagna*, Bolonia 1977.

Así, la OIT, a pesar de haberse fijado como uno de sus objetivos constitucionales la participación de los trabajadores en la preparación y aplicación de medidas sociales y económicas, y de haber planteado el tema en diversas Recomendaciones y Convenios, no ha pasado en la práctica de convocar reuniones y coloquios, y de discutir en su última Conferencia anual de 1978 un proyecto de Resolución sobre participación obrera en la gestión de la Seguridad Social (52). Con no mejor fortuna, aunque mucho más ambiciosa, la CEE ha introducido en su proyecto de estatuto para la "sociedad anónima europea" una composición "a tres bancos" de los consejos de vigilancia, alineándose en ello con el Informe BULLOCK, adoleciendo

(52) La Constitución de la OIT, Anexo sobre fines y objetivos, III. e, reconoce —con una anticuada terminología— la obligación para este organismo de fomentar programas que permitan «lograr el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la cooperación de empleadores y trabajadores para mejorar continuamente la eficacia en la preparación y aplicación de medidas sociales y económicas». Más tarde, la Recomendación sobre colaboración en el ámbito de la empresa (1952) estimaba que «se deberían tomar medidas apropiadas para promover la consulta y la colaboración entre empleadores y trabajadores en el ámbito de la empresa sobre cuestiones de interés común que no estén comprendidas dentro del campo de acción de los organismos de negociación colectiva o que normalmente no sean tratadas por otros organismos encargados de determinar las condiciones de empleo». Luego, el Convenio relativo a la política de empleo (n.º 122, 1964) y la larga Recomendación del mismo nombre (n.º 122, 1964), exigía a los Estados miembros la consulta a los representantes de trabajadores y empleadores en la elaboración de dicha política, y su cooperación para formularla y ejecutarla. Más tarde, la Resolución sobre la participación de los trabajadores en las empresas (1966) invitaba al Director General a emprender estudios sobre la experiencia participativa en el mundo, organizar seminarios al respecto, e incluir, llegado el caso, la cuestión en una futura reunión de la Conferencia. Cumpliendo el encargo, la OIT ha celebrado una importante reunión técnica, presidida por KAHN/FREUND, en noviembre de 1967, sobre el tema «Participación de los trabajadores en las decisiones que se adopten en las empresas» (publicado por OIT, Ginebra 1969), y un coloquio sobre la «Formación de los representantes de los trabajadores para participar en las decisiones dentro de las empresas», en octubre de 1977. Por último, el Convenio relativo a «la protección y facilidades que deben otorgarse a los representantes de los trabajadores en la empresa» (n.º 135, 1971), y la Recomendación del mismo nombre (n.º 143, 1971), se mantienen en los aspectos formales de la postulación interna.

asimismo el proyecto de una fuerte parálisis y previendo además, un largo período de transición (53).

4—El integrismo español. Desde la dictadura hasta el momento actual, la normativa sobre participación en nuestro país, que ofrecía una panorámica mediocre con algún aspecto destacable (54), ha degenerado en una caricatura del modelo colaboracionista que surgiera en la

(53) El proyecto reformado de un Reglamento del Consejo sobre el Estatuto para las sociedades europeas por acciones, prevé en su art.º 74. a, la integración de los consejos de vigilancia por un tercio de representantes accionistas, otro tercio de representantes obreros, y otro tercio de representantes del interés público, cooptados por las dos representaciones anteriores: cfr. texto y comentario en RdA 1975, págs. 362 y ss., especialmente pág. 375. Pero un informe emitido el 12-11-1975 sobre «Employee participation and company structure in the european community» contempla distintas formas transitorias de participación, a tenor de las diversas estructuras jurídicas de las sociedades anónimas en los países comunitarios, aunque teniendo como guía el modelo germánico de distinción entre consejo de vigilancia y directiva: cfr. varios autores, *Cogestione. Esperienze e problemi*, 93 ss., 103 ss. ZANGARI, *Iniziativa comunitaria*, 83.

(54) El modelo se apoyaba en los jurados de empresa y en los consejeros trabajadores de las grandes sociedades, como se sabe, que ni por su número, ni por las funciones encomendadas, ni por las personas que lograban traspasar el estrecho tamiz de la «elegibilidad», tenían trascendencia práctica alguna, y así lo puso de relieve ALONSO GARCIA, *Problemas que plantea desde el punto de vista laboral la denominada Ley de Cogestión*, passim, entre otros autores, hasta el punto que ni la doctrina más identificada con la dictadura se atrevió a defender abiertamente el modelo, como puede verse en BORRAJO, *La participación del personal en la gestión de las empresas en España*, passim. El aspecto destacable de aquel conjunto normativo se hallaba en la parte negociada de los reglamentos de régimen interior, desde la reforma de 1961, que obligaba al empresario a discutir con el jurado de empresa las normas del reglamento tocantes al sinalagma contractual, formación en la empresa y seguridad en el trabajo, y en caso de discrepancia, decidía en arbitraje la autoridad laboral, queriendo simular lo que en otros países se entiende por «cogestión en sentido estricto», según hemos visto al hablar del Derecho Comparado; por desgracia, ni los jurados de empresa eran realmente representativos, ni la autoridad laboral consideraba a las dos partes a un mismo nivel —vid., por ejemplo, art.º 33.4.º ORRI de 6-2-1961—, ni la obligatoriedad de renegociar en ciertas ocasiones aquellas normas del Reglamento se cumplía en la práctica: vid. para las incertidumbres que han acompañado siempre a la parte negociada de los reglamentos de régimen interior, RODRIGUEZ-PIÑERO, *Apuntes de Cátedra*, 115 ss., y VILLA-GIL, *Esquemas de Derecho del Trabajo*, 240 ss.

mayor parte de los países europeos durante la década de los 40, a pesar de que las postrimerías de la dictadura asistieron a un fallido intento de reforzar aquellas instituciones, como medio de contrarrestar el "rearme" sindical que se operaba clandestinamente (55): en efecto, durante la transición a la democracia política ha tomado carta de naturaleza un modelo liberal de relaciones laborales escasamente adaptado a la estructura económica monopolista de nuestro país, pero defendido por un patronato en crisis, y no combatido por un sindicalismo refrenado y endeble, con la expectativa de una Ley de Participación absolutamente falta de actualidad (56). Queda

(55) El auge de los sindicatos clandestinos durante los primeros años 70, así como el renacimiento de la atención legislativa europea sobre la democracia industrial, pudieron ser consiguientemente las razones de aquella inusitada insistencia por reformar la empresa, que nunca llegó a buen puerto: la ley del III Plan de Desarrollo previó una más amplia y efectiva información del personal y la participación de éste en la gestión y en los beneficios empresariales —ley de 10-5-1972, apartado IV, sección Empleo y Seguridad Social, directriz núm. 3—, el Decreto de 9-5-1975 amplió mínimamente las facultades informativas de los desprestigiados jurados de empresa, y la Ley de Relaciones Laborales dió un plazo al gobierno para regular la participación del personal en los órganos de gestión, en la responsabilidad y en los beneficios de las empresas —disposición adicional 3.ª—, plazo ampliado por el RD-L de 23-12-1976 hasta el año 1978. Una panorámica de la legislación y la bibliografía sobre el tema, en TIRADO SUAREZ, *La reforma de la empresa. Problemática general*, passim.

(56) Sobre las tensiones entre el modelo liberal y el monopolista durante el período de transición tuve ocasión de detenerme con mayor extensión en «Modernos aspectos de la contratación colectiva», 473 ss. El gobierno presentó en enero de 1978 un insípido proyecto de ley sobre «acción sindical en la empresa», cuyo artículo 9 contemplaba algunas facultades de colaboración para los comités de empresa previstos, y nada parecía augurar la tormenta que se avecinaba, cuando la ponencia del Congreso alteró sustancialmente aquel artículo, al exigir el consenso entre el comité y el empresario en materias de jornada y de regulación de la organización productiva: la modificación presentaba la novedad con respecto a otras leyes europeas de que no preveía una solución arbitrada del disenso, sino que proclamaba sin más la nulidad de lo ejecutado por el empresario sin la intervención del comité en aquellos temas. La reacción del patronato fue pintoresca y furibunda: se afirmó en Nueva York por el presidente de la CEOE que el proyecto de ley constituía «el más duro ataque sufrido por la economía de mercado libre en Europa Occidental» (El País, 21-4-1978), el presidente de Ba-

abierto, sin embargo, el portón constitucional, a que los poderes públicos promuevan "eficazmente" las diversas formas de participación en la empresa, expresado no por error en clave de declaración programática que requiere una posterior plasmación legislativa.

c). *El epifenómeno doctrinal.*

En pocas ocasiones se ha visto con mayor claridad que en ésta la obediencia de la teoría a la realidad socio-económica, la dependencia de las categorías a lo objetivo. La doctrina laboralista ha evolucionado con una tal rapidez frente a la cogestión, y en general, frente a la participación orgánica, como reflejo de los cambios socioeconómicos, que ha debido realizar sutiles equilibrios para no ponerse en entredicho, sin quedarle la satisfacción, por el momento, de influir a su vez sobre la realidad.

Pero si pretendiéramos analizar exhaustivamente todo cuanto la doctrina ha opinado sobre la participación nos ocuparía un tiempo excesivo y, probablemente, inútil. Y si damos por sentado que la doctrina germánica apoya en mayor o menor grado un fenómeno que tiene en su país el máximo exponente, podemos circunscribirnos a hacer una panorámica de las mutaciones hermenéuticas operadas en los "cabezas de fila" de la doctrina francesa e italiana, por su eminente influencia sobre la nuestra.

nesto, Aguirre Gonzalo, declaraba en la junta general del Banco que el proyecto de ley significaba «pasar de un régimen como el que hemos tenido hasta ahora, y que es el que existe en otros de Europa Occidental, a un régimen de socialismo integral» (El País, 29-4-1978), y la derecha doctrinal llegó incluso más lejos, pues Fernández de la Mora estimaba el informe de la ponencia como «el anuncio de reformas autogestionarias en la empresa» (ABC, 19-4-1978), y Garrigues Díaz-Cañabate, en un dictamen para la CEPYME, tonaba: «Las modificaciones introducidas en el proyecto presentado por la ponencia a la comisión, significarían la instauración en España de un sistema muy similar al de la autogestión yugoeslava. Sistema éste que, por otra parte, no ha logrado penetrar en los restantes Estados socialistas y desde luego en ninguno de los países de la Europa Occidental, aun aquellos gobernados por partidos socialdemócratas» (ABC, 30-4-1978). Los ataques patronales surtieron efecto, y el art.º 9 volvió a ser despojado de significación al venir discutido en la Comisión de Trabajo del Congreso.

La doctrina de estos países latinos ha partido, tradicionalmente, de una distinción bastante endeble: la participación orgánica —o institucional— en la empresa era algo diferente a la representación de los trabajadores en los organismos o instituciones superiores de la economía nacional, que se entendía como otro fenómeno no clasificable en el mismo lugar que aquella participación empresarial (57). Sin entrar por ahora en la discusión de aquellas restricciones, puede decirse que la participación orgánica —en la empresa—, en las fórmulas legales con que se había revestido a partir de la 2.ª Guerra Mundial, se hallaba ampliamente desacreditada en la doctrina franco-italiana hacia el año 1960, fecha en que podemos situar convencionalmente el inicio de la evolución. Los comités de empresa exhalaban un mal disimulado tufillo corporativista, y las leyes que los habían creado hablaban repetidamente de “colaboración” entre el capital y el trabajo como función primordial asignada, mientras las facultades de control sobre la gestión de la empresa se manifestaban abiertamente ridículas (58).

(57) Esta división guarda cierta similitud con la tradicionalmente existente entre los historiadores del Derecho al separar el régimen señorial del régimen feudal, y que la doctrina más reciente niega, por considerarlos expresiones a distinto nivel de una misma estructura.

(58) La doctrina progresista de estos países constataba una realidad: «De hecho, la participación institucional es el medio por el que los poderes públicos pretenden dar a la clase obrera otros portavoces distintos a los sindicatos... se puede decir que los organismos elegidos son creados por el poder público cuando los sindicatos son globalmente contestarios del orden público y social, para intentar suscitar la colaboración de los trabajadores», son palabras de MAUGEY que podían encontrarse reiteradamente en aquella época (MAUGEY, «*Les moyens juridiques de la participation dans l'entreprise*», págs. 68 y 74): Para los bienpensantes, sin embargo, la participación del personal en la vida de las empresas tenía su importancia: así opinaban RIVERO/SABATIER, *Droit du Travail*, 115, que «incluso reducida al mínimo —rol simplemente consultivo—, la institución tiene un alcance considerable; por una parte, sustituye el aislamiento de los trabajadores, producto del individualismo y del sistema contractual, por la noción de una colectividad organizada de trabajadores de la empresa; por otra parte, consagra su integración en esta empresa, de la que forman actualmente uno de los elementos constitutivos; en fin, impone un límite a la omnipotencia patronal, aunque sea obligándoles a tomar consejo, o a explicarse sobre el sentido de sus decisiones».

1. La nueva clase obrera.

Hacia 1960 comienzan a aparecer unas investigaciones de MALLET sobre lo que él llamaba “una nueva clase obrera” en los sectores punta del país, caracterizada por una conciencia de posesión de su empresa, que le llevaba a preocuparse por su gestión. “Las discusiones y conversaciones mantenidas con los responsables sindicales, los militantes y los obreros, hacían resaltar, a través de los detalles de toda una serie de incidentes de la lucha sindical, la naturaleza peculiar de algunas reivindicaciones: idea todavía imprecisa, y aún no separada de los hábitos anteriores, pero presentada en una nueva forma de lucha sindical. Por ejemplo, las clásicas reivindicaciones de salarios ya no satisfacían ni a los militantes ni a los obreros, y en la medida en que llegaban a ellos los caracteres objetivos de esta integración en la empresa, se veían impulsados a formular reivindicaciones de carácter administrativo” (59). Las conclusiones a que llegaba el sociólogo en aquella época sorprendían por su rotundidad: “La lucha obrera, incluso en las nuevas condiciones de la industria más avanzada, sólo podrá desembocar mediante el proceso de reivindicación socialista, reivindicación de una “sociedad libre de productores”, en una participación económica y en la gestión obrera. Pero también por esa misma razón, esa reivindicación —por primera vez en la historia— puede aparecer como el proceso lógico de la evolución tecnoc-económica, y en unas condiciones tales que puede ser la causa común, no sólo de los obreros, sino también de los técnicos y de los dirigentes de la producción. La vieja y dogmática diferenciación entre la “lucha política” y la “lucha reivindicativa”, que utiliza las “pequeñas reivindi-

(59) *La nueva condición obrera*, 22-23. MALLET publicó sus investigaciones sociológicas sobre la Compañía de máquinas Bull en 1959, y las sobre la refinería Caltex también en 1959. Sólo mucho más tarde, en 1969, publica esas dos encuestas, conjuntamente con otra efectuada en 1961 sobre el grupo electrónico de la empresa Thomson-Houston, en un volumen, en cuya introducción afirmaba: «Cuando, en 1958, utilizaba el vocablo de «nueva clase obrera», esta terminología no provocaba en el mundo oficial de los sindicatos más que «ruido e indignación». Hoy se ha convertido en algo trivial».

caciones" para arrastrar a la clase obrera a acciones más importantes, determinadas éstas por consideraciones de tipo político y a veces parlamentario, que le son ajenas, pierde aquí todo sentido concreto. Por el contrario, a través de la utilización por los sindicatos obreros de algunos de los elementos de control que han adquirido sobre la gestión, y aún más todavía por los medios de presión que les proporcionan las relaciones de producción mismas, se ve cómo se dibuja poco a poco el boceto de una nueva forma de lucha obrera, que tiende a ampliar de día en día la participación efectiva del proletariado y de sus organizaciones en la gestión del propio aparato económico, haciendo estallar desde el interior las contradicciones que permanentemente nacen de la estructura jurídica de producción y de su carácter social" (60).

Los sociólogos, una vez más alertan a los juristas. Un mejor conocimiento de las relaciones laborales en el capitalismo maduro y organizado de los monopolios, lleva por fin a la formulación de prestigiosos esquemas teóricos en apoyo de un efectivo control institucional de los trabajadores, en los países del sur de Europa. No más tarde que en 1963, BLOCH-LAINE publica su alegato por una reforma de la empresa (61). En síntesis, el autor ponía de

(60) *La nueva condición obrera*, 134-135.

(61) En este análisis de la doctrina franco-italiana no se persigue, por supuesto, una búsqueda matemática de las relaciones de causalidad entre unos autores y otros; si bien, a simple título de curiosidad, podemos observar que el proyecto de publicar dicho libro había nacido en el Club Jean Moulin, al que el autor agradece en el prólogo su contribución particularmente activa, el mismo Club, por otro lado, que intervino asimismo en la elaboración de unos textos sobre sindicalismo y sociedad industrial, publicados por MALLET en 1961 dentro de su libro *L'Etat et le Citoyen*. Resulta clara, anécdotas aparte, la identificación en lo básico de ambos autores, como se ve en BLOCH-LAINE, *Pour une réforme de l'entreprise*, 23: «Cualquiera que sea su lugar en la empresa, los trabajadores están animados, a este respecto, de los mismos sentimientos. A causa de la especialización siempre más pujante de funciones, incluso quienes detentan parcelas de autoridad, a menos que pertenezcan a los estados mayores, aspiran a «participar» en la vida de la empresa, de forma diferente a la de cumplir las tareas cuya finalidad se les escapa. Quieren, a la vez, saber si la comunidad de intereses a la que pertenecen está bien dirigida, y asegurarse de que

manifiesto que tanto la empresa pública como la privada tendían a ser en realidad instituciones complejas, comunidades que debían conjugar fuerzas y conciliar intereses diversos, no sólo de los propietarios o accionistas, sino también de los trabajadores y del país; pero, mientras en las empresas nacionalizadas se había dado entrada a un cierto reparto de poderes, en las privadas no existían mecanismos satisfactorios de participación. La nueva empresa que él propone debería tener un colegio de directores, nombrado por cooptación, y una comisión de vigilancia donde entrarían los "sindicos" del capital y los del personal, a los que se añadirían, llegado el caso, los comisarios del Estado. La reforma debería hacerse distinguiendo entre las reglas básicas sobre implantación de las secciones sindicales de empresa, un procedimiento de reclamaciones, y las obligaciones mínimas del empleador frente a los trabajadores en materia de información, consulta, asociación a los controles y las decisiones, las cuales reglas se impondrían por la legislación estatal, y la normativa complementaria o de matiz, que se dejaría a la negociación colectiva (62).

tienen una situación equitativa». En Italia falta quizá una obra de prestigio como la de MALLET, pero ello no obsta a que desde 1960 penetren las teorías del sociologismo y del realismo jurídico de ROSS, HART, etc., y de que aparezca en aquellos años la obra de RESCIGNO sobre las sociedades intermedias y sobre la función del jurista como potenciador de su tutela en el ordenamiento jurídico, frente al Estado como institución con vocación totalitaria, que influirá en la consideración del personal como colectividad empresarial: sobre el tema, véase TARELLO, *Orientamenti della Magistratura e della dottrina sulla funzione politica del giurista interprete*, págs. 80 ss. El que en Italia faltara una obra determinante en materia de sociología empresarial no implica tampoco que los sociólogos industriales italianos no hubieran advertido, ya en 1960, que las innovaciones tecnológicas y organizativas en las grandes empresas italianas habían llevado a una progresiva pérdida de eficacia del sindicato en ellas, a la aparición de «sindicatos autonomistas» o de empresa, y a que la mayor parte de los convenios de empresa o de establecimiento fueran negociados por las comisiones internas, y no por las secciones sindicales: vid., por ejemplo, MOMIGLIANO, *Tendenencias y problemas actuales de los trabajadores y de los sindicatos frente a las transformaciones del proceso productivo en Italia*, 76 ss.

(62) Cfr. *Pour une réforme de l'entreprise*, págs. 11, 23 ss., 84 ss., y 122 ss.

2. La sociedad postindustrial.

Pero aun estas iniciativas quedan aisladas, pues el recelo o el desprecio por el modelo "germánico" se mantiene muy arraigado en la cultura jurídica latina de los años 60. Sólo a partir de 1970, cuando de nuevo la sociología constata que la tendencia de la base obrera a controlar directamente sus unidades de producción, rompiendo con lo establecido, había llegado a alcanzar dimensiones políticas con los sucesos de 1968/69, y que el modelo contractualista había llevado a los sindicatos a un "pactismo" desenfundado que está ausente de la empresa, los juristas más sensibles comienzan a replantearse su rechazo global de otras técnicas, a la vista de la rápida evolución positiva que los mismos sindicatos y partidos de izquierda estaban sufriendo, según vimos en las primeras páginas de este libro. Probablemente haya sido TOURAINE, de entre los numerosos sociólogos industriales que interpretan los fenómenos laborales acaecidos en la década de los 60, quien influyera entonces más en la opinión de los juristas, a pesar de su frecuente ambigüedad. En el centro de sus análisis sobre la "sociedad postindustrial" se encuentra el tipo más moderno de empresas, con dos perfiles diferentes y casi opuestos: "por una parte, la empresa aparece cada vez más como una institución política, a la vez centro de decisión y programación y lugar de negociaciones sociales que tratan sobre relaciones entre el progreso técnico-económico y la mejora de las condiciones de vida y de trabajo de los asalariados. Por otra parte, parece subordinada a un sistema de decisiones superiores al nivel del Estado... La empresa no es entonces más que un instrumento, una organización cuya autonomía de decisión indica la necesaria descentralización de un sistema económico complejo" (63). El papel de los sindicatos en estas

(63) TOURAINE, *La sociedad postindustrial* 167-168. «La consideración mecanicista de la empresa —continúa en pág. 174— se reemplaza por la imagen de un mercado de influencias cuyo equilibrio es inestable y por ello más favorable al cambio y la adaptación a un entorno también mutable. M. CROZIER ha expresado en términos muy precisos esta concepción cuando subraya que cuanto más moderna sea una

sociedades avanzadas difiere, por su parte, en función del tipo de sociedad: según TOURAINE, las sociedades liberales (paternalistas), como los Estados Unidos o Alemania Federal, segregan lo que llama sindicatos de empresa. "ya que el poder de decisión económica sigue siendo privado y el papel de los sindicatos se sitúa especialmente al nivel de la organización y la institución, ya sea directamente o por medio de organismos consultivos mixtos o paritarios". En las sociedades contractuales, del tipo francés o italiano, "la acción sindical se sitúa muy frecuentemente a un nivel intermedio, en el de las federaciones industriales o las ramas de industria (64). Esa debilidad de los sindicatos latinos al nivel de base tendrá unas consecuencias que serán igualmente codificadas por los sociólogos: el movimiento de mayo-junio 1968 fue una severa lección práctica para las organizaciones sindicales francesas, nos explica GEORGE MALLET; pues de alguna manera, todas las organizaciones centrales debieron registrar el hecho de que el movimiento de masas mayo-junio 1968, partido de la base de las empresas, había arrojado al mar los legalismos sindicales, para avanzar reivindicaciones que no eran integrables en la legislación del sistema capitalista —y por ello, no negociables en términos de "relación leal entre las partes sociales"—, y había prospectado formas de acción cuyos modelos de participación colectiva de los trabajadores en la lucha excedían amplia-

organización, más «zonas de incertidumbre» comporta; zonas que los diversos actores se esfuerzan en controlar para reforzar su influencia en la organización». La subordinación a las decisiones políticas se subraya con énfasis por el autor en pág. 105: «La acción sindical no es revolucionaria, y no por culpa de sus dirigentes, sino porque no es en la empresa industrial donde está el centro del poder. Está, por una parte, en un sistema económico internacional que pesa sobre la economía francesa mediante la necesidad de la competencia; está, sobre todo, en el complejo sistema de las relaciones entre grandes grupos económicos y el Estado. Hace ya tiempo que la sociología se dió cuenta y expresó este cambio al reemplazar el concepto de empresa por el de organización. Lo que se denominaba una empresa es hoy especialmente un sistema de organización, un conjunto de medios, un aparato de gestión».

(64) Op. cit., 189-190.

mente de la estructura categorial y minoritaria de las organizaciones sindicales. Para comprender las características esenciales del movimiento obrero de mayo-junio 1968, era preciso, como hizo ALAIN TOURAINE, retomar el hilo de las corrientes subterráneas que, desde 1960, comenzaban a aparecer en las luchas parciales de los sectores avanzados de la industria. Era preciso comprender el nexo entre las reivindicaciones gestoras de las nuevas categorías técnicas o en vía de tecnificación, y la revuelta de los jóvenes obreros descalificados arbitrariamente por el sistema de autoridad patronal; de ahí, de la fusión de estos dos polos de la contestación obrera, derivar aquella coherencia que constituyó la fuerza de la huelga general e indujo o redujo al silencio las corrientes tradicionalistas del movimiento obrero (65). La doctrina jurídica más avanzada toma buena cuenta de ese déficit sindical, y, aun apoyando e incluso protagonizando las reformas legislativas que abrirán las fábricas a las secciones sindicales en el sur de Europa, no dejará de constatar que el papel integrador que pretende asignarse a los sindicatos frente a los movimientos autónomos de base es, a fin de cuentas, concurrente con el pensado para los órganos internos de representación: el rol asignado al sindicato —dirá MAZZIOTTI— lleva a la clase dominante a intentar reforzarlo y a facilitar su entrada en la empresa. Labor que cumple el Estatuto de los Trabajadores (66).

(65) *Nuovi aspetti dell'azione operaia in Francia*, 181-182.

(66) MAZZIOTTI, *Uso alternativo del Diritto*, 202. En parecido sentido, ROMAGNOLI, *Autoridad y democracia en la empresa*, 199, para quien, en realidad, el Estatuto de los Trabajadores no ha sido un «progreso en la conciencia social», sino una respuesta a la ola de concienciación clasista del momento, tratando de impedir que el patronato fuera desbordado por ella: «es en este clima político-cultural donde se abre camino la idea de que un régimen hipergarantista pueda ser una respuesta a la crisis de autoridad en los lugares de trabajo». En aquel artículo de 1971, ROMAGNOLI advertía severamente de los peligros en que incidían los intentos contemporáneos de instaurar un régimen de constitucionalismo industrial: si los juristas, decía, tras haberse batido por la autonomía privada, se deciden a considerar la empresa como un hecho social de interés público, la dimensión político-administrativa de la autoridad en la empresa, se puede llegar a pensar que también los trabajadores tienen derecho a ver gestionada objetivamente la

3. Divergencias en la doctrina progresista.

Y, al tiempo de asimilar que incluso el contractualismo más puro puede ser integrado por el sistema (67), se consolidaba en ella la idea de que incluso las representaciones internas más minuciosamente reguladas podían escapar a la integración. La ambivalencia de la participación orgánica; la convicción de que, si bien normalmente domesticada por los empleadores, puede también servir a los trabajadores como medio eficaz de intervenir la gestión patronal, reemplaza en la doctrina al tradicional rechazo primario. El interrogante de si la participación lleva al control obrero o al alistamiento de la clase trabajadora se mantendrá, flotando, en el ambiente doctrinal (68). Y frente a esa interrogante, se responde de dos maneras: para algunos, singularmente GALGANO, la cogestión es un sutil artilugio ideado por el patronato con miras a evitar el conflicto de clases a nivel de empresa, cuando a ese nivel la relación de los interlocutores sociales es y

empresa, a pedir que unos y otros observen las reglas técnicas que rigen su acción, y, en definitiva, al peligro de una doctrina que tome de nuevo las mismas razones de la legislación fascista del trabajo, en los sectores privado y público indistintamente (op. cit., 199-200).

(67) «Puede pensarse que los acuerdos no firmados en Grenelle tendrán efectos más duraderos que los acuerdos firmados en Matignon en 1936. Se vea en ello un progreso o un retroceso, lo cierto es que la institucionalización de los conflictos de trabajo ha progresado más en algunos meses que durante treinta años», había señalado TOURAINE, *La sociedad postindustrial*, 113.

(68) Así, por ejemplo, MINERVINI, *Nuove riflessioni sulla crisi dell'impresa*, 698. Al constatar la ambivalencia de la participación orgánica, los juristas latinos se emparejan con los juristas alemanes de izquierda, que habían llegado a la misma conclusión unos años antes: así, DEPPE, VON FREYBERG et aliter, en su *Kritik der Mitbestimmung: Partnerschaft oder Klassenkampf?*, sostienen como tesis central el doble carácter de la cogestión, pues como cualquier reforma democrática en el capitalismo tardío, la «presión desde abajo», la movilización de trabajadores conscientes, es decisiva para valorar un éxito sindical como instrumento de estabilización del sistema o como concepto de transición, esto es, como base de partida para un enfrentamiento ampliado (vid. prólogo). Un notable ejemplo de la indecisión y las contradicciones doctrinales se dió en la reunión internacional de investigadores celebrada en Cambridge, julio de 1977: un comentario en profundidad, en CASASSUS, *Un débat européen sur la démocratie industrielle*.

debe ser conflictiva, teniendo los posibles entendimientos entre las clases en conflicto otra sede y otra dimensión. Más aún: la participación a nivel de empresa, sea conflictiva o cooperativa, es insuficiente e ilusoria, porque en la empresa domina la "lógica de la necesidad", las leyes del mercado, mientras los espacios de maniobra se sitúan a niveles superiores, a niveles de capital financiero o poder público, en una esfera no vulnerable por los instrumentos de la acción sindical; el momento decisivo es, pues, la dirección política de la economía (69). Otros en cambio, y entre ellos algunos de los que más destacadamente han prevenido contra el modelo "germánico", van a intentar extraer de la participación su aspecto positivo, ante el "impasse" del contractualismo en Italia y Francia; el más receloso parece ser ROMAGNOLI, quien se esfuerza por mantener una postura equilibrada ante la cuestión: en verdad, observa, las luchas por cambiar la estructura de la empresa deben ceder a una visión mayor, en cuanto parte de un proceso de cambio a otra sociedad, si bien constituyen un paso hacia esa sociedad, pues es cierto el axioma de que si la democracia no entra en la fábrica, saldrá del país; la primera etapa para la emancipación política y civil, es la conquista por los trabajadores de sus derechos de ciudadanía en ese pequeño Estado que es la empresa, aunque tales derechos no lleguen a forjar un contrapoder que supere el del empresario, en un país capitalista, y las esperanzas en ese sentido existentes en Italia son una falsa ilusión, desde el punto y hora

(69) GALGANO, *Le istituzioni dell'economia capitalistica*, 158; el mismo, *Dopo lo Statuto, quid, controllo operaio?*, 16; CHIABERGE, *Il caso tedesco*, 9; para ideas parecidas de MANCINI, seguidas por DURAN, vid, este último, *Derecho de huelga e ideologías jurídicas*, 137 ss. Resumiendo esta nueva postura de rechazo que, en definitiva, conecta con las ideas de TOURAINE sobre la inutilidad de la participación a nivel de empresa, LOMBARDINI, *Participación y desarrollo de las fuerzas productivas*, 328, afirmaba que la participación en la gestión, en empresas que mantienen su carácter capitalista, no consigue una participación efectiva, porque: a) No modifica el capitalismo de consumo, pudiendo incluso reforzarlo; b) Puede consolidar las tendencias monopolísticas, con el apoyo obrero; c) Fomenta el aislamiento entre los representantes y la base; d) Las grandes decisiones escapan al nivel de la empresa.

en que los sindicatos se manifiestan dispuestos a defender la supervivencia del sistema económico; en concreto, la vía de la cogestión presenta algunos peligros de los que los sindicatos deben ser conscientes cuando la ponderan, tales como el de abrir a los trabajadores los consejos de administración y bloquear su presencia en los órganos estatales, o el de cooptar los sindicatos los órganos de gestión centrales para desde allí acabar en cancerberos de los trabajadores. En definitiva, el virus de la cogestión hay que tomarlo en pequeñas dosis, y tras haber sido vacunados, concluye ROMAGNOLI (70). En parecidos términos se expresa VERDIER, con su esquematismo gálico: "contes-tación y participación forman un conjunto constitutivo de la función de los sindicatos. El problema es menos el de elegir entre los dos, que el del equilibrio a mantener entre ellos, con vistas a evitar la integración del sindicato en el sistema político-económico y la pérdida de su independencia y, en consecuencia, de su representatividad" (71): las admoniciones son constantes, aunque implícitamente se esté aceptando el posible empleo de esas fórmulas. De ahí se pasa a recomendar la participación orgánica, siempre que se cumplan algunos requisitos. Así LYON-CAEN estimaba ya en 1969 que la negociación colectiva debería tener, entre otros objetivos, el de elegir un modo de participación institucional que debería regular principalmente la información sobre la política general de la empresa y el veto a aquellas decisiones que tuvieran incidencia directa sobre la seguridad del empleo (72). Tras una evo-

(70) Ponencia sobre la reforma de la empresa en el proyecto de Constitución española, en las jornadas sobre el Derecho del Trabajo y la Constitución española, Sevilla, mayo de 1978, en curso de publicación.

(71) *Quelques réflexions sur les problèmes posés par les dispositions de l'avant-projet de constitution espagnole relatives aux syndicats et au droit syndical*, ponencia de las jornadas sobre el Derecho del Trabajo y la Constitución española, citado, texto multicopiado, pág. 8.

(72) *Contribution à l'étude des modes de représentation des travailleurs dans le cadre des sociétés européennes*, dictamen presentado a la Comisión de las Comunidades europeas en 1969, apud MAUGEY, *Les moyens juridiques*, 64-65. El profesor LYON-CAEN, al igual que un sector de la doctrina italiana, se muestra receloso de cualquier concesión

lución casi dolorosa, GRUGNI ha acabado también por analizar las posibilidades de la "cogestión", y opina que una legislación dirigida a sostener una forma más amplia y penetrante de control obrero y social en las unidades productivas del país podría dar buenos resultados y contenidos apreciables a la acción sindical en el próximo período, a condición de cumplir las tres siguientes premisas: que no se considerara como un control alternativo al sindical, que no se entendiera en interés de la empresa, y que se constituyera a varios niveles, hasta el nivel nacional (73).

En comparación con la doctrina progresista franco-italiana, los juristas alemanes de planteamientos avanzados tienen una cierta convicción en el poder transformador de la presencia obrera en los órganos gestores de la economía. Claro que ellos parten de una concepción más global de esa intervención, no la constriñen al nivel de empresa exclusivamente, como veremos más adelante. Y desde esa concepción global, DAUBLER no renuncia a un uso alternativo de la cogestión, a llevar la discusión científica sobre el tema, hasta ahora limitada a los modelos integracionistas y a la normativa legal, a unos planteamientos más radicales de la propia cogestión, ya que otros modelos más congruentes, como la propiedad colectiva de los medios de producción, no parecen realizables por el momento, y no atraen la atención de los especialistas germánicos; miopía o timidez científica que ha correspondido a la relación de fuerzas políticas, aunque bajo las actuales circunstancias convenga una ruptura del horizonte temático. En el esfuerzo centrifugo, lo más directo para el Ordenamiento germánico sería la ampliación a través de

paternal del legislador a los trabajadores. En su «Communication» a las jornadas sobre Derecho del Trabajo y Constitución española, ya mencionada, repetía que «la excesiva juridificación de las relaciones laborales no deja de tener sus inconvenientes, sobre todo si es obra venida de lo alto. Los precedentes de una constitucionalización de la empresa suscitan a este respecto la desconfianza; igual que las tendencias a organizar las fuerzas sociales, que conducen rápidamente al corporativismo» (pág. 3 del texto multicopiado).

(73) *Il sindacato nella gestione della trasformazione economica*, 94-95 y 97.

la negociación colectiva de los derechos cogestores con una finalidad anticapitalista (74). Igual hace WIETHOLTER, parapeteado en un instrumental más político, pues en su opinión nos hallamos ante una aportación a una nueva forma de federalismo, que refleja las maneras feudilizantes en donde las grandes empresas asumen una situación política parecida a las ciudades, gremios, asociaciones públicas y corporaciones, aunque también persiga avanzar desde una democracia gobernada a una democracia gobernante, donde la historia no esté manejada ni sólo por individuos, ni sólo por colectivos poderosos (75).

Así pues, podríamos resumir la evolución de los últimos años en el movimiento obrero, la legislación y la doctrina europeas, diciendo que la intervención de los trabajadores en la gestión de la economía se ha convertido en una "vedette" que acapara la atención de todos los espectadores e incluso de los actores. Podría ampliarse aún el ámbito de la expectativa, pues, para LEVINSON, pocos fenómenos socio-políticos han llegado a ocupar el centro de la atención mundial con rapidez y fuerza comparables a las alcanzadas por la democracia industrial (76). Pero ya es hora que intentemos poner en claro de

(74) *Das Grundrecht auf Mitbestimmung*, 506.

(75) *Reschtswissenschaft*, 280 tras una detenida crítica desde pág. 270.

(76) *La democracia industrial*, 13. Claro que LEVINSON demuestra un optimismo propio del hombre de acción, como secretario general de la Federación Internacional de trabajadores de la industria química y actividades diversas (ICF), pues agrega en loc. cit. que «el impulso que ha recibido y recibe en la actualidad esta aspiración que, aunque nunca plenamente conseguida, se remonta a épocas muy antiguas, permite pronosticar que transformará el sistema industrial como no lo había logrado ningún movimiento desde la Revolución rusa y que sus efectos serán quizá tan radicales y probablemente mucho más duraderos». En pág. 77 nos ofrece una muestra de cálida fantasía, conveniente para cerrar con equilibrio este apartado, tras el frío pesimismo de la doctrina científica: «La democracia industrial ha sido exigida especialmente en los países del Occidente de Europa y la velocidad de esta exigencia aumenta con ritmo excepcional. Probablemente no existe otro movimiento dentro de las relaciones industriales en época moderna que haya adquirido tanto ímpetu, avanzado con tanta rapidez... A finales

qué estamos hablando, pues una elaboración tan apresurada y dispar, con una realidad tan cromática en el conjunto de los países europeos, ofrece una diversidad de rasgos definitorios que podrían desorientarnos si no entramos a buscar el hilo conductor, el corazón del modelo. Hasta ahora hemos visto en las páginas precedentes los múltiples apelativos con que se conoce la idea: democracia industrial, control obrero, constitucionalismo de empresa, cogestión, participación institucional o interna. Pero en esas denominaciones se mezclan ideologías encontradas, fenómenos superpuestos, y modelos de distinta calidad. En un primer descarte, sólo vamos a interesarnos por la versión *jurídica* más avanzada, marginando el análisis de la participación "idílica" o colaboracionista —que sólo mencionaremos para el deslinde necesario— y de las construcciones ideológicas finalistas, como los consejos obreros revolucionarios —con la misma salvedad anterior—. Y, ya en esa vertiente de la Política del Derecho, situaremos nuestra búsqueda en el origen de la experiencia, donde surgió y se ha exportado a los demás países, única forma de llegar a la estructura cristalina, no empañada por mutaciones derivadas. Allí, en Alemania Federal, el concepto clave sobre el que avanza la evolución legislativa es el de cogestión. Más tarde veremos que la doctrina germánica da por sentadas demasiadas cuestiones de principio, y abordaremos una valoración de la fórmula, empleando las críticas lanzadas por quienes siguen considerando como alternativos e irreconciliables un presunto "modelo conflictivo" y el que denominan "modelo institucional".

de 1974 se espera que los sindicatos habrán conseguido el éxito e implantado el sistema en diez países, ya sea a través de la legislación pertinente o mediante convenios colectivos, o por combinación de ambos procedimientos, a fin de que los trabajadores sean escuchados al adoptar decisiones que influyen sobre sus vidas en el trabajo. Alrededor de 1976 o 1977, el impulso probablemente habrá conseguido triunfar en los restantes países. En dicho momento se habrá ultimado la primera fase importante de la revolución industrial moderna y el ciclo destinado a reestructurar la sociedad industrial para convertirla en un sistema social y democrático fundado en la empresa socializada y habrá comenzado a existir verdaderamente en serio un ambiente de trabajo más democrático».

CAPITULO II

TEORIA Y PRACTICA DE LA COGESTION

A. ¿QUE SE ENTIENDE POR COGESTION?

El punto de partida de las teorías sobre la cogestión ha de situarse en un dictamen que elaborara en 1928 FRITZ NAPHTALI para la central alemana más importante de entonces, la ADGB. En su "Democracia económica" sentó la afirmación de que en el ámbito de los organismos empresariales, los representantes de los trabajadores no debían ejercer una función de control desde el exterior, sino que debían colaborar *en el interior*, participando en la gestión de la empresa con derechos iguales a los de los otros miembros de la dirección de ella, pues operando en el sentido de una continua y progresiva limitación del poder patronal sobre el aparato productivo se podría llegar finalmente a la abolición de la propiedad privada de los medios de producción mismos (77). Aquella era una

(77) NAPHTALI, *Wirtschaftsdemokratie*, págs. 41 y 56. La doctrina sitúa normalmente en esta obra el inicio de la ideología cogestora, pues en ella se consideraba que «la esencia de la democracia implica la codecisión de los trabajadores». Cfr. KAMMERER, *La política di cogestione della Confederazione dei Sindacati tedeschi*, 297; WALINE, *Cinquante ans de rapports entre patrons et ouvriers en Allemagne*, 269; EMIM, *Il sindacato tedesco tra cogestione e lotta di classe*, 67. La central ADGB asumió las posiciones de NAPHTALI, las cuales impulsaron de nuevo la estrategia sindical tras la II gran Guerra, al fundarse en 1949 la central DGB, cuyo Congreso fundacional aceptó el principio de la cogestión, la propiedad social de las industrias clave y la planificación,

definición funcional de la cogestión, que hacía hincapié en la progresiva limitación del poder patronal, a base de colaborar en la gestión de la empresa desde dentro de ella, y aunque ofrecía unos amplísimos horizontes reivindicativos a los sindicatos, tenía quizá el inconveniente de su falta de concreción: colaborar en la gestión de la empresa para atrofiar el plutocratismo podía significar muchas cosas, y la forma de hacerlo podía interpretarse en diversas direcciones, incluso si tenía por meta final la abolición de la propiedad privada de los centros productivos. Además, desde nuestra perspectiva, NAPHTALI se resentía en su construcción de la larga impotencia sindical para entrar en las empresas, al fin superada en la década actual, y en consecuencia se demoraba excesivamente en el nivel empresarial de la cogestión, cuando, como acertadamente ha escrito DAUBLER, la cogestión es pensable, en general, allí donde se toman decisiones (78). Hoy, los sindicatos han entrado en las fábricas, en mayor o menor medida, y limitan a través de los convenios de empresa o de establecimiento el poder absoluto del empresario, mientras que, por otro lado, el panorama económico nacional e internacional se ha estratificado sólidamente, con el capitalismo maduro monopolista, al aparecer instancias o niveles intermedios de decisión económica que alcanzan tanta o mayor importancia que la empresa, y son susceptibles, por su nitidez visual, de intervención obrera. Por esas razones, los especialistas se encuentran hoy con dificultades para delimitar correctamente en qué consiste, teóricamente, la cogestión. En la doctrina germánica predomina una concepción amplia de ella, donde tiene cabida cualquier tipo de presencia obrera en la gestión económica, desde la simple información al personal de la empresa sobre las medidas que va a tomar el empresario, hasta

como los tres objetivos básicos de su estrategia. El Congreso de Düsseldorf, en 1963, fue de alguna manera el «Bad-Godesberg» del sindicalismo mayoritario germánico, al abandonarse en él el objetivo de la socialización, matizarse la planificación, y elevar a fundamental la reivindicación cogestora.

(78) *Das Grundrecht auf Mitbestimmung*, 77.

la “cogestión en sentido estricto”, sólo comprensiva de los procesos de decisión conjunta y paritaria —esto es, de la codecisión—, con lo cual tenemos una definición demasiado laxa y multívoca, ciertamente justificada por los textos legales que utilizan el concepto con excesiva liberalidad. Para evitar confusiones, un sector minoritario de la doctrina reduce el concepto a su estricto significado semántico, en una necesaria depuración terminológica que lleva a distinguir tres acotaciones diferentes: la “participación”, que es el género donde se comprenden toda clase de facultades de intervención de los trabajadores en la gestión económica, desde la más liviana a la exactamente paritaria; y, dentro de ella, dos especies a separar por la distinta importancia de las facultades que comprenden: la “colaboración”, donde tienen acogida las facultades menores, y la “cogestión”, que abarca entonces únicamente los supuestos en que para adoptar una decisión con efectos jurídicos se requiera el consenso de ambos interlocutores sociales (79), en pie de igualdad. Aunque no la más útil probablemente, esta versión restringida del concepto es la más correcta, y vamos a aceptarla para evitar adulteraciones degradantes y malentendidos, aunque la implantación real de la gestión paritaria, entendida así como el grado más intenso de participación obrera —más allá de la cual termina la participación y comienza la autogestión— se esté produciendo en Europa en fechas muy re-

(79) Como representantes más cualificados de esta doctrina minoritaria, vid. HUECK/NIPPERDEY, *Lehrbuch des Arbeitsrechts*, II/2, 1060 ss, 1309 ss., y la bibliografía allí citada. La participación de que se habla, obviamente, es la orgánica o institucional. Respecto a la cogestión estricta —echte Mitbestimmung—, abarca las decisiones tomadas conjuntamente por el o los empresarios con los trabajadores o sus representantes, bien porque el órgano de gestión en concreto sea paritario, bien porque una determinada decisión exija para su validez el acuerdo de ambas partes; algunos autores, como NIKISCH, DIETZ, FITTING/KRAEGELOH/AUFFARTH, engloban también en esa figura los supuestos en que se concede a los trabajadores o sus representantes el derecho de impugnar ante Magistratura una decisión del empresario, aunque en puridad no exista codecisión, ni la impugnación judicial lleve a la invalidación de la iniciativa patronal mientras el juez no la admita como justificada: de ahí que las excluyan HUECK/NIPPERDEY, op. cit., 1312.

cientes, casi naciendo, aún en la frontera entre un proyecto y su ejecución (80)

Pero la evolución de los acontecimientos legislativos y reivindicativos nos fuerza a precisar aún más, pues decisiones paritarias se pueden tomar y se toman a través de los convenios colectivos, y en tales casos no nos hallamos ante el fenómeno que nos ocupa; adelantando conclusiones de una discusión en la que más tarde nos empeñaremos, puede decirse que en el momento presente ha dejado de tener claridad la delimitación funcional, y que hemos de aceptar por su mejor efecto aislante, una *definición institucional*: la cogestión significa la dirección conjunta mediante órganos —o elementos— integrantes de la estructura económica dada, y no el mero “vallado” del ámbito directivo por sujetos externos a esa estructura. Organos que van desde un comité de establecimiento, hasta la gerencia del Plan nacional, por cuanto en línea de principio cabe su implantación allí donde exista una unidad directiva, desde la más elemental a la más compleja. Con ello entramos en una cuestión que suele omitirse por la doctrina jurídica, normalmente preocupada por las realizaciones a nivel de establecimiento y de empresa, aunque no escape a un sector cada vez más numeroso: la cogestión puede instalarse, y de hecho se halla instalada, en múltiples niveles, y no exclusivamente en los dos antedichos (81). En realidad, se pueden distinguir al menos cinco niveles de gestión, en donde actualmente se procede a redistribuir su ejercicio: desde la unidad básica

(80) Hasta el punto que en 1969, LYON-CAEN afirmaba en su *Contribution à l'étude des modes de représentation des travailleurs* que no existía ningún caso en Europa de cogestión real, y que la participación institucional estaba mucho menos desarrollada y evolucionada de lo que pudiera pensarse: apud MAUGEY, *Les moyens juridiques*, 63.

(81) La reducción de la participación orgánica al establecimiento y la empresa, generalizada entre los juristas latinos, tiene su correlato en la doctrina germánica sobre la cogestión, como señala DAUBLER, *Das Grundrecht auf Mitbestimmung*, 61 ss., para quien la discusión científica sobre el tema se ha centrado en las facultades del consejo de establecimiento y en la composición de los órganos de la empresa, en los límites además sentados por la legislación del país.

del puesto de trabajo, pasando por el establecimiento, la empresa, y las estructuras supraempresariales, hasta llegar al nivel internacional (82). Si bien debe reconocerse que la gran mayoría de las decisiones importantes se toman, en una economía capitalista, de gestión privada de la producción, en el nivel “empresa”, a partir del cual se desdoblan otros niveles superiores e inferiores, por mucho que el capitalismo maduro vaya centralizando las decisiones económicas a través de las agrupaciones de empresas, del intervencionismo estatal y de las multinacionales.

¿Cómo se articula la cogestión a los diversos niveles considerados? Veamos las posibilidades que ofrece cada uno, a través de las experiencias ya en marcha en los diversos países, y en función de ellas captar su importancia relativa en el conjunto del fenómeno:

a) La cogestión en el puesto de trabajo viene referida a la concreta ordenación de la actividad singular del trabajador, es decir, a su jornada, vacaciones, ejecución de las tareas, etc. Se trata de conceder a cada trabajador un ámbito de libertad para decidir sobre su propia persona en las funciones encomendadas, lo que naturalmente viene mediatizado por la organización colectiva del trabajo, cualquiera que sea su titular. Por el momento constituye el apéndice menor de la cogestión, y guarda una muy estrecha vinculación con la política de relaciones humanas en la empresa: así, los empleadores no tienen demasiados inconvenientes en permitir al trabajador individual que decida sobre su jornada de trabajo dentro de las reglas que él impone —jornada flexible—, o que fije su rendimiento dentro de los topes establecidos —trabajo medido—, e igual cabe decir de las horas extraordinarias, las vacaciones, etc. La autonomía relativa en el puesto de trabajo hace tiempo se inició, con la intención de obtener un mayor rendimiento del trabajador, o sencillamente para evitar la proliferación de mandos intermedios en la em-

(82) Aunque la discusión científica se haya constreñido a dos de esos niveles, no por ello se ha dejado de distinguir tradicionalmente los cuatro primeros, a los que en los últimos tiempos se viene agregando la cogestión en el ámbito supranacional, afirma DAUBLER, op. cit., 77.

presa: en nuestros días parece impensable que el poder directivo del empresario dirija cada uno de los movimientos de sus subordinados. De todas formas, y a pesar de su probada inocuidad para transformar el sistema productivo, hay que reseñar la aparición de nuevas técnicas de dirección participativa o por objetivos que empiezan a prefigurar un ancho espectro de facultades organizativas delegadas al trabajador singular; en este sentido, cabe aludir las experiencias efectuadas en los sectores más avanzados de la economía, como las de algunas empresas de la industria electrónica norteamericana, utilizando equipos de trabajo autorregulados que planifican tanto sus sistemas de trabajo propio y la forma de efectuarlo, como el módulo de trabajo en su totalidad; o las de algunas empresas químicas noruegas, en materia de rotación de puestos de trabajo, capacidad profesional ampliada y grupos de trabajo semiautónomos; o en las empresas automovilísticas suecas más importantes, donde el trabajo en las cadenas de montaje se organiza por equipos que planean su trabajo según creen más conveniente, eligen sus propios jefes, pudiendo establecer una rotación en el mando, y deciden sobre la distribución del salario colectivo que percibe el equipo (83).

b) La cogestión al nivel de establecimiento consiste también, en parte, en regular la aplicación de las decisiones provenientes de arriba —el cómo cumplir las órdenes—, pero ya a este nivel aparecen decisiones autónomas de cierto relieve, algunas de las cuales se toman por convenio colectivo, escapando otras a ese tipo de control: así, las sanciones a un representante de los trabajadores, los horarios, turnos de trabajo, seguridad e higiene, materias normalmente organizativas, aunque también pueden ser económicas o de efectos "uti singuli", pues cualquier decisión referida al establecimiento es susceptible en principio de adoptarse conjuntamente con los representantes del personal, y no existe una delimitación con las atribuciones sindicales, en línea dogmática, aunque luego en

(83) Sobre estas y otras experiencias, LEVINSON, *La democracia industrial*, 44 ss.

la práctica o en la legislación de algunos países se efectúe un reparto de funciones, de escasa observancia (84). La doctrina germánica, siguiendo la distribución legal de materias, distingue tres tipos de cuestiones sobre los que puede establecerse la cogestión: las cuestiones económicas, las organizativas y las individuales, ámbitos en donde el "placet" obrero se requiere para alguna que otra ocasión, sin haber llegado aún al máximo desarrollo posible (85). El órgano titular de las facultades cogestoras suele ser a este nivel un "consejo de establecimiento", que unas veces está formado por representantes del empleador, del personal y de los sindicatos, otras sólo del empleador y del personal, y otras, en fin, exclusivamente del personal: en general, puede decirse con LYON-CAEN que existe una tendencia a reforzar y extender los poderes de dichos

(84) La importancia de la cogestión a este nivel puede provocar cambios de actitud en los empresarios, como vemos en el ejemplo británico de los años 50, que relatan COATES/TOPHAM, *El nuevo sindicalismo (el control obrero)*, 78-79: «Fue el crecimiento del control y de la influencia negociadora de los delegados obreros durante la década de los años cincuenta, en un tiempo en que las negociaciones de las uniones nacionales sólo aportaban modestas ventajas para los trabajadores, lo que finalmente atrajo la atención del gobierno y fue uno de los principales motivos que influyó en el cambio de la política de salarios, en la «reforma» de las negociaciones colectivas y del tradeunionismo, acuerdos de productividad y similares, con los que aún hoy estamos tan familiarizados. De esto podemos inferir que si los trabajadores desarrollan con éxito un control informal y unilateral, entonces se encontrarán con un reto empresarial, en forma de iniciativas y de negociaciones locales. Las trade unions también han respondido al reto de las afirmaciones de base de los obreros en la industria, aunque no siempre de un modo uniforme. Algunas uniones como la TGWU y el AUEW, se han situado en la actualidad en favor de la extensión del control obrero y realizan campañas en favor de su extensión. Otros, sin embargo, como las de los electricistas y fontaneros, la EETU y la PTU, han buscado establecer acuerdos con los empleadores y fortalecer sus reglamentaciones internas, de manera que ayuden a la acción y presión empresarial a definir el límite del papel de los delegados obreros en la negociación local».

(85) Para la distinción de los tres órdenes de materias antevista, cfr. por ej., HANAU/ADOMEIT, *Arbeitsrecht*, 105 ss. También, RODRIGUEZ SAÑUDO, *La nueva ley alemana*. En cuanto a las concretas facultades de los representantes obreros a nivel de establecimiento, vid. supra, cap. I.

órganos en toda Europa, bien por ley, bien por convenio colectivo, aunque ocurriendo en cada país su propia vía (86).

c) La cogestión en la empresa viene referida a los centros jurídicos esenciales en una economía "de libre empresa", donde es decisiones de mayor tono se descentralizan en esas decisiones, dejando al arbitrio de los propietarios las cuestiones trascendentales para la sociedad en su conjunto que producen, cuándo, dónde, cómo; el Estado, obligado de facto o de iure a respetar la "iniciativa privada" o sea con sus medios financieros, sus servicios públicos y su legislación protectora, la atomización empresarial y (87). Claro que la competencia se ha

(86) LYON-CARRAN, *Les nouvelles attributions du comité d'entreprise. Bilan et perspectives*, pág. 120. Con mayores detalles sobre el Derecho Comparado respecto a la composición de los consejos de establecimiento y a sus atribuciones, págs. 114 ss., 118 ss. En pág. 120 resume las tendencias evolutivas de esos órganos: a) Los creados legalmente y sin elección sindical —Alemania, Austria, y Luxemburgo— pretenden reducir los conflictos en la empresa. b) Los creados por ley y con intervención o intervención sindical, son órganos de simple información o consulta. c) Los creados por convenio colectivo sirven de órgano de información a los sindicatos para negociar otros convenios.

(87) Para GUR, *Estrategia obrera y neocapitalismo*, 119 ss., lo que distingue precisamente el neocapitalismo del capitalismo tradicional es que el primero reconoce la necesidad de la función mediadora del Estado, y que sus esfuerzos ya no tienden a restringir la iniciativa pública, sino a orientarla y a desarrollarla al servicio de la acumulación monopolista. Esta tiene interés, en forma no inmediata o a largo plazo, en que las redistribuciones de ingreso hagan socialmente tolerable el sistema capitalista; que la salud y la higiene pública hagan más lento el desgaste de la fuerza de trabajo; en que la enseñanza pública cubra las necesidades de la mano de obra cualificada; en que los transportes urbanos, financiados por el conjunto de la población, conduzcan en buen punto la mano de obra a las fábricas... En una palabra, se saluda el desarrollo de la actividad pública con tal que se limite al prefinanciamiento público de las bases de la expansión y la acumulación monopolista; o sea, con tal de que permanezca en una situación subordinada en relación a la iniciativa privada y abandone a ésta la preocupación de determinar las orientaciones dominantes de la economía. La empresa para DAUBLER, *Das Grundrecht*, 79, «el lugar donde se toman las decisiones más importantes en una economía de mercado». El tema de los nos hallamos dentro de un capitalismo monopolista de Estado, donde el poder público finalmente concentra en sí

hecho para los fuertes, y la libertad de empresa se traduce en el predominio de la gran empresa, que asume normalmente la forma de sociedad anónima (88). Las decisiones más importantes a este nivel, antes que las técnico-organizativas, son las financieras, sobre inversiones, beneficios, constitución de fondos, reconversión del capital fijo, modificación de la personalidad jurídica, etc., y de ahí que en algunos Ordenamientos se instituya como órgano de participación obrera a una "comisión económica", cuyos miembros han de poseer conocimientos apropiados, como condición sine qua non para pertenecer a ella; no obstante, los órganos normales de pertenencia de los trabajadores en las decisiones empresariales son los comités de empresa —o comité central de empresa—, y, como objetivo

mismo a lo más granado del capitalismo, y éste gobierna directamente ahora la economía a través de las palancas estatales, es marginal a la cuestión que nos ocupa, aunque desde luego le afecte. Por el momento creo suficiente rechazar la idea de que el Estado sea un instrumento ciego del gran capitalismo, pues, por decirlo con POULANTZAS, *Sobre el Estado capitalista*, 140, «ese Estado sólo puede servir verdaderamente a la clase dominante en la medida en que sea relativamente autónomo respecto a las diversas fracciones de esa clase, precisamente para poder organizar la hegemonía de la clase entera». Por el intenso proceso de concentración económica, el patronato de cada país ha de admitirlo así, e incluso que «su» Estado represente de vez en cuando intereses más amplios, modernistas, so pena de quedar al descubierto su exigua minoría. En sentido refractario, también, BARAN/SWEEZY, *El capital monopolista*, 57-58 Vid., no obstante, WRIGHT-MILLS, *La élite del poder*, 258 ss.

(88) Se toman decisiones a nivel del Estado, de rama o de región, de grupo de empleadores, por los directores de un establecimiento, por el jefe de un departamento o el contraamaestre de una unidad de producción, y a todos esos niveles es deseable instaurar la participación, dice MAUGEY, *Les moyens juridiques*, 8-9, y agrega: «Pero la gran mayoría de las decisiones, las que son más importantes, que afectan más gravemente a los asalariados, se toman en las sociedades, es decir, en las empresas concebidas bajo su forma jurídica habitual, y es entonces ahí donde debe efectuarse prioritariamente y ante todo la participación». Como dato estadístico, en nuestro país se inscribieron en 1974 en el registro mercantil 12.108 sociedades, de las que 9.889 eran anónimas, 2.187 de responsabilidad limitada, 28 colectivas y 4 comanditarias, montando el capital social de todas esas sociedades 108.506 millones de pesetas, de los que 105.946 correspondían a las anónimas: cfr. SANCHEZ CALERO, *Instituciones*, 131.

de realización minoritaria aún, el consejo de administración de la sociedad, donde los consejeros trabajadores ocupan un número de asientos, que para poder hablar de cogestión debe ser equivalente al ocupado por los consejeros accionistas. El consejo de administración es el "sancta sanctorum" del poder económico, allí donde tienen su lugar reservado los accionistas mayoritarios de la sociedad, y a él competen el mayor número de las más graves decisiones; la junta general de accionistas tiene alguna que otra atribución esencial, donde los accionistas mayoritarios pueden maniobrar sin la presencia de representantes trabajadores —de ahí que podría discutirse si un consejo de administración paritario cumple íntegramente el objetivo de la cogestión, cuando los estatutos confían a la junta general algunas actuaciones relevantes—, pero hasta el momento no se ha visto contrabalanceado por un órgano del personal con similar importancia (89).

Pero la concentración y centralización de la iniciativa económica privada no sólo se está operando mediante la desaparición de las empresas menos competitivas, sino por su "captura" en la red de influencias de otras más potentes: las empresas realmente libres son las menos, sometidas a la esclavitud la mayoría en las estructuras complejas a cuyo frente se encuentra generalmente un Banco; las situaciones de dominio fáctico o jurídico plantean por su frecuencia el tema de la cogestión en la empresa dominante o empresa madre, que en puridad no tiene por qué corresponderse con una empresa de plantilla

(89) Cfr. CARINCI, *La partecipazione dei lavoratori*, 301. En países de influencia germánica, el desdoblamiento del consejo de administración en dos órganos, un consejo de vigilancia y una directiva, ha llevado a los franceses a distinguir entre co-vigilancia, co-decisión y cogestión, de manera harto ambigua, y a criticar el nombre de cogestión asignado a la integración de los representantes obreros en el consejo de vigilancia, sin parar mientes en que la directiva no actúa impunemente en su gestión, flanqueada como está por aquel consejo y por el consejo general de establecimientos, equivalente en Alemania al comité central de empresa: Así, BLANQUET, *Participation des travailleurs à la gestion des entreprises*, 205. PEDRAZZOLI, *La cogestione tedesca*, 279-280. SUDREAU, *Informe del Comité de Estudio para la reforma de la empresa*, 95 ss. Cfr. *nota 162, p. 205 ss.*

gigante (90); pues apenas sirve instaurar la gestión paritaria en una empresa, si su misma existencia como tal depende de las instrucciones terminantes de su principal acreedor o de la empresa fundadora o de participación mayoritaria: en tales situaciones, nos aproximamos a la cogestión de los establecimientos de una empresa, la cual decide unilateralmente sobre las cuestiones económicas de fondo. Si bien los consorcios o grupos de empresas presentan el escollo, muy difícil de salvar, de las vinculaciones no formalizadas o encubiertas (91), por no hablar de los casos en que se trata de un consorcio multinacional, cuya cabeza rectora se encuentra en el extranjero. Las escasas soluciones existentes —las legislaciones alemana y holandesa— se hallan aún en fases muy primarias, reducidas a los consorcios jurídicos y de dirección autóctona.

d) La cogestión a niveles supraempresariales arroja como cuestión previa, para la mayor parte del público no informado, la de su posibilidad. En los países latinos predomina la idea de que la participación orgánica o institucional sólo llega hasta el nivel empresa, pues a niveles superiores, de sector, de región, de país, la única participación existente es la contractual, mediante convenios colectivos nacionales o de rama, por ejemplo; se olvida, quizá por la escasa trascendencia tenida hasta el momento, que en especial los sindicatos franceses intervienen en numerosos órganos de gestión político-económicos, surgidos tras la 2.ª Guerra Mundial, pero aun en el caso de

(90) La cuantificación más impresionante de este dominio bancario sobre la «libre» empresa nos la proporciona la encuesta del senador norteamericano METCALF en 1972, encuesta incompleta de la cual se deducía que en aquella ya lejana época cinco bancos neoyorkinos administraban en total carteras valoradas en 84.500.000 millones de dólares: apud LEVINSON, *El contrapoder multinacional*, 324-325. Cfr. también para ulteriores detalles, del mismo, *La democracia industrial*, 32-33; WRIGHT-MILLS, *La élite del poder*, 119 ss.; MANDEL, *Tratado de economía marxista*, II, 30 ss., respecto a los grupos financieros.

(91) Aunque el concepto de «consorcio» se evita generalmente por la doctrina mercantilista, debido a su normal empleo en el Derecho Público, se utilizará en el presente libro como sinónimo de «agrupación de empresas» por su mejor expresividad y por su correspondencia fonética con el término alemán «Konzern».

tener en cuenta dicha intervención, se rechaza la idea de que se trate de una participación orgánica, por el hecho de ser los sindicatos quienes envían sus representantes a tales consejos. En realidad, el mero hecho de la presencia sindical no puede engañar a nadie, pues también en los comités de empresa franceses, en las periclitadas comisiones internas italianas, al igual que en homólogas creaciones de los demás Ordenamientos europeos, interviene, de hecho o de derecho, los sindicatos. Aquí como allí, se trata de órganos internos con funciones directivas en esa estructura económica, y los sindicatos no intervienen como sujetos o estructuras distintas que negocian la línea fronteriza, sino como miembros integrantes de esos órganos directivos. Así pues, podemos calificar sin temores como cogestión a niveles supraempresariales las facultades de intervención obrera en las decisiones de varias empresas o de un sector económico, obtenidas por convenio colectivo, o las obras sociales de las partes colectivas, así como la participación por representantes en órganos económicos territoriales y centrales (92). Por vía de ejemplo, no es raro que las partes de una negociación colectiva de ámbito extenso decidan crear a través del convenio un comité paritario encargado de gestionar una materia concreta, generalmente obras sociales, centros de formación profesional, fondos de seguridad social complementaria, etc. (93). La tara que en ellos se advierte estriba en las materias cuya gestión se les asigna, de carácter secundario para la marcha económica del ámbito donde nace, aunque

(92) Así, DAUBLER, *Das Grundrecht*, 80, quien cita discutiblemente la Cámara de Comercio, y KUNZE, *Mitbestimmung in der Wirtschaft und Eigentumsordnung*, 257 ss., el cual alude de manera asimismo cuestionable, entre otros órganos, a los consejos sociales y económicos creados por la central DGB en la primavera de 1971, con funciones de consulta, información e iniciativa. Delimitar la cogestión a estos niveles no es tarea fácil, y los ejemplos señalados por la doctrina no siempre concuerdan. Un estudio muy aceptable, aunque algo antiguo, del tema con referencia a Francia, en BOCKEL, *La participation des Syndicats ouvriers aux fonctions économiques et sociales de l'Etat*.

(93) Vid., para los acuerdos interconfederales franceses instituyendo la gestión paritaria del UNEDIC y el UNIRS, BOCKEL, *La participation des Syndicats*, 369 ss.

nada impide, en teoría, que una relación de fuerzas más equilibrada lleve a la creación de comités paritarios con funciones medulares, cuales podrían ser, vgr., la política de inversiones del sector, o la gestión de la crisis (94). En esta línea cabe aludir, y así también nos colocamos en el punto de sutura entre los dos pretendidos modelos de relaciones laborales —el “contractual” y el “institucional”—, a los comités paritarios territoriales de carácter polivalente, con funciones que van desde la gestión de asuntos de trámite hasta la negociación de convenios nacionales, cuyo paradigma probablemente sea el Consejo Nacional del Trabajo belga, formado por 22 miembros en paridad y un presidente independiente, pudiendo mencionarse también los órganos de negociación permanente que en número de 200 funcionan en Gran Bretaña con el nombre de “joint industrial councils”, regulados por estatutos y correspondiendo como regla a un sector de actividad (95). Esos órganos de negociación permanente igual pueden encuadrarse en el “modelo contractual”, como en el “modelo institucional”, y es una refutación más de esa alternativa entre dos presuntos modelos autosuficientes: pues la “dynamic bargaining”, la negociación permanente,

(94) A ello apuntan, pero no alcanzan, algunos de los convenios colectivos últimamente firmados en Italia, según vimos en el capítulo anterior. En los Estados Unidos, la administración de los sectores económicos se ha descentralizado mediante la creación de las llamadas «independant regulatory agencies», como la Federal Trade Commission, la Federal Communications Commission, etc., en un intento de sustraer la aplicación de las nuevas leyes laborales a las fluctuaciones políticas, y por la hostilidad de los trabajadores hacia los jueces, entre otras razones; dichos entes autónomos se dirigen por un reducido comité nombrado por el Presidente del gobierno federal con el refrendo del Senado, pero, en un país de ideología liberal y boyante economía, ¿sería absurdo pensar en mayores avances descentralizadores en momentos de crisis, siendo así que las mencionadas agencias independientes surgieron en las graves circunstancias de los primeros años 30? Sobre el tema, cfr. MAUGEY, *Les moyens juridiques de la participation*, 220.

(95) El sistema arbitral australiano escapa probablemente a lo que venimos entendiendo aquí por cogestión, no identificada, precisamente, en el predominio de las decisiones arbitrales, como discutiremos más a fondo en el siguiente epígrafe. Sobre las experiencias belgas y británicas aludidas en el texto, cfr. OIT, *La negociación colectiva*, 58, 111-112.

desemboca fluidamente en órganos estables que asumen decisiones imbricadas en la gestión de la estructura económica donde se implanta; sin que una eventual sustitución del conflicto colectivo por el arbitraje forzoso pueda denunciar el punto de transición, como veremos más abajo.

Al lado de los comités paritarios antevistos, otra variante de la cogestión a niveles supraempresariales la hallamos en los consejos de administración empeñados en la gestión de un sector económico, y formados por un número igual de representantes de trabajadores y accionistas: así, por ejemplo, el consejo de administración central y los consejos de administración regionales que gestionan los sectores nacionalizados, la seguridad social y los monopolios nacionales en Francia (96).

La cogestión de los trabajadores en la política económica del Estado —en el Plan, en la política de rentas y salarios, etc.—, plantea la cuestión del desdoblamiento de representaciones, pues teóricamente los trabajadores se hallan representados en esos organismos a través de los sindicatos y a través de los partidos obreros, sobre todo en los momentos actuales, en que la fuerza parlamentaria de los partidos “de izquierda” alcanza en número a la de los partidos conservadores: la polémica división entre la sociedad y el Estado, sacada a relucir de tanto en tanto; el desánimo de los trabajadores ante el juego parlamentario, explica la aparente incongruencia, que por otro lado no ha venido a suponer un giro de clase en la actuación de los organismos mencionados (97).

(96) Que pertenecen en todo caso al sector público de la economía, en razón a lo cual los consejos de administración mencionados se componen de tres partes iguales, representando a los trabajadores, a los usuarios, y al Estado, como regla general. La gestión de esos consejos se halla fuertemente constreñida por una intensa heteronomía procedente del Estado: cfr. BOCKEL, *La participation des Syndicats*, passim.

(97) La realización de una política de salarios macroeconómica a través de instituciones de coordinación en vía administrativa ha sido estudiada por BUSCH-LUTY, *Gesamtwirtschaftliche Lohnpolitik*, en diversas experiencias históricas, págs. 30 ss., 58 ss., 85 ss. Sobre los diversos métodos de fijar una política de rentas, cfr. OIT, *La negociación colectiva*, 166 ss.

e) La cogestión a nivel internacional se encuentra todavía en la fase de creación de sus prerequisites, podría decirse incluso que aún no existe la larva de donde nacerá el espécimen, por mucho que, desde luego, y a la vista de la acelerada internacionalización de la economía, se hayan puesto en marcha los primeros intentos (98). El movimiento obrero aún no ha terminado de consolidarse en la gran mayoría de países, para afirmar sus derechos frente al patronato nacional, cuando desde los años 60 se está produciendo una relampagueante concentración del poder económico mundial en cada sector de actividad que ha “provincianizado” las estructuras nacionales, obligándolas a su vez a concentrarse y a entrar bajo la protección de alguna estructura multinacional (99). De esta forma, las

(98) Excesivamente pesimista se muestra DAUBLER, *Das Grundrecht*, 81, cuando afirma que «hasta ahora no se ha planteado el problema de cómo puede abrirse a la influencia de los trabajadores los centros de poder transnacionales creados mediante la cartelización y los consorcios».

(99) La proyectada entrada de la banca norteamericana en nuestro país está impulsando, como se sabe, la unificación del poder financiero español, merced a las fusiones, y absorciones e incluso disoluciones que estamos conociendo en 1977-1978: la Banca española, que según el «Financial Times» controla aproximadamente el 50% de nuestra industria (cfr. «El País» de 26-4-78), ha acelerado su concentración, que ya se había iniciado, sin embargo, en 1918 (vid TAMAMES, *Estructura económica de España*, 664 ss.), así el Banco Central ha absorbido al Ibérico («El País», 30-3-1978), el Español de Crédito al Coca («El País», 2-6-1978, «ABC», 3-6-1978), el Santander a la Banca Jover y al Comercial Español («El País», 7-6-1978; «Diario 16», 29-5-1978), mientras los pequeños Bancos se fusionan, como el de Crédito Corporativo y la Cooperativa de Crédito («El País», 30-3-1978), y el Consejo Superior Bancario interviene en la administración de aquellos que se resienten de esta aceleración. Pero probablemente la manifestación más espectacular del auge de las fusiones haya ocurrido en Gran Bretaña en 1967/68: durante aquellos dos años —afirma TUGENDHAT, *Las empresas multinacionales*, 84—, más de 5.000 compañías británicas tomaron parte en uniones de empresas de un tipo u otro, y por encima de una cuarta parte de las inscritas a principios de 1967 con un valor de 10 millones de libras o más fueron absorbidas; por otra parte, en 1967 se nacionalizó la industria siderúrgica, surgiendo la British Steel Corporation, que se convirtió en la segunda empresa siderúrgica del mundo en magnitud. Los acontecimientos de 1967/68 fueron la culminación de casi una década de concentración industrial, que transformó la faz de la industria británica, disfrutando del estímulo del gobierno.

centrales obreras nacionales se ven impotentes para superar con éxito los conflictos con las empresas multinacionales, que, en función de la variedad de recursos disponibles por el juego de su implantación en diversos países, dan ejemplo de dureza e intransigencia en sus relaciones laborales, al tiempo que unifican su política de personal, centralizándola en la casa madre (100). Se ha dicho, superando temerariamente la prudencia que imponen los grandes números, que alrededor de 1985 casi la totalidad de los bienes de capital occidental estarán dominados por unas 300 empresas (101). La cogestión a nivel internacional, en consecuencia, deviene un imperativo, no por difícil menos urgente de poner en marcha, para el movimiento obrero de cada país; y en este sentido, las dos posibles vías de acción presentan multitud de obstáculos, aun cuando parezca más insuperable la intervención en los órganos de gestión sectoriales —que, o no existen como tales, dirigiéndose la política mundial del sector a través de reuniones esporádicas del cártel o el trust internacional, o están formados por representantes estatales—, que en los de cada empresa multinacional, a despecho de lo inalcanzable que pueda parecer incluso la presencia de representantes obreros foráneos en el consejo de administración de una Standard Oil, por ejemplo.

La cogestión internacional de las multinacionales tiene como instrumentación natural la del convenio colectivo, en el cual se acordara la creación de un comité internacional de empresa con determinadas funciones paritarias, o la designación de representantes del personal en el consejo de administración central; ya a primera vista resulta

(100) Para LEVINSON, *El contrapoder multinacional*, 79, la experiencia concreta es ya suficiente para indicar que las empresas mundiales tienden a centralizar sus políticas de relaciones profesionales; por ello, dice en pág. 77, un contrapoder interno que discuta la gestión internacional de las multinacionales encuentra serias dificultades para constituirse, por la autoritaria política de personal seguida por las más importantes.

(101) LEVINSON, *La democracia industrial*, 31 ss., con abundancia de datos actuales. Sin prospecciones aventuradas, pero con datos igualmente convincentes, MANDEL, *Tratado de economía marxista*, II, 83 ss., sobre trusts y cárteles internacionales.

evidente que la fórmula menos utópica sería la primera, a obtener con paciencia en las empresas más civilizadas y de irradiación más "vecinal", como las multinacionales nórdicas europeas, por ejemplo (102); dichos comités internacionales de empresa habrían de recorrer en la mayoría de los casos el largo camino seguido por sus análogos en las empresas nacionales, aceptando en principio algunas facultades de colaboración en ciertas materias, para ir aproximándose a la cogestión al madurar las relaciones en la empresa (103). Claro que, para poder hablar de esas mínimas facultades se plantean un rosario de escollos, entre los que no es el peor la hostilidad de la propia empresa: desde la propia constitución de una federación internacional sindical que actúe establemente, a pesar de las diferencias estructurales, ideológicas, estratégicas, lingüísticas, etc. (104), pasando por las diferencias socio-económicas de los diversos países, y terminando en la heterogeneidad jurídica de las legislaciones nacionales

(102) En 1969, la multinacional noruega Borregaard instaló una filial en Brasil, y estableció en ella una regulación de condiciones de trabajo de acuerdo con el sindicato brasileño, el sindicato noruego, y la federación internacional de trabajadores químicos: cfr. TUGENDHAT, *Las empresas multinacionales*, 242.

(103) La Federación internacional de metalúrgicos, IMF, se propuso, al igual que la de químicos, la creación de «consejos mundiales de empresa» en las multinacionales más destacadas del sector, estableciéndose los primeros para la Ford, General Motors, Chrysler y Volkswagen en 1966, y en las empresas eléctricas para la General Electric Company, en 1968; pues bien, una de las eléctricas más importantes, la holandesa Philips, ha reconocido, hasta 1971, a los sindicatos internacionales que representan a los trabajadores europeos de la firma, el derecho a ser informados sobre la introducción de avances tecnológicos que afectarían al empleo de sus plantas: vid TUGENDHAT, *Las empresas multinacionales*, 237. La acelerada evolución de los últimos años probablemente habrá consolidado los contactos esporádicos que algunas otras multinacionales aceptaban con los sindicatos internacionales, reseñados por LEVINSON, *El contrapoder multinacional*, 237 ss.

(104) DAUBLER, *Transnationale Konzerne und Weltwirtschaftsordnung*, 208, quien alude incluso a la posibilidad de intereses encontrados entre los sindicatos nacionales miembros de la federación, cuando por ejemplo anuncia la empresa multinacional que va a cerrar sus filiales de un país, para transferirlas a otro con elevado índice de paro.

a

en temas mercantiles y laborales (105). Por ello, las tres fases que propone la federación internacional de químicos (ICF) para alcanzar la democracia industrial en tales empresas ofrecen un alto índice de sentido común: la primera fase consistiría en la concienciación, organizando el apoyo internacional a los trabajadores de una filial en conflicto (106); la segunda pretendería coordinar al nivel internacional las negociaciones colectivas que se desarrollan en los diferentes Estados, uno de cuyos principales factores sería lograr el vencimiento y la negociación simultánea de los convenios nacionales; la tercer fase sería ya la negociación de un convenio internacional que ofreciera estructuras nuevas capaces de instituir la democracia industrial en las empresas y la participación

(105) Para HEGE/DAUBLER, *Tarifvertragsrecht*, 204, existen dificultades complementarias para la elaboración de un convenio colectivo internacional, por cuanto la empresa multinacional no posee capacidad colectiva en razón a que las sociedades nacionales son formalmente independientes, y aún no se admite personalidad jurídica única del conjunto. Por el momento, sólo la prevista creación de las sociedades anónimas europeas, con personalidad única en el ámbito de la CEE, permitiría la formalización de convenios colectivos unitarios, afirman los autores. No obstante, debe tenerse en cuenta para valorar la objeción de HEGE/DAUBLER que lo fundamental de un convenio colectivo es la fuerza de «persuasión» de las propias partes para su cumplimiento, y que los aspectos jurídico-formales del tema, como por ejemplo la aplicación judicial, el asiento registral público o el efecto inderogable, pueden omitirse en la conclusión de un «gentlemen's agreement», y hasta puede ello ser beneficioso, si atendemos a la campaña sindical contra la Industrial Relations Act británica de 1971, que llevó a su derogación; por tanto, estimo que los obstáculos jurídico-laborales no tienen excesiva importancia, en las relaciones colectivas laborales, a pesar de recientes manifestaciones contrarias.

(106) Puede decirse que esta fase está ya prácticamente obtenida en algunos sectores, aunque sea complicada su ejecución en cada caso concreto. De todas formas, conviene tener en cuenta que las acciones solidarias internacionales responden a intereses complejos: «Cuando el sindicato de trabajadores de automóviles de Estados Unidos (United Auto Workers) manda representantes a Europa para animar a los sindicatos europeos a que pidan mejores condiciones, no está motivado por el sencillo deseo de ayudar a sus compañeros de trabajo. Están preocupados por el creciente volumen de importaciones de coches extranjeros en EE. UU., y piensan que una forma de atacar este problema es intentar subir el precio de la mano de obra en Europa»: TUGENDHAT, op. cit., 244.

efectiva de los trabajadores en el poder de decisión, a todos los niveles (107).

La cogestión en sentido estricto, tal como la hemos analizado a sus diversos niveles y en sus posibles formas de expresión, se encuentra dando sus primeros pasos en Europa. De ella hemos visto en las líneas precedentes su concepto nuclear básico. Ahora bien: la visión esencial de un fenómeno se nos queda insípido si no la sometemos a contraste, a valoración. Y así, algunos aspectos de la cogestión han quedado en la penumbra al ir a recoger únicamente lo esencial; incluso para algunos, dichos aspectos secundarios pertenecen a la médula del fenómeno, y se ha caído en pecado mortal al despreciarlos en un primer momento: el papel del arbitraje en la cogestión, el corporativismo de empresa, la prohibición de huelgas, sobre todo, constituyen perfiles también básicos para gran parte de la doctrina. A través de la valoración que intentaremos en el epígrafe siguiente, se tratarán de despejar las lagunas que aún faltan por resolver; y para ello, será necesario entrar a discutir la procedencia de una alternativa que ha hecho fortuna, la que se pretende entre un «modelo conflictivo» y un «modelo institucional», y que se declaran inconciliables, según hemos recordado ya en algún momento.

B. INTEGRACION Y LUCHA DE CLASES.

a). *Teoría de los modelos excluyentes: una fronda oscurantista.*

A partir de la II Guerra Mundial, aquella constante reivindicación del sindicalismo alemán, traumatizado por la castración legal de los consejos obreros en 1920, va a vivir momentos resonantes, al ser utilizada por los Go-

(107) Las tres fases aludidas han sido reiteradas por el secretario general de la ICF en numerosas ocasiones, la primera de las cuales, por lo que puedo conocer, data de su artículo «I Sindacati davanti alla sfida multinazionale», pág. 116 ss.

biernos europeos de uno y otro signo como medio de experimentación y de propaganda; y justamente en esa expansión surgirán los ingredientes más decisivos en el hondo descrédito que irá sufriendo a lo largo de los veinte años de la "Gran Prosperidad".

Derrotados los nuevos bárbaros al terminar la conflagración, quizá no revista excesiva importancia la instrumentalización que nazis y fascistas hicieron de la idea, creando los consejos fiduciarios y los consejos de gestión (108); en la Historia han perdurado aquellos otros comités de empresa que, durante el conflicto y en los años posteriores, aparecieron como hongos tras la lluvia en el continente europeo: la década de los 40 asistirá a la creación, en prácticamente todos los países europeos, de unos órganos de representación del personal, que se caracterizaban por su composición normalmente mixta de trabajadores y delegados del empresario, sus funciones ampliamente pasivas, como receptores de una información de dudosa veracidad suministrada por el empresario, y su prohibición de protagonizar conflictos colectivos; en suma, instituciones de colaboración que, a pesar de invadir con frecuencia funciones de negociación colectiva y de dirigir huelgas del personal de las empresas, sufrían taras con-

(108) La AOG nazi de 20-1-1934 estableció en su art.º 5.1: «Junto al jefe de una empresa que, en general, ocupa al menos 20 empleados, se instituyen para asesorarle hombres de confianza procedentes de la hueste. Estos forman con él y bajo su presidencia el consejo fiduciario de la empresa». Por cuanto se refiere a los consejos de gestión, la representación paritaria en las asambleas de socios y trabajadores y en los consejos de administración, implantados en los momentos agónicos del fascismo por la República de Saló, mediante el DL 12-2-1944, algunas de cuyas formas consiguieron ser mantenidas por los trabajadores durante escasos años de la postguerra, puede consultarse CARINCI, *La partecipazione dei lavoratori alla gestione delle aziende*, 300 ss. Los regímenes totalitarios, en su conocido alegato de imparcialidad frente a empresarios y trabajadores, utilizaron estos organismos como un vehículo más de intervención en la economía, en funciones de árbitro neutral: «Tras ellos existía la idea de que el gobierno podía intervenir como juez arbitral y tomar la última decisión, pues nunca las partes contrarias podían llegar a un acuerdo», afirma MEILICKE/MEILICKE, *Kommentar zum Mitbestimmungsgesetz 1976*, 35-36.

génitas difíciles de superar con el tiempo (109). El descrédito de aquellos comités no se hizo esperar, por mucho que en Alemania hubieran dado un salto cualitativo, de la colaboración a la cogestión parcial, en los años 46-52: lo que contaba era la situación mayoritaria, en los restantes países, y esa situación no era demasiado halagüeña; la crítica de la opinión progresista se muestra convincente: según ella, la regulación de los comités de empresa en Europa tras la segunda Guerra Mundial se debió a las exigencias de la reconstrucción postbélica y a la consi-

(109) Los comités de empresa de los años 40 se componen paritariamente de trabajadores y delegados del empleador en Italia, Bélgica, Luxemburgo y Holanda; de representantes sindicales, del empresario y del personal, en Francia, y sólo de representantes del personal en Alemania y Austria: vid. LYON/CAEN et aliter, *Les nouvelles attributions du comité d'entreprise*, 115; sobre sus funciones, ibidem, 118-119. Por cuanto hace a la prohibición de protagonizar conflictos colectivos, resulta especialmente evidente en los comités creados ex lege, como se deduce de algunos ejemplos: en el caso francés, «el comité de empresa coopera con la dirección en el mejoramiento de las condiciones de empleo y de trabajo y de las condiciones de vida del personal en el seno de la empresa» (Code du Travail, art.º L.432-1); en el caso alemán, «el empleador y el consejo de establecimiento actúan conjuntamente, bajo la observancia de los convenios colectivos vigentes, con lealtad y en colaboración con los sindicatos representados en el establecimiento y con las asociaciones de empresarios, en bien de los trabajadores y del establecimiento» (art.º 2.1, BetrVG 13-1-1972, reproduciendo análogo precepto de la BetrVG 1952); en el caso italiano, «al objeto de la elevación económica y social del trabajo, y en armonía con las exigencias de la producción, la República reconoce el derecho de los trabajadores a colaborar, en los modos y límites establecidos por las leyes, en la gestión de las empresas» (art.º 46, Constitución de 1947); en el caso español, un híbrido extraño, «en todas las empresas de producción o servicios con más de 50 productores se constituirá un jurado de empresa, organismo cuya principal finalidad será la de hacer efectiva en el seno de la misma la colaboración entre el capital, la técnica y la mano de obra en sus distintas modalidades, al servicio de la mayor concordia entre los distintos elementos que constituyen la producción, el incremento racional de la misma y del mayor rendimiento en el trabajo» (art.º 1, Decreto 18-8-1947). Sin embargo, debe tenerse en cuenta que no todas las leyes constitutivas de tales organismos representativos hablaban de la colaboración, y que, como regla general, con autorización o sin ella, los comités de la postguerra emprendieron acciones conflictivas y negociales que toparon a veces con la inquina de los sindicatos; sobre ello volveremos infra.

guiente necesidad de crear en las unidades productivas un clima de colaboración, no respondiendo a las finalidades del control obrero, sino a la de "pacificar" las relaciones laborales en la empresa. Cumplida su función de motivar al personal en las "batallas de la producción" de la postguerra, los comités viven lánguidamente entre la reticencia patronal y el desinterés y la decepción de los trabajadores. Su suerte estaba sellada con los acontecimientos que desencadenaron la guerra fría, con la ofensiva patronal y el repliegue del movimiento obrero que le acompañaron (110). ¿Quién podía pensar, consecuentemente, que tan ridículos comités asustaran a nadie? Sin embargo, la discusión en torno a ellos no ha cesado desde entonces, llegándose a decir que "los organismos de representación del personal sirven como coartada para excluir al sindicato de la empresa" (111). En realidad, el motivo de tan enconada pugna parecía encontrarse en el fuerte apoyo gubernamental a la idea colaboracionista que sustentaba la actuación de los comités: no en vano los ataques de la izquierda se dirigían indistintamente contra ellos y contra la participación orgánica, de la que era máximo representante la cogestión alemana; así, aún en nuestros días se afirma que "la participación institucional es el medio por el que los poderes públicos pretenden dar a la clase obrera otros portavoces distintos a los sindicatos" (112). No vamos a insistir en estas ideas, pues han ido apareciendo fragmentariamente, al analizar la postura de los sindicatos y de la doctrina en Europa, pero era necesario que reaviváramos aquellas alusiones, para buscar en el rescoldo el tronco principal de la encendida y en buena parte ciega oposición a la entrada de representantes obreros en la administración económica. Y es que se ha visto en los comités de empresa la avanzadilla de la participación, y el justificado desdén hacia unos se ha

(110) MARTIN VALVERDE, *Reforma y acción sindical en la empresa*, 61-62.

(111) MARTIN VALVERDE, op. cit., 63.

(112) MAUGEY, *Les moyens juridiques de la participation dans l'entreprise*, 68.

hecho extensivo a la otra, para lo cual se ha confundido un triple orden de cuestiones: en primer lugar, se reduce la intensidad de la participación a sus grados menores, de colaboración; en segundo lugar, se limitan los niveles participativos a los escalones más bajos, en el establecimiento y la empresa; en tercer lugar, se identifica el apoyo gubernamental en todo caso con el apoyo conservador y del patronato. De tal simplificación, cuyos esbozos hemos visto apuntar ya páginas arriba, surge una óptica naturalmente deformada que eleva dos castillos enemigos, cada uno de ellos con su propia logística y estrategia, frente a frente: son dos "sistemas", dos "modelos" los que a juicio de un amplio sector de opinión contienen entre sí —y, entre la variedad de apelativos, parecen predominar los de "conflictivo" e "institucional"—, en una batalla cuya única salida parece ser, siempre a juicio de dicho sector, la victoria de uno de ellos. Esta construcción bipolar y maniquea, en donde uno de los polos simboliza la pureza de clase, y el otro una infiltración burguesa, se vence raramente —si prescindimos de la opinión conservadora— en favor de la participación orgánica (113), pero generalmente resalta las virtudes del "modelo conflictivo" para descubrir los defectos del contrapuesto.

(113) En esta línea se enmarca la crítica de los radicales de izquierda que se reclaman a la idea consejista, y al control obrero como antesala de la autogestión. Por ejemplo, FABREGAS, *Sobre la alternativa sindicatos-consejos*, 38, afirma: «Por su naturaleza antagónica sindicato y consejo sólo pueden coexistir en lucha abierta, lucha que exige la utilización de uno (el sindicato) para potenciar que el otro (el consejo) llegue a ser la única y democrática forma de organización de los trabajadores». Aunque a primera vista parezca completamente arbitrario el paralelismo que se establece entre esta distinción y la del texto, ya se ha dicho, y comprobaremos luego, que la cogestión se instrumenta con mayor fuerza en órganos internos a la estructura económica de referencia, llámense consejos o comités, y lo que puede parecer chocante es la distinta valoración que de esos órganos hacen aquellos radicales de izquierda: «El consejo de fábrica —dice FABREGAS, ibidem, pág. 37— parte del trabajador, no como asalariado, sino como productor, y le obliga así a romper con toda perspectiva puramente contractual y a dotarse a partir de ello de una explicación política que sitúe su acción en el conjunto de la lucha de clases. El Partido es su condición fundamental para una lucha revolucionaria».

Ha llegado el momento de analizar los perfiles de la co-gestión, sus luces y sombras, aprovechando la comparación que se nos ofrece, con el ánimo de intentar convertir la caricatura en retrato.

a) Se pretende, por un lado, que el "modelo institucional" está compuesto por un eje de tres elementos, comités-participación-arbitraje, o en otras palabras, que funciona mediante órganos insertados en las empresas, con funciones restringidas de participación en la gestión de ellas, y con su actividad minuciosamente regulada por la ley, que le prohíbe la autodefensa, debiendo solicitar amparo, en casos graves de disenso con el empresario, ante un organismo arbitral (114). Así delimitado, el "mode-

(114) Como típico representante de esta línea de pensamiento, puede citarse a MAZZONI, quien nos describe el «sistema» que ahora analizamos de la siguiente forma: representación electiva de todo el personal, que da lugar al consejo de empresa o de establecimiento, con amplios poderes otorgados por minuciosas normas legales, sometidos al principio de colaboración empresarial; mantienen la contratación colectiva y la acción sindical fuera de la empresa, o la admiten bajo ciertas condiciones, dando por el contrario un directo poder de colaboración y además de «codecisión» empresarial al consejo electivo, que debe colaborar con el empresario, al objeto del incremento de la producción. Los conflictos sociales se colocan también fuera de la empresa, mientras dentro se prohíben en aras de una «comunidad empresarial»: si no hay acuerdo, resuelve un colegio paritario de conciliación. El sistema es típicamente germánico, y establece una neta distinción entre sindicatos y consejos. Cfr. *Linee generali per la comparazione dei diritti dei lavoratori nell'impresa*, 37 a 39. MAZZONI contraponen a este «sistema» el de la acción directa del sindicato exterior a la empresa, con sus delegados, consejos, r. s. a., etc., así como el intermedio de los shop stewards británicos, págs. 36-37 y 40-41. En sentido parecido, MAUGEY, *Les moyens juridiques de la participation dans l'entreprise*, 74, alude a la opinión general de considerar a las que él llama instituciones elegidas como una instigación de los poderes públicos, que se desarrollan en los estrechos límites de una estructura jurídica precisa, en una óptica de participación o de co-gestión. También KENDALL, seguido por DURAN, *La acción sindical en la empresa: su protección legal*, pág. 27, y notas 6 y 7 de ella, distingue el «control positivo», que implica una idea de colaboración, de co-gestión, en definitiva, la existencia de un interés común a todos los miembros de la empresa, y en donde los consejos de gestión alemanes actúan en gran medida como alternativa a la presencia sindical en la empresa, del «control negativo», o sea, de creación de un contrapoder en la fábrica.

lo" emana un fuerte tufillo corporativista, en parte por representar a todo el personal de la empresa, en parte por su tendencia, legalmente reforzada en algunos casos, a evitar el conflicto abierto; por sus escasas funciones y su dependencia de la iniciativa empresarial, se trataría de organismos de integración, a los que los empresarios favorecerían en detrimento del sindicato, negociando con ellos sustanciosos acuerdos colectivos muy por encima de los convenios sindicales de ámbito territorial o sectorial, al contemplar la "deriva de salarios" (115).

b) En comparación, el "modelo conflictivo" resume todas las virtudes de la clase obrera, por cuanto se apoya en tres instrumentos de garantía: sindicatos - convenios - conflictos, o en otras palabras, se articula mediante agentes sindicales, que arrancan a la burguesía a través de una permanente conflictividad las reivindicaciones materializadas en los convenios colectivos, simples testimonios de tregua temporal. El "vertenzialismo", el "pansindacalismo", el "pancontrattualismo", serían los únicos instru-

(115) Recientemente, PIZZORNO, *Entre l'action de classe et le corporatisme. A propos de la représentation des travailleurs dans les pays capitalistes avancés*, 135 ss., ha señalado la tendencia de los consejos de establecimiento germánicos a incurrir en vínculos corporativos en la empresa, prevaleciendo su hegemonía en la pugna con las secciones sindicales, por cuanto poseen también una base extrasindical, son útiles a la dirección y controlan los principales procesos de la acción sindical. Por su parte, STURMTHAL, *La participation ouvrière à l'Est et à l'Ouest*, 238, indica expresamente: «otro aspecto del egoísmo de empresa consiste en negociar contratos que superan de tal forma los convenios colectivos, que, en comparación, los sindicatos parecen inoperantes». Las facultades negociadoras de los comités o consejos se someten a fuertes restricciones legales en algunos países, a pesar de lo cual mantienen en todas partes una actividad contractual nada despreciable, sin que pueda afirmarse como regla general que cuenten para ello con el consenso patronal. Por ejemplo, el «rol» negociador de las comisiones internas italianas ha sido considerado como muy importante hasta los años 60, según puede verse en SCOGNAMIGLI, *I diritti e le funzioni dei sindacati*, 11; CARINCI, *La partecipazione*, 303; DUFTY, *Changements dans les relations employeur-travailleurs dans l'entreprise*, 43-44. Igual puede decirse de los Betriebsräte germánicos, que pese a estar circunscritos a negociar los Betriebsvereinbarungen gestores, entran frecuentemente en la remodelación del sinalagma individual.

mentos idóneos para superar el sistema capitalista sin mancharse las manos, sin comprometerse con él, plantando los cuarteles fuera de la fortaleza enemiga, hasta su rendición incondicional (116). Más aún: frente al corporativismo de empresa, tendencia natural de los consejos, el sindicalismo ofrece la representación de la solidaridad y de los intereses de la clase obrera en su conjunto, defendiendo alternativas auténticamente globales —políticas— que no puede ofrecer el consejismo (117).

Así pues, tenemos que por una serie de azares históricos, se ha ido produciendo un decantamiento entre dos grupos de sistemas aparentemente adversos, de los que el aglutinado en torno a los sindicatos, sus convenios y sus huelgas, parece haberse mantenido incólume de las maniobras absorbentes del capitalismo, mientras el otro, surgido en oposición a la actividad sindical, e instrumentalizado por los gobiernos especialmente a partir de la II Guerra Mundial, ha caído en un fuerte descrédito, a pesar de la intensa expectación que levanta en la presente década. Quizá en base a las nuevas actitudes analizadas al comienzo del libro podríamos eximirnos de discutir las aún no superadas acusaciones infligidas a la cogestión, si

(116) Para MAZZONI, *Linee generali*, 37, la acción en la empresa del sindicato externo, institucionaliza el conflicto en aquélla, y negocia el convenio de empresa, haciendo de él un acto de mera tregua temporal al continuo conflicto, con el presupuesto de la administración del contrato, y mediante las r. s. a., asambleas y consejos de fábrica. Un excelente panorama de doctrina y bibliografía sobre las posiciones examinadas en el texto, en DURAN, *La acción sindical en la empresa*, 36 ss.

(117) La tesis ha sido desarrollada detenidamente por PIZZORNO, *Entre l'accion de classe et le corporatisme*, 150 ss.: según el autor, recientes análisis observan que en el sector monopolístico o corporativo, como quiera llamarse, existe una mayor fuerza sindical y una mayor capacidad de pago, lo cual induce a probables colusiones entre los interlocutores sociales; contra esa opinión, el autor piensa que los sindicatos tienden a considerarse representantes de todos los trabajadores, como fuerza unificadora, que no abandona a los trabajadores del mercado secundario —marginal, no monopolístico—, y se muestran por ello reticentes a actuar únicamente (?) formas de cogestión del sector corporativo. En resumidas cuentas, PIZZORNO defiende, esta vez desde una perspectiva socioeconómica, la teoría política del sindicato como representante centralizado de la clase obrera en su conjunto.

no fuera porque nos hemos propuesto a través de esta discusión despojar de retoques superpuestos un cuadro auténtico que se intuye valioso por muchos profesionales. Y en esa operación de limpieza, nuestra primera atención ha de ser para la visión de conjunto: da la impresión de haberse iluminado excesivamente la belleza del modelo “conflictivo”, dulcificando sus defectos, mientras que se ha hecho justamente lo contrario con el modelo “institucional”, al que se han resaltado los defectos. Para obtener una visión de conjunto adecuada, tendremos que sacar a la luz las virtudes y los defectos sombreados en el recién visto claroscuro.

b). *Dialéctica del “modelo institucional”*.

Pues los consejos de gestión son algo más que unos dispositivos apaciguadores, si atendemos al devenir histórico en un amplio campo de visión. Ciertamente, gran parte de lo dicho ha de mantenerse, pero alterando las proporciones. El control de gestión por consejos tiene unas etapas iniciadas de intensa oposición al sindicalismo “aburguesado”, sobre todo en la Alemania e Italia de la I Guerra Mundial: en 1918, mientras la central DGB y la patronal germánica firmaban un acuerdo de reconocimiento mutuo y de colaboración, los comités de empresa creados por la ley sobre servicios auxiliares de 1916 eran copados por grupos revolucionarios, que intentaban sustituir “una organización burocrática y funcionarizada por un nuevo tipo de organización basado únicamente sobre el sistema de consejos, y penetrado del espíritu revolucionario por oposición al socialismo reformista tímido del gobierno y de los líderes sindicales” (118); pero ello no quiere decir, ni que fueran utilizados por los gobiernos conservadores para restar clientela a los sindicatos conflictivos, ni que su esporádico enfrentamiento al sindicalismo clásico perdurara largo tiempo:

(118) Cfr. STURMTHAL, *La participation*, 39-40. Respecto a las comisiones internas, por todos, DURAN, *La acción sindical en la empresa*, 34 ss.

pues la regla general en su nacimiento es, o bien el ser constituídos por gobiernos socialistas, o bien surgir como reivindicación sindical triunfante en un convenio colectivo (119), habiendo evolucionado pronto hacia una dependencia casi total respecto de los sindicatos, obediencia sindical que no abandonan sino en contadas ocasiones de crisis social. Se puede decir hoy día, sin lugar a equivocaciones, que los consejos de participación están controlados mayoritariamente por los sindicatos en todos los países, ya porque sus miembros resulten elegidos de entre listas de candidatos sindicales, ya porque el sindicato apoye una determinada lista, que normalmente resulta elegida (120).

(119) Por dar unos ejemplos, los consejos alemanes son consagrados por la República de Weimar, de carácter populista, e igual sucede con los comités franceses creados en 1936 por un gobierno socialista, tanto como los creados en otros países europeos durante e inmediatamente tras la II Guerra Mundial. Se arguye, contrariamente, que la cogestión alemana adquirió su más fuerte impulso durante el gobierno conservador Adenauer, en 1951-52, pero ya veremos en la segunda parte de este libro la enorme presión que debió ejercer el movimiento obrero alemán, a través de sus sindicatos y partidos, para obtener al menos la mitad de lo que pretendía. En cuanto a la creación mediante convenios colectivos, sucede en Italia con los acuerdos interconfederales de 1943, 1947 y 1953, y en Suecia por los acuerdos de 1946, 1958 y 1966: vid. DUFFY, *Changements dans les relations employeur-travailleurs dans l'entreprise*, 43 ss., 48 ss. No olvidemos tampoco, en el submundo de lo que fracasó, los comités de control propuestos por Largo Caballero en 1931.

(120) En Bélgica, los sindicatos presentan candidaturas exclusivas; en Francia, sólo en la primera vuelta electoral; en Holanda, los candidatos han de ser presentados por un sindicato o por treinta firmas de trabajadores en plantilla; en Alemania, Austria y Luxemburgo, no hay listas sindicales: cfr. para lo anterior LYON-CAEN, *Les nouvelles attributions du comité d'entreprise*, 115. Pero en Alemania, a pesar de no existir listas sindicales, la composición de los consejos por afiliados a las centrales no tiene dudas: «En realidad —dice SCHREGLE, «La codeterminación», 96—, los vínculos entre sindicatos y consejos de empresa son bastante estrechos. En los círculos sindicales suele aludirse a los consejos de empresa como a la prolongación del movimiento sindical, y los sindicatos a menudo reclutan a sus dirigentes entre los miembros de aquéllos». También, DUFFY, op. cit., 20. En *Das Mitbestimmungsgespräch*, 1977, pág. 228, puede verse un llamamiento de la central DGB «a todos los trabajadores para que den sus votos en las elecciones a consejos de establecimiento de 1978 a los candidatos y

Ni siquiera puede sostenerse como una regla general que los sindicatos hayan rechazado unánimemente la participación hasta fechas recientes, pues los consejos han disfrutado del apoyo de fuertes centrales, como la CGIL italiana: en puridad, a lo que se han opuesto las centrales es a una concepción «autonomista» de los consejos y de la participación, es decir, a una concepción alternativa entre ellas y éstos, al estilo de la que ahora discutimos (121); y, por cuanto la tendencia a independizarse de

candidatas de los sindicatos DGB». En Italia, por su parte, las comisiones internas se han venido integrando por listas sindicales o de grupos de trabajadores, y la situación no parece ser diferente, a despecho del maremagnúm actual, respecto a los consejos de fábrica, cuya absorción por los sindicatos ha sido valorada en exceso, como «un fenómeno típicamente italiano, que no ha encontrado parangón en otras experiencias»: DURAN, remitiéndose a MANCINI, en *La acción sindical en la empresa*, 55, en nota 73. En cuanto a los comités de delegados en Gran Bretaña y en USA, vid. STURMTHAL, *La participation ouvrière*, 35.

(121) «La concepción general de la CGIL, más cercana a la idea de una representación de la «clase» y, aun en cierta medida, influenciada por los criterios que se remontan al movimiento Ordine Nuovo y a las teorizaciones gramscianas, se muestra más favorable a las comisiones internas (dos proyectos de ley vienen elaborados por la secretaría confederal de la CGIL), aunque, en el fondo, también la CGIL piense que se deba someter la comisión interna a la hegemonía del sindicato. La concepción de la CISL es, por el contrario, opuesta a las comisiones internas, tanto por razones tácticas (desde el momento en que el control sobre las comisiones internas pertenece en la gran mayoría de los casos a la CGIL) como por razones «ideológicas»: la reafirmación del carácter asociativo de las organizaciones sindicales y la supremacía del sindicato como representante de los intereses más generales del conjunto de los inscritos»: DURAN *La acción sindical en la empresa*, 46-47, y bibliografía ibi cit. Quizá estas ideas sean el mejor argumento para reducir a sus justos límites las tesis de STURMTHAL, en *La participation*, 235-236, según el cual, los consejos nacen como recurso de supervivencia de los sindicatos minoritarios apoyados por partidos mayoritarios, en Europa, aun cuando el autor se refiere únicamente a una de las clases de consejos que considera, esto es, a los consejos de negociación: «Leon Blum no podía privar a la CFTC de sus derechos de negociación colectiva, aunque fuera evidente que la CGT representaba en la industria a la gran mayoría de los obreros franceses sindicados y, en 1936, de los no sindicados; la CFTC estaba organizada y sostenida eficazmente por los partidos políticos sustentados por la Iglesia. De igual forma durante el período de

cada central en particular reviste mayor potencia cuanto más fragmentado se halle el panorama sindical, debido a la heterogeneidad en esos casos de las representaciones en los consejos, el recelo hacia ellos llega a aparentar la forma de una oposición radical en los países de sindicalismo dividido, cuando quizá sea timidez, inseguridad de las propias fuerzas para atender excesivas atribuciones: así lo puso de manifiesto BLOCH-LAINE respecto a su país, cuando aseguraba que las reticencias de los sindicalistas ante la participación eran debidas a que, de una parte, los sindicatos creían no disponer de suficientes militantes expertos para participar en reuniones muy numerosas o muy técnicas, y de otra, a no querer que su asistencia más o menos silenciosa pudiera interpretarse como aquiescencia que los comprometiera o paralizara (122). Inevitablemente, la postura recalcintrante del sindicalismo norteamericano salta al desgaire del panorama expuesto, como habrá de saltar aún en otras páginas de este libro; en aquel país, la participación no tiene ningún predicamento, ni encuentra apoyo sindical la idea de los consejos de gestión, pues las centrales no desean compartir sus labores representativas, ni intervenir en decisiones que los puedan desprestigiar: "No nos interesa participar en la gestión, para no ser, probablemente, sino el copartícipe de segundo orden en caso de éxito y el principal responsable en caso de fracaso. Queremos que la línea divisoria entre los respectivos papeles de la dirección y de los trabajadores en la fábrica continúe siendo perfectamente clara... Y probablemente negociamos sobre tantas cuestiones, si no más, que aquéllas en las que podríamos influir en calidad de miembros de una junta de dirección"

entreguerras, la ADGB no pudo ser autorizada a eliminar los sindicatos católicos alemanes de los procesos de negociación, pues el partido católico centrista jugaba un papel clave en la coalición de Weimar, dice en pág. 236.

(122) *Pour une réforme de l'entreprise*, 112; más adelante, en pág. 113, añade que la situación sindical francesa, en la que las organizaciones rivales se acusan recíprocamente de blandura, aumenta más la desconfianza.

(123). El rechazo está dejando de ser tan radical en los últimos años, desde luego más lentamente que en Europa (124), aunque no necesitamos recurrir a una evolución favorable, todavía en sus prolegómenos, para levantar acta del relativismo en las afirmaciones usuales sobre el sindicalismo norteamericano: pues si por una parte repudian los consejos de gestión en los diversos escalones económicos, y primordialmente en la empresa, resulta por otro lado que por la estructura monopolística de la economía norteamericana, de empresas gigantes, se mueven normalmente en, y dedican la mayor parte de su atención a, los establecimientos y las empresas, y en función de estas unidades negocian los convenios colectivos, diseñan su organigrama y ejercen su actividad ordinaria, de control de dirección y presentación de reclamaciones. Gracias a un importante sostén legislativo, los sindicatos norteamericanos pueden obligar a todo el personal de una empresa a afiliarse a él, detraer sus cotizaciones a través del aparato administrativo de la empresa, recibir información veraz del empresario (deber de buena fe negociada), y representar a través de sus "shop stewards", comités de empresa o de establecimiento y comités de reclamaciones, a todo el personal, y a sólo el personal, de una firma o factoría. ¿Cómo van a desear los sindicalistas norteamericanos, pues, la creación de consejos gestores, si en su propia evolución hace tiempo que han llegado a ellos? ¿Qué utilidad tiene el trastornar los "boards of directors" de sus empresas, si el "participative management" hace ya veinte años que se encuentra firmemente instalado en la economía de su país, y los órganos directivos de la economía, en los diversos escalones, consideran a esos sindicatos como un imprescindible consejero a la hora de adoptar decisiones? Más aún: ¿Por

(123) DONAHUE, en AFL-CIO, *Free Trade Union News*, apud SCHREGLER, *La codeterminación*, 100; cfr. también, en tal sentido DUFTY, *Changeaments*, 41; UNSENIN, *¿Coparticipación social, o lucha de clases?*, 82, en nota 79.

(124) Cfr. WOODCOCK, *USA (Estados Unidos)*, en LEVINSON, *La democracia industrial*, 177 ss., especialmente pág. 187-188.

qué reniegan los sindicatos americanos de los consejos de administración compartidos, si a niveles supraempresariales participan holgadamente en los órganos de dirección económica? (125). Podría argumentarse que, de todas formas, nos hallamos ante una participación externa y conflictual, amenizada por el "local union" desde su propia oficina de negocios, pero ¿qué decir de los comités de empresa y delegados de personal, que representan en muchos casos a toda la plantilla ante una dirección atenta a sus reclamaciones? Y, a pesar de los Gompers y de los Meanies, la unidad medular de los sindicatos norteamericanos no son los "local" o los "international unions", sino

(123) «El sindicato local puede tener también actividades «políticas», por ejemplo, en el marco de la acción del COPE, así como actividades «legislativas» a nivel de la legislatura del estado en que se encuentra encuadrado», nos informa BENHAMAU-HIRTZ, *Los sindicatos en los Estados Unidos*, 151. Una acusación parecida a la hecha en texto podría hacerse a algunas centrales francesas e italianas, cuando repudian la participación en la empresa y colaboran en unidades económicas superiores: así lo advierten ROMAGNOLI/TREU, *Il Sindacato tra sistema de fabbrica e sistema político*, 21, respecto al pretendido modelo conflictual y su slogan de no gestionar la economía capitalista mientras no se tenga el poder, pues no tiene remilgos en la participación dialogante en el vértice para secundar el equilibrio institucional, estando en el origen de la contradicción histórica por la que la acción sindical se desarrolla sobre planos diferenciados de manera relativamente autónoma. Volviendo a USA, el modo de producción monopolista se evidencia en el dato de que las 5.000 mayores empresas industriales emplean a las tres cuartas partes de los trabajadores industriales, o sea, a 15 millones de personas, de manera que «la dirección ha devenido administración», y «su programación interna deviene en la práctica programación social»: BRAVERMAN, *Lavoro e capitale monopolistico*, 268-269. Sobre la estructura sindical norteamericana, y los órganos aludidos en el texto, cfr. WOODCOCK, *USA (Estados Unidos)*, citado, 186 ss.; STURMTHAL, *La participation ouvrière*, 35-36; BENHAMAU-HIRTZ, op. cit., 149 ss. La preocupación de estos sindicatos de empresa por la marcha de la gestión, amén de canalizarse por los comités, delegados y demás, tiene manifestaciones impensables siquiera en el «paraíso» de la participación, Alemania: insiste MAUGEY, *Les moyens juridiques de la participation*, 188, que muchas veces los sindicatos americanos, descontentos por la mala gestión de un asunto, provocan la reunión de la junta general de accionistas y acusan al presidente-director general, obteniendo su sustitución por un hombre más capaz. Por supuesto que ellos no participan en la elección, deberíamos añadir, pero en cualquier caso no deja de ser una iniciativa muy integrada en la empresa.

la empresa, hasta el punto que los convenios colectivos de rama "se negocian normalmente a nivel de cada empresa en vez de al nivel de la industria en general, y además los acuerdos de cada sección, que abarcan cada sección sindical y la dirección de la fábrica correspondiente" (126). En Gran Bretaña se plantea una situación parecida, respecto a la fuerte descentralización del sindicalismo, que controla en exclusiva los comités de delegados, con funciones de negociación y control (127).

En definitiva, los consejos de gestión se hallan en todas partes integrados por sindicalistas, de un mismo o de varios sindicatos, constituyendo sus miembros independientes la excepción. Si en algunas ocasiones han mantenido actitudes rebeldes ante las directrices de la federación o la confederación, no por ello podemos hablar de un carácter extrasindical, en la realidad de los hechos, pues la misma tensión ha llegado a ser habitual entre la base y la cúspide de cualquier organización de masas, llámese partido, sindicato o confesión religiosa. Su distinción, dentro de la empresa, con las secciones sindicales de cada central, habrá de buscarse en sus atribuciones representativas, pues lo que sí hallamos como rasgo co-

(126) WOODCOCK, op. cit., 187. De esta manera, dice en pág. 186, «el sindicato, para casi todos los miembros de los sindicatos americanos, lo personifica la sección sindical, en vez del sindicato nacional o internacional o cualquier organismo intermedio». La unidad restringida de negociación, y la administración del propio convenio, lleva a una relación constante con la dirección de la empresa o el establecimiento, a lo que contribuye un sistema fuertemente institucionalizado de reclamaciones, quejas y arbitraje.

(127) Indica ROBERTS que «para la gran mayoría de sus miembros, el sindicato obrero comienza y termina sobre el lugar de trabajo. Si los obreros devienen miembros de un sindicato, la mayor parte de las veces es porque el delegado les pide afiliarse, y para ellos el delegado es el sindicato»: apud STURMTHAL, *La participation*, 35. Podría pensarse que, pese a ello, los «shop stewards» representaran cada uno a su organización, que tiene generalmente en aquel país un carácter gremial, por oficios, pero ya PIZZORNO, *Entre l'action de classe et le corporatisme*, 132, coincide en advertir que la descentralización de la política contractual ha provocado formas de reagrupamiento, pues los «shop stewards» de diversos sindicatos en la empresa se coordinan.

mún a todos los consejos y al pretendido "modelo institucional" es el de representar unitariamente a todos los trabajadores de la unidad económica en cuestión: de ahí las acusaciones de corporativismo, de ahí su "egoísmo de empresa", de ahí también sus preocupaciones gestoras; atribuciones conseguidas por ley, convenio o costumbre, que no tienen las secciones sindicales, circunscritas a una representación asociativa, de afiliados, y por ende fragmentaria (128).

La evidente extracción sindicalista de los representantes del personal a los distintos niveles, y en especial al nivel empresa o establecimiento, nos lleva de la mano a romper otro límite preestablecido del estereotipo: la restricción impuesta por las leyes de negociar convenios colectivos. Efectivamente, las leyes impiden en algunos países su actividad negocial, negándole paralelamente toda capacidad jurídica y de obrar a excepción de la indispensable para administrar las obras sociales; asimismo, la integración de representantes obreros en los consejos de vigilancia o administración de los entes económicos no parece muy favorable a que de esos consejos de administración nazcan convenios, ni a que la "parte obrera" goce de personalidad indepediente dentro de ellos.

A la vista del Derecho Comparado, puede decirse que la citada limitación se basa en datos de relativo al-

(128) MAZZONI pretende desde este ángulo un argumento más para hablar de dos «grupos de sistemas», pues se trataría de dos lógicas organizativas distintas, «representativo-electiva» la una, «asociativa» la otra: *Linee generali per la comparazione*, 43. Los «shop stewards» en Gran Bretaña y USA formarían parte alternativamente de secciones sindicales o de consejos de gestión, bajo la óptica descrita en texto, a segundas de que actuaran en «momento asociativo» o representando a toda la plantilla; en los supuestos de «union shop» o «closed shop», su forma de actuar y sus atribuciones corresponden mejor a la dinámica consejista que a la de sección sindical, pues son elegidos por todos los trabajadores, representan al conjunto ante la dirección, y sus intervenciones obtienen el respaldo de los obreros en cuanto productores, no en cuanto afiliados a un determinado sindicato. La valoración funcional de los «collectors», «card stewards» británicos, probablemente merece otro criterio.

cance, pues en todo caso afectaría a los consejos de origen legal, siendo así que en numerosos países han sido creados por convenio colectivo (129). De cualquier forma, ya sabemos que la actividad negocial de los órganos que nos ocupan es bastante frecuente, suscitando protestas de los sindicatos cuando no pueden controlarlos plenamente, sin que el problema de su capacidad negocial baste para impedirselo, una vez que la Historia nos ofrece tan dilatado espacio de tiempo en que los propios sindicatos hubieron de concluir convenios colectivos sin disponer de capacidad reconocida para ello, e incluso vemos cómo hoy la mayor parte de los sindicatos británicos no necesitan de apoyos jurídicos para su actividad contractual, derogada finalmente la Industrial Relations Act de 1971. El hecho de que los convenios suscritos por los consejos hayan sido calificados de "amarillos", por contener mejores condiciones que los convenios sindicales territoriales, debe llevarnos a la indispensable precaución de cuestionarnos a quién perjudican tales contratos; pues no debe condenarse lo que en definitivas cuentas viene a significar una distribución más justa de los beneficios empresariales, o el reparto de un excedente monopolístico no afectado por convenios más generales (130); y si perjudican el prestigio de los sindicatos, por obtener mejores condiciones que los alcanzados por la burocracia

(129) Comités de cooperación en Dinamarca, comisiones internas y consejos de fábrica en Italia, comités de empresa en Noruega, consejos de empresa en Suecia, comités de delegados en Gran Bretaña, Estados Unidos y Canadá: cfr. LYON-CAEN et alteri, *Les nouvelles attributions*, 116; vid. también nota 115.

(130) Por ello deben acogerse con reservas las manifestaciones de LYON-CAEN et alteri, op. cit., 121, respecto a que cuando el comité de empresa aparece como órgano de negociación colectiva enmascarado, fuera de la influencia sindical, constituye un freno a la verdadera negociación colectiva de empresa, salvo si los sindicatos consiguen controlarlos. Es de suponer que, para estos autores, la «verdadera negociación colectiva» es la sindical, «tout court», y una afirmación de tal calibre debería matizarse, a la vista del tipo de sindicato de que se trate, y del objetivo buscado por ese sindicato a la hora de firmar, por muy mayoritario que sea dentro de la empresa.

sindical, no hay por qué establecer simplificaciones rudimentarias, y afirmar que con ello se perjudica al movimiento obrero también: a fin de cuentas, las centrales han terminado en todas partes por admitir la contratación articulada, y la descentralización negocial, dado que objetivamente permiten negociar una serie de cuestiones no contemplables en convenios de superior rango, amén de acortar distancias en las empresas punta. Tampoco el conseguir los consejos un convenio más favorable en base a sus buenas relaciones con la dirección de la empresa supone un argumento sólido, pues los años 60 han ofrecido la imagen, cada vez más común, de un "Big Labor" en buenas relaciones con el "Big Business", de una negociación colectiva cordial entre los funcionarios sindicales y los representantes del patronato, sólo rota de vez en vez por alguna moderada huelga, según veremos dentro de poco (131).

Dentro ya de los consejos de vigilancia o de administración, a superiores niveles económicos, las dificultades

(131) El argumento de los delegados de personal y los comités «comprados» lo expone, entre otros, STURMTHAL, *La participación*, 61: «Originariamente se distinguían las reclamaciones individuales, de las que debían ocuparse los delegados de personal, y las reivindicaciones colectivas; los empleadores, apoyados en este punto por los sindicatos, habían pedido que estas últimas fueran competencia exclusiva sindical. Sin embargo, los sindicatos cambiaron de actitud cuando comprendieron que jugaban una influencia considerable sobre los delegados de personal. En numerosos casos, los delegados, que normalmente son miembros o incluso quizá responsables sindicales, fueron objeto de medidas disciplinarias por parte de la dirección, la cual estimaba que las reclamaciones exigidas revestían carácter colectivo. Considerándolo mejor, sin embargo, la dirección constató que era preferible en su propio interés discutir las reclamaciones, cualquiera que fuera su naturaleza, con las personas atribuidas por la empresa, que con «extraños» como los representantes sindicales». Los empresarios muestran preferencias por la negociación colectiva centralizada, en cualquier caso, y en ello coinciden también, por razones diferentes, con las centrales sindicales: si un convenio nacional tiene la ventaja para los primeros de ajustarse al nivel de las empresas marginales, implica para los segundos una mayor fuerza negociadora, con movilizaciones de masas más importantes. En este sentido, UNSENIN, *¿Coparticipación social o lucha de clases?*, 102, alude a la insistencia particular de los representantes patronales en reforzar el control centralizado de los convenios.

para considerar un convenio colectivo tienen mayor peso, aunque no lleguen tampoco a eliminar la posibilidad: quizá cuando los trabajadores tienen en ellos una representación de un tercio o de un sexto, no hay negociación sino imposición de la mayoría; pero ¿quid en las grandes empresas alemanas, donde desde 1978 existirán consejos de vigilancia paritarios, a veces con un presidente imparcial como ya existe en la industria pesada germánica desde 1946? No nos hallamos ante el supuesto normal, desde luego, pero plantea al menos la ruptura de una afirmación monolítica; en razón de estos consejos paritarios, hay que pensar en la posibilidad de una negociación permanente en su seno, y los acuerdos así logrados no tienen por qué diferenciarse, como no sea formalmente, de los convenios colectivos sindicales (132).

Resumiendo las ideas expuestas, la palmaria distinción entre negociación sindical y gestión consejista no guarda relación con los hechos y la experiencia. La participación orgánica se vence generalmente a expresar reivindicaciones gestoras, es claro, lo cual no le impide perseguir la consagración en convenios de esas u otras pretensiones. La Historia indica asimismo que allí donde la ley ha pretendido distribuir estrictamente unas y otras funciones, ha fracasado en toda la línea. El mero hecho, por tanto, de que un comité o consejo efectúe negociaciones colectivas, no es óbice para su calificación como órgano interno a la estructura económica dada, si cumple los requisitos sustanciales (133).

(132) Recuérdese el caso de Bélgica o de Gran Bretaña, donde los convenios colectivos se negocian en muchos casos por comités paritarios permanentes, a distintos niveles. Entiende SCHREGLÉ, *La co-determinación en la República Federal de Alemania*, 95, que la propia cogestión es muy a menudo una negociación colectiva, pues las discusiones entre consejo de empresa y empresario terminan normalmente en acuerdo, y que igual pueden considerarse en muchos casos las discusiones dentro de los consejos de vigilancia.

(133) El escollo semántico, presente en toda la materia que estamos tratando, al existir concepciones muy dispares de cada institución de Derecho Colectivo, se muestra aquí en la concepción amplia de sindicato que sigue una parte de la doctrina, con el loable intento de

Con ello entramos, por fin, en el último elemento predicado del "modelo" institucional, a saber: la renuncia al conflicto abierto, el arbitraje como medio dirimente, el corporativismo, en suma. De nuevo los argumentos aportados por la doctrina dualista se reducen a las leyes de postguerra de algunos países —aunque entre ellos se encuentre la patria de la cogestión—, donde aparecen declaraciones colaboracionistas, se instituyen organismos arbitrales para la solución de las controversias en los órganos gestores mixtos, y se asignan, como regla general, funciones de participación en primer grado, es decir, de colaboración. Los consejos creados en aquella época por convenio, a su vez, tampoco van más allá en cuanto a las funciones encomendadas (134).

Desde una perspectiva general, caben pocas dudas

extender los beneficios legales otorgados a los sindicatos en sentido estricto a otras organizaciones menos «provetas». De esta forma, en Italia se viene desarrollando una polémica sobre si las comisiones internas son de naturaleza sindical o no, y en consecuencia, si desarrollan acciones sindicales o no; partidarios de las acepciones amplia y estricta son, respectivamente, MANCINI y DE CRISTOFARO, para cuyas argumentaciones me remito, en breve, a DURAN, *La acción sindical en la empresa*, 42, en nota 39. La polémica se amplía, como no podía ser menos, a los consejos de fábrica, con funciones gestoras y negociales, y reconocidas por acuerdo unitario de las centrales CGIL, CISL, y UIL como elementos de base del sindicato.

(134) Ya conocemos sobradamente las dificultades agónicas de las comisiones internas italianas. En cuanto a los comités de empresa suecos creados en 1946, ha dicho KORPI, *Per ché scioperano gli operai?*, pág. 156: «Desde entonces se ha tratado de mantener con vida, a través de diversas formas de respiración artificial, a esta criatura que desde el comienzo no ha tenido nunca una capacidad autónoma de crecimiento. Actualmente debería resultar claro a todos los comités de empresa, como respuesta a la demanda por una parte del personal de un mayor peso en la vida económica, han constituido desde el origen una muestra fundamentalmente errónea y las razones no son difíciles de descubrir. Pues es claro que estos comités no representan otra cosa que un órgano con funciones consultivas y de información, por lo que las posiciones de poder de la parte empresarial no vienen afectadas. Al límite, se torna simplemente una cuestión de gusto si, y cómo, quiere utilizar la dirección a los comités de empresa». La central LO sueca reivindica desde 1967 nuevas atribuciones para «penetrar más profundamente en la toma de decisiones a nivel de dirección»: DUFTY, *Changements dans les relations*, 48-49.

sobre la justeza del reproche: durante largos años, y aún en la actualidad, las facultades han sido de colaboración, y los delegados del personal en los consejos de administración o vigilancia, o en los comités de empresa, han debido resignarse a escuchar largas peroratas sobre la deficiente marcha del negocio, a cambio de buenas palabras para las quejas presentadas. Para colmo, en las raras ocasiones de gestión paritaria, los representantes del personal no estaban autorizados por la ley para suspender temporalmente la actividad empresarial, aunque los consejos de fábrica del tipo angloitaliano disfruten derroteros más flexibles al respecto. Sólo una precisión estimo necesaria en este punto, al margen de que históricamente haya fracasado la intención del legislador de convertir los comités de personal en órganos pacificadores (135): en Alemania, hasta hace muy poco el único país donde se podía hablar de cogestión, los desacuerdos entre el consejo y la empresa en las decisiones que sólo pueden adoptarse compartidamente, se resuelven por el sometimiento de ambas partes a la solución vinculante de un tribunal arbitral, no siendo factible por ley otra solución; sin embargo, no debemos abandonarnos a una

(135) «A tenor de la experiencia, puede decirse que se crean por el poder público cuando los sindicatos son globalmente contestatarios del orden político y social, buscando la colaboración de los trabajadores, pero que no han conseguido jamás el objetivo a ellos asignado», dice MAUGEY, *Les moyens juridiques*, 74. Más concretamente, los comités de personal han constituido en múltiples ocasiones los artífices de conflictos colectivos enconados, por motivos gestores o negociadores, enfrentados o impulsados por los sindicatos: los comités alemanes de 1919 y los consejos de fábrica italianos de 1969 bastan para ejemplificar la conflictividad a pesar de los sindicatos; los comités de empresa franceses alrededor de 1950 nos ofrecen el testimonio de unos órganos conflictivos por impulso sindical: la CGT cambió de táctica en relación con los comités hacia 1947-48, y «este cambio afectó profundamente a los comités de empresa, que, de instrumentos de cooperación entre los trabajadores y la dirección, devinieron el medio de dirigir más eficazmente la lucha de clases en la fábrica», recuerda STURMTHAL, *La participation ouvrière*, 82; de igual modo, BLOCH-LAINE reseñaba en *Pour une réforme de l'entreprise*, 25, que entre las diversas causas de la crisis de los comités se hallaba «la actitud de ciertos sindicatos, que han utilizado comités como instrumentos de lucha y han confirmado así la reacción (hostil) de los jefes de empresa».

precipitada valoración de este procedimiento, y pensar que se implanta con ello una intervención heterónoma, extraña a los interlocutores sociales, pues en realidad se trata de un procedimiento encuadrable dentro de la autonomía colectiva, al estar formado el órgano arbitral de un número igual de representantes del empresario y del consejo de empresa, con un presidente nombrado por acuerdo de ambas partes (136). Se dirá que las partes no tienen otra opción más que el arbitraje, por muy independiente que éste sea, pero a poco que reflexionemos habremos de admitir que toda la autonomía colectiva, en su conjunto, adolece de fuertes cortapisas en un Estado moderno, trasunto de las limitaciones legales a la autonomía contractual, y el reproche no puede asignarse en exclusiva: afirmación que se entenderá mejor cuando hablemos infra del legalismo que rodea a la actividad sindical. Con esto no se pretende considerar el arbitraje la mejor solución a las controversias gestoras, por mucho que se proteja de fuertes garantías de independencia y de proximidad a las partes, como en el caso alemán, y de que la gestión de una empresa exija soluciones rápidas. Pues numerosas decisiones, como por ejemplo las de inversión en otros lugares o actividades, financiación de nuevas plantas o factorías, reconversión de las ya existentes, creación de obras sociales, etc., son susceptibles de prolongadas dilaciones motivadas por huelga en apoyo de las opciones presentadas por los delegados del personal, y sólo algunas —fuerza mayor, crisis aguda— requieren soluciones inmediatas, para las que el mejor procedimiento contencioso, a la vista de la praxis comparada, es el arbitral.

(136) BetrVG, art.º 76. Si no hay acuerdo en la designación presidencial, se nombrará judicialmente. El «Einigungsstelle» adopta las decisiones por mayoría de votos, no interviniendo en la primera vuelta el presidente, que sólo votará a partir de la segunda vuelta. El arbitraje se producirá a petición conjunta del empresario y el consejo en una serie de casos, y a instancia de uno de los dos en otros supuestos determinados. Vid. al respecto RODRIGUEZ-SAÑUDO, *La nueva ley alemana de participación*, 95-96.

c) Reificación del “modelo conflictivo”.

Nos queda ahora por ver la crítica del “modelo” que se propone como alternativa eficaz y de clase, no con la idea de hundirlo en igual descrédito al de los comités de participación, sino con el propósito de tener un panorama verdadero, como ya se dijo; aspectos negativos de ahora que deben enlazarse con los positivos excesivamente manoseados.

Ante todo, se dice que la mejor garantía de una impecable actuación estriba en la autonomía e independencia sindical, cuyo paradigma se encuentra en los países latinos, cuyos sindicatos mayoritarios mantienen orgullosamente una opción de clase, rechazando por axioma cualquier entendimiento con el capitalismo. Los sindicatos nórdicos, ya sean suecos, alemanes, holandeses, y los norteamericanos, que se caracterizan por su apoliticismo, quedarían en la penumbra, un poco a la manera del hijo pródigo, cargado de riquezas y olvidado de su testimonio. En principio, una tal selección de los sindicatos conflictivos, marginando ruborosamente aquellos privados del marchamo de pureza, no tiene visos de objetividad, y no debe acogerse: o se afirma que el sindicalismo, por definición, es independiente y de clase, o se distingue entre unos y otros tipos, con lo cual abrimos la posibilidad de hallar “sindicatos de gestión” y de “participación”, y no hay forma de marcar una distinción con el “modelo institucional”; en realidad, es de temer que una verdadera autonomía e independencia sólo quepa para las centrales con saneadas finanzas, lo cual significa un elevado nivel de afiliación y una hegemonía prácticamente absoluta en el mercado nacional, factores éstos que habremos de buscar en los países nórdicos, con lo cual hemos deshecho de entrada la base argumental. Quizá los sindicatos de los Estados Unidos se salvaran del entredicho, por su aureola de interminables huelgas y la combatividad de sus líderes, unido a su rechazo de la participación (137), si

(137) Por supuesto, su poder está fuera de discusión: la central AFL/CIO cuenta con 16'5 millones de afiliados en 129 sindicatos nacio-

bien los comentaristas han subrayado su evolución hacia el sindicalismo integrado propio de países con economía fuertemente monopolística: según LESTER, las asociaciones obreras norteamericanas entran en su fase de madurez hacia los años 50, pues a partir de esa década se acentúa la centralización, crece la importancia de la máquina burocrática, hay un deslizamiento hacia actitudes moderadas, y a compromisos con el patronato, se ralentiza el ritmo de nuevas adhesiones, y se recurre con parquedad a la huelga (138). Los sindicatos del sur europeo, por su parte,

nales (datos de 1966), aunque el promedio de sindicación sea débil, de un 23%, concentrándose en los Estados industriales del Norte y cuya legislación no tiene reconocido el «derecho al trabajo», lo que entre nosotros se denomina libertad negativa de sindicación, que enerva las cláusulas de seguridad sindical: BENHAMAU-HIRTZ, *Los sindicatos en Estados Unidos*, 59 y 63. En cuanto a sus fabulosas finanzas, con un activo de 2.000 millones de dólares y unas entradas anuales de otros 2.000 millones en cuotas y derechos de inscripción, cfr. DUNLOP/BOK, *Unions under fire*, apud MAUGEY, *Les moyens juridiques de la participation*, 35.

(138) Apud WIDICK, *Syndicalisme en péril? La leçon américaine*, 51; este último autor tiene palabras mucho más duras, en pág. 104: en su origen, dice, los sindicatos luchaban contra el carácter inhumano en las relaciones entre las grandes sociedades y sus trabajadores. Hoy, los sindicatos copian a las grandes sociedades: el aparato burocrático es el rey, las estadísticas toman el lugar de las ideas, los técnicos y burócratas sustituyen a los investigadores y militantes. Hay que notar, para evitar caer en el otro extremo, que el sindicalismo norteamericano continúa llamando a sus afiliados a huelgas muy duras, centradas casi exclusivamente en la renovación de los convenios, pues la mayoría de éstos contienen un «no-estrike pledge», o deber de paz absoluto; según BENHAMAU-HIRTZ, *Los sindicatos en los Estados Unidos*, 115, «En caso de que no haya acuerdo en las negociaciones, el principio tradicional es el recurso a la huelga en la fecha de expiración del acuerdo que debe renovarse. Las federaciones, no obstante, son muy prudentes en el manejo del arma de la huelga y no recurren a ella más que como última alternativa. A veces incluso prorrogan en algunas semanas la fecha de suspensión del trabajo. No obstante, las huelgas, una vez declaradas, pueden durar mucho tiempo, teniendo en cuenta la capacidad de resistencia de los sindicatos ricos y poderosos... Las huelgas promulgadas y decididas violando el procedimiento previsto, son duramente sancionadas por los líderes, que tienen una preocupación evidente por el respeto a las reglas establecidas y están muy interesados en mantener la reputación de disciplina de su sindicato, y de «prudencia» industrial para ellos mismos». La raíz del planteamiento ha de buscarse en el

acabados de entrar en una economía monopolística, se resienten de una extrema pobreza y debilidad, fragmentados en varias centrales que se acusan mutuamente para disputarse los afiliados (139), a pesar de lo cual hacen gala de una austera independencia, empeñados en la superación del sistema capitalista. ¿Cómo serán capaces de ello, si sus arcas están vacías y su militancia no parece crecer, sino disminuir? Hay que desmitificar necesariamente, para conocer la verdad científica, y en este caso la realidad se encuentra a cierta distancia de la epopeya heroica; pues si el caso americano hay un giro evidente en los años 50, el sindicalismo europeo «de oposición» lo da en los años 60, apareciendo entre los años 67/71 las expresiones de desconfianza al sindicato por todos conocidas, «creciente desconfianza y desbanda-

pragmatismo de que hacen gala: «Los sindicatos americanos de hoy día no persiguen cambios fundamentales en el marco económico y político —afirma KILLINGSWORTH. *Organized labor in a free enterprise economy*, apud ADAMS et alerí, *The Structure of American Industry*, 549—: ellos buscan mejorar el status del trabajador, pero dentro de los límites del sistema de empresa privada. No significa que los sindicatos se hallen compelidos a defender el sistema libre de empresa, sino únicamente que operan enteramente en el presente, sin ningún plan («blueprint») para el futuro». El pragmatismo integracionista del movimiento obrero americano se ha hecho observar con frecuencia; puede reseñarse aquí también la opinión de DUFTY, *Changements*, 41, respecto a que la participación en las decisiones empresariales a través de convenios en aquel país, se efectúa sobre una base no ideológica, o sobre la misma base ideológica que la dirección. En cuanto a los demás países de alto nivel de vida, sirva de botón de muestra la negociación colectiva en Suecia para la integración del aparato sindical en ellos: según JOHNSTON, los convenios se convierten cada vez más en cuestión de un grupo reducido de líderes de cada parte; y los delegados de la patronal sueca y de la central sueca de trabajadores que intervienen en los convenios, habitualmente están en amistosas relaciones personales, animados por el respeto mutuo y la aspiración común de concluir un convenio colectivo pacífico —apud UNSENN, *¿Coparticipación social o, lucha de clases?*, 117— mientras HOGBERG, *Recenti tendenze nella contrattazione collettiva in Svezia*, 217, habla claramente de la función atribuida a la negociación centralizada entre la SAF y la LO, de concurrir a tutelar la paz social, estableciendo los límites de costos impuestos al patronato por los aumentos salariales.

(139) Vid. por ejemplo, para los sindicatos franceses, MAUGEY, *Les moyens juridiques de la participation*, 30 ss.

da de las masas obreras cuyos síntomas se manifiestan de modo inequívoco en la merma de adhesiones y la apatía de los afiliados”, quizá porque las huelgas se decidan a niveles territoriales para batallas del sector o políticas, con lo cual languidecen e incluso se contienen a nivel de empresa, mientras los convenios nacionales y provinciales prevén una regulación exhaustiva y penetrante, “reenviando sólo sobre institutos particulares, si no marginales, a los acuerdos a nivel empresarial, lo que consiente innegablemente a la autonomía colectiva el llegar a situaciones bastante duraderas de tregua en los conflictos de trabajo” (140); aunque para algunos, nunca han existido sindicatos de oposición, auténticamente revolucionarios, pues “el sindicalismo tradicional ha renunciado a combatir por la transformación efectiva de las condiciones de trabajo, y ha hecho en cambio que los aspectos más escandalosos de éstas... fueran compensados por particulares ventajas económicas” (141). Los más atrevidos, quienes teorizan el consejismo revolucionario, llegan más lejos aún en la crítica a cualquier tipo de sindicalismo, pues para ellos existe una castración congénita: en principio, los sindicatos se definen por ser órganos contractuales para la mejora de las condiciones de venta de la

(140) SCOGNAMIGLIO, *I diritti e le funzioni dei sindacati e dei rappresentanti sindacali nell'impresa*, 6 y 7. Los orígenes de la mutación integracionista los sitúa el autor en los años 50, añadiendo en pág. 8 que entre 67/71 se produce una acción regeneradora de la base que aprovecha el ataque a las estructuras autoritarias de la escuela, la familia, la Iglesia, la empresa e incluso el sindicato, «una ventolera anarcosindical que se abate sobre todo en las Universidades y sobre las grandes fábricas (FIAT, PIRELLI, OLIVETTI)», apareciendo los delegados, comités de delegados y consejos de fábrica, circunscritos a la empresa, que contestan el poder de dirección del empresario.

(141) La monetización sindical, mejor que la asfixia de la base, sería consiguientemente la causa de que las huelgas que cerraron la década de los 60, se desarrollaran inevitablemente fuera de las organizaciones sindicales, porque los trabajadores no tenían confianza en que las organizaciones mismas fueran capaces de modificar las condiciones de trabajo, aunque tales huelgas pasaran por canales sindicales, revalorizando las unidades sectoriales en perjuicio de la organización vertical u horizontal de las Confederaciones: Serge MALLET, *Nuovi aspetti dell'azione operaia en Francia*, 186-187.

fuerza de trabajo dentro de la economía capitalista. Desde esta perspectiva, la función de los sindicatos es adecuar el comportamiento reivindicativo y político de los trabajadores a la exigencia del sostenimiento de los mecanismos de desarrollo y ampliación continuada del sistema capitalista en su formulación política democrático-parlamentaria, y en definitiva, constituyen un cuerpo defensor del orden establecido, que vigila toda tendencia revolucionaria (142).

Así pues, una serie de datos permiten tener en cuenta, al menos, la opinión de algunos observadores sobre el carácter integrado, aquiescente con el sistema económico donde se mueve, del sindicalismo europeo actual, así como del norteamericano. Con todo, la aseveración última de las contempladas, acusando la instrumentación de las centrales a las exigencias del sistema capitalista, parece excesiva: sin ir más lejos, los sindicatos italianos han pretendido a partir de 1970 una “política de reformas” en la línea de suplir con su combatividad el marasmo partidista, con el fin de arrancar del poder constituido una serie de modificaciones sustanciales en las condiciones vitales y laborales de la clase trabajadora. Y sin embargo, el papel de interlocutor político confirma más que derriba aquella opinión radical sobre el sindicalismo madero, y algunos matices nos ponen sobre su pista (143).

(142) FABREGAS, *Sobre la alternativa sindicatos-consejos*, 33 y 36. Puesto a hurgar, el autor no encuentra desperdicio: el funcionamiento interno de ellos refleja la naturaleza no revolucionaria y no democrática (de democracia obrera) de los sindicatos, que niegan la unidad de toda la clase, pues se construyen sólo sobre afiliados, la negociación colectiva no responde a la democracia directa, al venir concluida por funcionarios sindicales que no trabajan en la fábrica, etc., etc.: cfr. op. cit., pág. 35.

(143) Con independencia de que el intento mencionado de una política doblemente reformista de las centrales italianas fracasara coyunturalmente: se ha dicho por ROMAGNOLI/TREU, *Il sindacato tra sistema de fabbrica e sistema politico*, 2 ss., que la estrategia en cuestión se proyectó como único modo aparente de devolver a las Confederaciones el rol dirigente, erosionado por la gran autonomía de las Federaciones de industria por cuanto un reforzamiento del poder confederal les habría permitido ofrecer a la contraparte gubernativa y patronal una «tregua de hecho» en la fábrica, a cambio de algunas reformas sociales

Del modelo de relaciones laborales común en los países desarrollados emerge sutilmente una red de seda, aceptada con alivio por los sindicatos a manera de vestidura elegante que los prestigia y abriga: la "legislazione di sostegno", la normativa estatal de protección, sin la cual el funcionamiento sindical se vería gravemente dañado; una tupida maraña de preceptos legales o jurisprudenciales configura suave, pero firmemente, el comportamiento sindical, lo castiga o lo premia, determina las asociaciones privilegiadas, las materias objeto de negociación, los tipos lícitos de huelga, las garantías sindicales. Probablemente no hallemos en Europa una legislación tan compleja e intervencionista como la del paraíso liberal, Estados Unidos (144), a pesar de lo cual la sombra del Estado se encuentra siempre vigilante en los recovecos de los enfrentamientos sociales de importancia, limando aristas, forzando a una mediación, extendiendo un convenio colectivo, consagrando los sindicatos más representativos (145). Ahora bien: este apoyo legal no es indis-

en el país. Pero la política de reformas propugnada fracasó, en parte por la «carencia existencial» del Gobierno, en parte por las limitadas posibilidades de la estructura política italiana; la contraparte gubernativa no era un interlocutor válido, ni el sindicato el agente negocial más apropiado, comportándose como un elefante en un salón.

(144) Tres leyes decisivas han de computarse, como se sabe, en la configuración del sindicalismo americano, por el fundamental apoyo que le suministraron: la ley Wagner (1935), la ley Taft-Hartley (1947), y la ley Landrum-Griffin (1959), aparte de la normativa reglamentaria procedente de la Oficina Nacional de Relaciones Laborales —NLRB—, y de las Agencias reguladoras independientes, o entidades estatales autónomas encargadas de la regulación sectorial. WIDICK, *Syndicalisme en péril? La leçon américaine*, 60, 61 y 76, señala ya el pesado lastre que la ayuda significa, pues «la complejidad creciente de la legislación de trabajo contribuye con ello a la parálisis del sistema de negociación colectiva», a cuya inoperancia contribuye la intervención de los mediadores gubernamentales y las divergencias entre los propósitos de los negociadores y los deseos de la base.

(145) Al ensalzar la autonomía de las fuerzas industriales (ha dicho UNSENIN, *¿Coparticipación social o lucha de clases?* 108 y 112), muchos ideólogos burgueses la presentan como la más alta manifestación de democratismo y libertad en los países capitalistas; en cambio, si se comprende esa autonomía como intromisión del Estado en las relacio-

criminado, pues en realidad se privilegia a ciertos sindicatos, a ciertos acuerdos colectivos, a ciertas huelgas, dejando extramuros a lo inconveniente, lo anormal, lo que no interesa (146). ¿Pueden los sindicatos "de oposición", aquéllos que se definen por su verbalismo conflictivo y su debilidad estructural, hacer algo diferente a aceptar sin condiciones el apoyo vital que se le ofrece por el Estado, con todas sus cortapisas integradoras? De una manera general, observa MAUGEY, la eficacia y el impacto de la negociación colectiva están limitados por numerosos factores, no siendo el convenio colectivo en Francia sino un papel mojado que no tiene valor obligatorio en Derecho ni a fortiori de hecho sino en un número muy limitado de casos; pues la extremada pobreza de los sindicatos galos repercute —en opinión de LORWIN— en la debilidad de la negociación colectiva y en la exigencia de acción gubernamental (147). Y así, el Estado selecciona los interlocutores sociales, institucionalizando en su malla normativa a los que percibirán, como premio a su prudencia, una serie de facilidades. ¿No vemos aquí reflejado un paralelismo entre el apoyo legal a los comités de empresa y el apoyo estatal a los sindicatos? Sin duda que unos y otros pueden actuar, y actúan, fuera de la ley en ocasiones, abjurando del refrendo oficial: parale-

nes entre las organizaciones de trabajadores y de los patronos, se hace mucho más ilusoria. Y concluye el autor: en el sistema de negociación colectiva se lleva a cabo, de cualquier forma, una activa injerencia estatal, y las partes se hallan bajo la presión del Estado.

(146) El Estatuto de los Trabajadores italiano de 1970 ha planteado, entre otros problemas, el de la constitucionalidad de su art.º 19, restrictivo del sindicalismo minoritario. Las cortapisas a numerosos tipos de huelga en base a ideologías «ad hoc» se han analizado a fondo por DURAN, *Derecho de huelga y legalización del conflicto de clases*, passim. Y, al lado de las huelgas autónomas, ilícitas, abusivas, etc., numerosos supuestos de acuerdos colectivos atípicos quedan al margen de los beneficios legales establistados para los convenios colectivos.

(147) El propio LORWIN comenta que las relaciones entre los empleadores y los sindicatos franceses han estado raramente marcadas por un equilibrio de fuerzas que pueda inspirar respeto, sino casi siempre por relaciones de vencedores y vencidos: MAUGEY, *Les moyens juridiques*, 36, 133 y 134.

lismo también, ahora negativo, entre ambos. Por esta vía arribamos a una recomposición de niveles más profunda, conectada con el corporativismo; en efecto, si se ha hablado de la propensión al corporativismo de empresa en los consejos de gestión, ¿por qué no hablar también de otra clase de corporativismo en relación con esa cooperación que prestan tácitamente los sindicatos al capitalismo, de grado o por fuerza? PIZZORNO así lo afirma respecto a Alemania, donde se asiste, según él, a la aparición de un proyecto corporativo coherente, que se funda en esencia sobre el principio de la localización y del aislamiento de los conflictos y sobre el aumento de poder de la capa de mediadores, el cual se efectúa por la implicación sindical en las decisiones políticas, intromisión sindical cada vez mayor en la política del partido socialdemócrata que comporta riesgos en el cuadro de un proyecto corporativo (148). Pero el fenómeno es más general, ¿o es que no existen vinculaciones muy estrechas entre las centrales obreras y los partidos políticos influyentes en prácticamente todos los países europeos? La tutoría política tiene sus gravámenes, y es a partir de ahí por lo que se está hablando muy recientemente de las relaciones sociales de producción denominadas, en contraposición al corporativismo de empresa, corporativismo de Estado, por la subordinación de los interlocutores sociales, y sobre todo de los sindicatos, a la dominación de los dirigentes políticos (149). Y si el patrnazgo político que

(148) *Entre l'action de classe et le corporatisme*, 137.

(149) Cox, *Pour une étude prospective des relations de production*, 120. En la tipología que establece sobre las diversas relaciones sociales de producción, distingue del corporativismo de Estado, aludido en texto, un modelo tripartito, formado por relaciones de «marchandage» entre los sindicatos y el patronato con intervención de instancias estatales al objeto de facilitar el acuerdo entre las partes sociales y asegurar la conformidad de su actuación con los objetivos gubernamentales, consistiendo sus requisitos de funcionamiento la organización autónoma de trabajadores y de empresarios, un consensus ideológico sobre la aceptación del diálogo entre partes y la institucionalización del conflicto laboral, etc. El modelo tripartito está poco extendido, según el autor, que reseña también un modelo bipartito (patronos-sindicatos), con débil intervención del Estado. Por otra parte, en las relaciones de produc-

está dando en llamarse corporativismo de Estado resulta un fenómeno tan corriente en la experiencia sindical, ¿dónde están las diferencias, a este respecto, entre el “modelo institucional” y el “conflictivo”?

Con lo anteriormente expuesto hemos saldado también, en parte, el tema de la conflictividad que se postula del “modelo”: los sindicatos poderosos se hallan integrados motu proprio en el sistema económico del que son parte, mientras los sindicatos débiles precisan del Estado para su actividad normativa, y han de reducirse en consecuencia a los términos fijados por éste (150). La integración del sindicalismo maduro contemporáneo tiene por corolario inmediato la evitación de huelgas en la medida de lo posible, y quizá sólo hagan falta algunas reflexiones complementarias para precisar un poco la afirmación. Si dejamos a un lado las huelgas autónomas, “wildcat strikes” no protagonizadas por un sindicato, el panorama se despeja sobremanera, a despecho de las extensas huelgas nacidas en los períodos de renovación de convenios importantes. A este respecto, conviene tener en cuenta la afirmación de DAHRENDORF, en el sentido de que el conflicto está latente en todas las estructuras sociales, por la divergencia de los intereses de clase, pero la institucionalización del conflicto industrial ha reducido su

ción internacionales entre la economía dominante central y las economías periféricas prevalecen dos modelos, el corporativismo de empresa, y el corporativismo de Estado, «en que los sindicatos están bajo el control de los dirigentes políticos del país dependiente», pág. 136.

(150) Por supuesto que la tipología de Cox, examinada en la nota anterior, no se agota en el corporativismo de empresa y de Estado, e incluso en el último habría que reducir los casos a sólo los consistentes en vinculaciones estables entre un partido político «de gobierno» y un sindicato, pues situaciones hay de vinculación política en la actualidad, en que un partido político extraparlamentario guía la acción de un sindicato, el cual adopta actitudes-límite, si no revolucionarias: tal podría resultar el Sindicato Andaluz de Trabajadores, controlado por el Partido del Trabajo de España, en su táctica de ocupaciones de fincas abandonadas o incultas. El caso de la Confederación Nacional del Trabajo, desvinculada de todo partidismo por su ideología anarcosindicalista, queda fuera del corporativismo de Estado, asimismo, pero sin trascendencia hoy por hoy, por su lugar secundario en el panorama sindical.

intensidad (151). En efecto, los estudios sociológicos nos muestran el bajo índice de conflictos laborales en los países de fuerte concentración monopolística, con una amplia presencia de procedimientos de solución de conflictos, introducidos por ley o por convenio colectivo: si el arbitraje en Alemania tiene el brillo de su mención usual, debe también tenerse en cuenta que el 95% de los convenios colectivos norteamericanos prevén soluciones arbitrales a veces muy complicadas para los contenciosos surgidos durante la vigencia del convenio, y que en algunos casos se ha previsto la intervención arbitral forzosa para los supuestos de fracasar las negociaciones colectivas (152); sin olvidar otras técnicas restrictivas,

(151) Apud Cox, *Pour une étude prospective*, 122. La tesis del conocido sociólogo estaría equidistante de quienes consideran el conflicto laboral como expresión del conflicto de clases permanente, y de quienes entienden que el conflicto social no es immanente, y una inteligente política puede organizar la armonía de intereses de los grupos sociales en la producción —así, DUNLOP, BENDIX, KERR, y otros—.

(152) En USA, los resortes para desactivar las situaciones conflictivas provienen tanto del poder público como de la negociación colectiva. En panorámica, siguiendo a MAUGEY, *Les moyens juridiques*, 193 ss.: el NLRB aplica un concepto muy amplio del deber de paz relativo, bastando que una materia haya sido mencionada en la negociación sin que el sindicato se haya opuesto a la postura empresarial para que no pueda discutirse mientras dure el convenio; y si en teoría existe un deber de paz relativo, el 90% de los CCS contienen cláusulas de deber paz absoluto, «no-strike pledge»; todos los CCS americanos establecen, sin excepción, un procedimiento de solución de conflictos —«grievance procedures»— en base al deber de negociar de buena fe, compuesto de varias instancias, al cabo de las cuales se llega al arbitraje obligatorio. Existe además un procedimiento de urgencia para intervención de los poderes públicos en la pacificación del conflicto, establecido por la Ley Taft Hartley, que BENHAMAU-HIRTZ califica estrictamente de «muy excepcional —como media serán de uno o dos casos por año—» («Los sindicatos en los Estados Unidos», 115, en nota); sobre el «cooling-off period», y su dudosa eficacia, BLANC-JOUVAN, *Les rapports collectifs du travail aux Etats-Unis*, 424 ss. Respecto al arbitraje como solución convenida de las negociaciones fracasadas, tenemos una descripción del CCS firmado en 1973 por el Sindicato de metalúrgicos y las diez más grandes empresas siderúrgicas norteamericanas, suministrada por CESURA, en MENGONI et alteri, *La contrattazione collettiva: crisi e prospective*, 208-209: el convenio de referencia se titulaba «acuerdo experimental de contratación», donde se preveía el arbitraje

propias de cada país, cuya enumeración sería prolija e innecesaria (153). Las conclusiones deducibles del sindicalismo en los países desarrollados de monopolismo más débil, van por otro camino, en principio, pues la fijación de un marco integrador por la ley, la jurisprudencia y los partidos, no logra evitar una difícil convivencia, plagada de tensiones, entre los interlocutores sociales; todo parece indicar, no obstante, que la huelga como medio ha sido relegada por las centrales a «última ratio», y que si los sindicatos franceses, italianos o españoles se ven obligados a recurrir más de lo deseado a manifestaciones

para las futuras negociaciones, de la siguiente forma: el acuerdo establecía una fecha para el inicio de las conversaciones, y otra fecha para su conclusión, al cabo de 75 días; todos los puntos no decididos por las partes al consumirse el período, incluidos los salariales y los beneficios complementarios, se recondujeron a la decisión vinculante de un colegio arbitral de cinco personas, que debió emitir el laudo en una fecha determinada, 85 días más tarde de la fecha final de negociaciones; dicho colegio estaba constituido por tres miembros externos, aceptados por ambas partes, y por un representante de cada una de ellas; George Meany declaró en tal ocasión que la innovación podría servir de modelo para otras industrias.

(153) Por ejemplo, la central alemana DGB acordó en su congreso de 1949 unas «directrices para la realización de conflictos colectivos», cuyo art.º 1 declaraba a la huelga como último medio a emplear, y en su art.º 2 exigía para acordarla un referéndum en donde se pronunciara favorablemente por ella más del 75% de los votos: puede verse en *Recht der Arbeit* 1950, pág. 71-72. En Australia, las condiciones de trabajo se fijan generalmente por tribunales arbitrales, que reducen las huelgas y los convenios «libres» a una situación marginal, aunque en los últimos años vayan adquiriendo mayor relevancia: vid. YERBURY/ISAAC, *Tendencias recientes de las negociaciones colectivas en Australia*, en OIT, *La negociación colectiva en países industrializados con economía de mercado*, 207 ss. y en especial 232 ss. En cuanto a las diversas formas de intervención del Estado en los conflictos colectivos, cfr. RODRIGUEZ-SANUDO, *La intervención del Estado en los conflictos colectivos de trabajo*, 55 ss. En USA, el Tribunal Supremo y los tribunales inferiores han utilizado con frecuencia, ahora menor desde la Ley Norris La Guardia de 1932, el procedimiento de la «injunction», procedimiento sumario destinado a paralizar los actos perturbadores de la propiedad, en este caso las huelgas, y el boicot y los piquetes, el cual recuerda en nuestro Derecho al interdicto de retener, y que se aplica también a los conflictos colectivos holandeses: cfr. BLANC-JOUVAN, *Les rapports collectifs du travail aux Etats-Unies*, 385 ss. RODRIGUEZ-PIÑERO, *La huelga en el Derecho holandés*, 99.

conflictivas, se debe ante todo a las actitudes cerriles del patronato, que les niega el pan y la sal, so capa de una débil situación económica (154): se trata de una conflictividad impuesta, y los sindicatos se ven abocados a ella como un callejón sin salida, donde se agotan y desesperan, algo muy distinto al "vertenzialismo" medular y constitutivo de las proclamas públicas (155). No hay pues, a lo que parece, un abismo cualitativo entre el recurso a la huelga por parte de los sindicatos, y su empleo por los

(154) Ya vimos, al hablar del cambio de actitud del sindicalismo italiano, las dificultades sentidas para extraer del par conflicto-convenio una evolución mínimamente favorable de las condiciones de trabajo, hablándose de que el mecanismo «patina», no rinde. Tampoco los sindicatos latinos pueden comportarse como el sindicalismo monopolista —unitario— de los países en cabeza, y su fragmentación les lleva a actitudes emulativas que se frenan entre sí: valga como ejemplo la larga y esterilizante polémica entre la CGIL y la CISL italianas sobre la estrategia a adoptar respecto a las unidades de negociación y a la representación obrera en la empresa, pujando la primera por centralizar las negociaciones colectivas y por reforzar las comisiones internas, pretendiendo la segunda descentralizar mediante la contratación articulada y extender las secciones sindicales de empresa. Algunos comentaristas advierten la alteración lógica del silogismo conflictivo, en donde la premisa mayor ha dejado de ser hace tiempo la voluntad revolucionaria de las organizaciones obreras de masas, accediendo a ella en cambio la postura inmovilista y cerrada de los empresarios: con sutileza, SANTORO, para quien la llamada «conflictualidad permanente» no es más que la «arbitraria teorización de una innegable divergencia, si no oposición, de intereses, entre empresario y trabajador» («Sindacato e funzione pubblica», 8); con sorna RIOUX, descubre las contradicciones de los sindicatos franceses: «ellos se dicen revolucionarios, declaran combatir por un cambio de la sociedad y afirman que sólo la lucha abierta paga». Pero son los contrarios, en realidad, los que imponen el método, en opinión del autor: «Primeros responsables, el patronato y el gobierno: a las reivindicaciones obreras responden ante todo con la desestimación de las demandas, y no acuerdan una mejora sino cuando les ha sido arrancada» («Quand la réforme mène au pouvoir», 21).

(155) «A su manera, ellas traducen la realidad del movimiento sindical francés. Minoritario, comprende menos de cinco millones de cotizantes, entre todos los sindicatos. Dividido en organizaciones rivales, es evidentemente un terreno propicio a la puja. La clase obrera de Francia se ve politizada. Vibra a la voz de «revolución», y se retracta cuando se habla de «reforma». Sin embargo, en la realidad, todas las centrales, buscando obtener mejoras de detalle, practican cotidianamente el reformismo»: RIOUX, op. cit., 21.

consejos de gestión, convergencia apreciable desde los años 60 en toda Europa; las expresiones conflictivas se van reduciendo a los períodos de negociación de un nuevo convenio, y a segundas de quién sea el sujeto negociador —sindicato o consejo— los llamamientos de huelga tendrán distinta procedencia.

Sólo unas palabras, para terminar los retoques al panorama, sobre la negociación colectiva cumplida por vía directamente sindical. Sin parar mientes en el significado común de los convenios colectivos (156), los exclusivamente sindicales, de ámbito superior a la empresa, cumplen una misión de uniformar los costos laborales para los empleadores comprendidos en la unidad de negociación, mientras para los trabajadores tienen una repercusión relativa, al ajustarse las condiciones al nivel de las empresas marginales y tener los empleados de las demás empresas unas condiciones de trabajo superiores: la deriva de salarios, o "wage drift", es una constante en casi todos los centros productivos, y ello supone en multitud de casos que la cuantía salarial, y el nivel de las restantes condiciones laborales, no resulten afectados sino en pequeña proporción por los convenios de extenso

(156) Se habla con fruición de que los acuerdos entre los consejos o comités y los empresarios poseen sustancia corporativa, olvidando que también los convenios colectivos sindicales pueden considerarse de la misma forma: el sindicalismo revolucionario se ha mostrado siempre reacio al convenio entendido como un contrato sinalagnático, de «do ut des», con deber de paz relativo y plazos de duración; no en balde las primeras calificaciones de esta figura jurídica, cuando se ensayaba a principios de siglo delimitar sus contornos, aludían de vez en cuando a su naturaleza corporativa: MESSINA ensayaba el nombre de concordato hacia 1904, GALIZIA habla ya en 1907 de contrato colectivo, el cual veía sin embargo como un medio por el cual «la lucha de clases se va sustituyendo, con el espontáneo consenso de las partes, por la cooperación de clases», BARASSI prefería por aquella época la denominación de concordato preliminar de trabajo, mientras LOTMAR elaboraba la doctrina moderna del convenio colectivo, iniciando la teoría «corporativa» u «orgánica», que perfeccionó SINZHEIMER en 1907, por lo cual aplicó a los convenios el nombre de «korporative Arbeitsnormenvertrag»: cfr. MENGONI, *Il contratto collettivo nell'Ordinamento giuridico italiano*, 19, 20 y 23. Aún hoy se alude por la doctrina progresista a los convenios colectivos en una óptica de «tratados de paz».

ámbito, al ser difícil obtener de ellos una cláusula de efectividad o de no absorción de las condiciones por encima del convenio; las grandes empresas incluidas en esas unidades de negociación, especialmente, no resultan afectadas por el grueso de lo acordado. La monetización de los convenios por los sindicatos, la ausencia en bastantes países del deber de negociar, el resultado oscilante, unas veces positivo para los trabajadores, otras negativo si globalmente considerado, expresan una serie de limitaciones procedentes de la relación de fuerzas entre las partes contratantes, pues el convenio en sí mismo considerado enraiza en aquella concepción capitalista del contrato como acuerdo "libre" y voluntario, omitiendo el dato socio-económico de la desigualdad material de los contratantes; si el convenio colectivo surge justamente para equilibrar la balanza, al unirse todos los trabajadores afectados para discutir unas condiciones uniformes, no debemos olvidar lo precario del equilibrio, pues también los empresarios han terminado por formar asociaciones, más potentes por su unidad en algunos países que las fragmentadas centrales antagonistas: el convenio, en conclusión, no significa a priori un avance real para los trabajadores, como podemos sospechar por el dato de que su eficacia jurídica fuera una iniciativa histórica de los empresarios (157), y su punto medio se encuentra hoy, con topes legales o sin ellos, en acompañar los salarios a los aumentos de produc-

(157) En Suecia se proclama la fuerza de obligar de los convenios por el Tribunal Supremo en 1915, a petición de los patronos: los propietarios de un periódico culparon al sindicato de tipógrafos de haber violado el convenio al haber secundado la huelga general de 1909. En Gran Bretaña, la fuerza de obligar fue asimismo incluida por el partido conservador en su manifiesto electoral de 1966. El valor imperativo sobre los contratos individuales nace en épocas y lugares de predominio conservador: Suiza, Código de Obligaciones de 1911, art.º 323; Noruega, Ley de 1927, art.º 3. Cfr. UNSENIN, *¿Coparticipación social o lucha de clases?*, 135, 141, 144. No debían ser tan negativos los convenios para los empresarios cuando defendieron, y defienden, su institucionalización, y en lo posible, su centralización. En la parte II de este libro veremos la acendrada defensa del sistema de negociaciones colectivas que el patronato alemán opuso a la perspectiva de ampliar la cogestión.

tividad (158). El movimiento obrero, poniendo cerco al poder patronal con las armas de la huelga y el conflicto, sólo consigue sitiar la fortaleza, bien abastecida y potente. El "status quo" podría eternizarse si no recurre a técnicas complementarias. El convenio colectivo, ha dicho ROMAGNOLI, manifiesta más bien una disciplina externa y rígida de la relación laboral, que se aparta del proceso de burocratización empresarial —en sentido weberiano— a consecuencia del predominio del momento organizativo sobre el decisivo. Al sindicato le queda caer en las garras de la tecnocracia empresarial, que gestiona los convenios, o participar en la gestión (159).

Así pues, el "modelo conflictivo" adolece también de límites, de servidumbres, a través de los cuales hemos traslucido la necesidad de buscar correctivos, de hallar las piezas que faltan a un conjunto incompleto. El epígrafe siguiente lo dedicaremos a poner en comunicación los

(158) Línea de flotación contractual que puede venir dada por una consciente política sindical, que hallamos por ejemplo en Alemania —cfr. JACOBI, *La política contrattuale dei sindacati nella Germania Federale*, 326—, o por la actuación conjunta de empresarios y gobierno. Para los economistas, está por ver aún si el movimiento obrero ha logrado hasta el momento, a través de sus instrumentos prevalentes (el sindicato, la negociación y el conflicto) algo más que mantener las distancias: la escuela de Chicago resta importancia a la influencia de los sindicatos en las condiciones laborales, pues la demanda de un factor de producción es una demanda derivada, citando el caso de los convenios colectivos durante la última postguerra, en que sirvieron para frenar el movimiento ascendente de los precios de la mano de obra. En consecuencia, FRIEDMANN opina que «legos y economistas tienden por igual... a exagerar grandemente el grado en que las agrupaciones sindicales afectan la estructura y el nivel de las tarifas salariales» (apud SCHLESINGER, *Estructura de mercado, poder e inflación*, en GALENSON/LIPSET *Teoría y estructura del sindicalismo*, 282). Por su parte, CARTER entiende asimismo que los sindicatos no han tenido en realidad una influencia importante en la redistribución de la renta en beneficio de los trabajadores, aunque haya casos excepcionales, pues en puridad los convenios se contentan con ratificar las decisiones que las fuerzas del mercado habrían entrañado sin su intervención (apud WIDICK, *Sindicalisme en péril?*, 79). No todos los economistas piensan así, desde luego, y aun éstos consideran la existencia de algunas excepciones en áreas de monopolio, matices que analizaremos con mayor detalle infra.

(159) *Il sindacato tra sistema de fabbrica e sistema politico*, 20.

dos "modelos" cuyas ventajas e inconvenientes hemos ido analizando en las páginas anteriores, a fin de intentar ajustarlos entre sí: en él veremos que la realidad es mucho más simple que el barroquismo teórico, y nos pondremos sencillamente frente a una pluralidad de medios de actuación del movimiento obrero.

d) *Revisión crítica: sindicatos-consejos, dos manifestaciones interdependientes.*

Si algo ha quedado claro, tras dedicar un capítulo a desbrozar ideas preconcebidas, es que la definición funcional de la cogestión, en base exclusivamente a describir una actividad de dirección participada, no basta para delimitar el campo en que nos movemos

La polémica que anima actualmente los ambientes laboristas europeos, dentro de su compleja multiplicidad, apunta desde luego a algo más que a examinar si la intervención en las decisiones económicas beneficia o perjudica al movimiento obrero, pues todas las instituciones del Derecho Colectivo, desde el arbitraje al convenio y a la huelga, se hallan implicadas y, más importante aún, imbricadas entre sí, al punto de desautorizar toda división estricta en dos campos contrapuestos: pues si las facultades de participación las hallamos en los consejos o comités, se encuentran asimismo —en menor medida, desde luego— en los sindicatos, cuando celebran reuniones informativas con los empresarios del sector de manera periódica, o deciden conjuntamente con ellos cuál va a ser el costo laboral de la crisis, etc.; igual podemos decir del arbitraje y de la huelga, repartidas en distinta proporción entre consejos y sindicatos. En consecuencia, las valoraciones hechas a tenor de una definición funcional no tienen excesivo sentido: en especial, hablar de una activi-

(160) En todo caso, el empleo del término «corporativo» adolece para los europeos continentales de unas connotaciones históricas fuertemente sentidas, y nos desvían del significado que pueda tener para un bri-

dad corporativa y de otra clasista puede depararnos abultados engaños (160).

Hemos de recurrir a una definición primordialmente institucional, aún dejando constancia de íntimas conexiones, si queremos delimitar en sus estrictos contornos la idea de cogestión: en efecto, la única clarificación posible habremos de buscarla en dos tipos de institución, los consejos y los sindicatos, en torno a los cuales se anudan indistintamente las funciones antes mencionadas. Desde esta perspectiva, los consejos, como órganos internos de una estructura económica, que representan a todos los trabajadores, ofrecen mejores cualidades para compartir la gestión que los sindicatos, asociaciones independientes de esa estructura, en la cual representan solo a una parte de los trabajadores, y cuya personalidad autónoma les hace más aptos para la negociación colectiva. La cogestión, en definitiva, no puede desvincularse de unos contornos más amplios, pues viene a ser un conjunto de facultades por lo común atribuidas a un órgano globalmente representativo dentro de una estructura económica determinada. Es por el carácter universal de la representación ostentada por lo que las fuentes normativas —leyes y convenios— les asignan unas facultades tan difíciles de conseguir para los sindicatos, si bien a lo largo de un proceso extraordinariamente lento, durante el cual los delegados del personal comenzaron teniendo simples facultades de colaboración —informativas, consultivas, reclamatorias, etc.—, para ir alcanzando, de reciente, una situación paritaria con los representantes accionistas en algunos aspectos de la gestión económica. Los "consejos de gestión", en consecuencia, designan un fenómeno organizativo con múltiples manifestaciones, donde el movimiento obrero va insertando sus representantes y conquistando atribuciones, con la finalidad inmediata de consolidar la dirección conjunta de la economía; la situación de los

tánico o un norteamericano, habituados a un sentido más aséptico de «corporation»; por ello, quizá fuera aconsejable emplear otros conceptos, una vez que hemos visto, además, que el corporativismo puede predicarse, en una economía avanzada, de casi toda institución laboral.

representantes del personal se halla actualmente por debajo de la deseada paridad, aun cuando en los últimos años asistamos a un fuerte impulso hacia el objetivo. (161).

Llevar la dirección de una estructura económica, gestionar los "actos de mera administración", presenta el mismo carácter gris y secundario, pero al mismo tiempo imprescindible, de cualquier poder ejecutivo: en efecto, los órganos titulares del poder legislativo constituyen la piedra angular en las estructuras sociales, y los órganos ejecutivos vienen a ser una mera segregación de aquellos centros soberanos. Así las cosas, la gestión económica tiene un carácter delegado y subordinado, se encarga de cumplir los principios generales marcados por los órganos rectores (162), aunque, al igual que la administración pública, trasciende por su labor continua del papel secundón que

(161) Los órganos de representación interna que conocemos bajo los nombres de comités de empresa o consejos de establecimiento deberían distinguirse, para ser precisos, de aquellos otros consejos —de administración, de dirección, etc.— que dirigen la unidad económica de referencia: mientras a estos últimos cuadra el apelativo mencionado en texto, de «consejos de gestión», a los primeros habría que denominarlos con mayor propiedad como «consejos de participación en la gestión».

(162) Dichos órganos rectores, en lo que respecta a las empresas con forma jurídica de sociedades por acciones, plantean una serie de matices: la junta general de accionistas, en teoría el órgano soberano y legiferante «par excellence», no tiene en la práctica sino una intervención esporádica, similar a la que tiene el pueblo (soberano) en las convocatorias de referéndum; el poder legislativo y ejecutivo de las sociedades por acciones se ejercita dentro de los consejos de administración y de las gerencias, con una estrecha vinculación entre sí, que no viene al caso desarrollar ahora; el modelo alemán de sociedades, no se aleja demasiado, en realidad, del modelo clásico francés, seguido en España: las críticas a la cogestión alemana, al colocar la representación de los trabajadores en el «Aufsichtsrat» (consejo de vigilancia) y no el «Vorstand» (directiva), por lo cual debería llamarse, no cogestión, sino covigilancia, pierden de vista que, si bien la ley impide a los consejos de vigilancia empeñarse en actuaciones gestoras, competencia del otro órgano, designan y revocan a los directores, quienes deben por ello ajustarse a la voluntad de los consejeros, los cuales pueden recabar además el ratificar operaciones importantes, y de hecho lo hacen. Cfr. también nota 89. Dedicaremos al tema nuestra atención en el último capítulo de este libro, págs. 205 ss., con matizaciones.

le venía marcado en el reparto. En teoría, las normas legales y contractuales (convenios colectivos, estatutos y acuerdos sociales) acotan el terreno de la gestión, levantan las paredes maestras del edificio, pero el aprovechamiento del terreno, la distribución de los medios y recursos disponibles, tareas de importancia fundamental en la evolución de la unidad económica gestionada, pertenece a los consejos de gestión. Por ello, si los convenios colectivos son necesarios para equilibrar el lastre, la participación en la dirección, especialmente en forma paritaria, resulta imprescindible para corregir el rumbo.

Gestionar conjuntamente una estructura económica capitalista tiene sus riesgos, desde luego: consecuencia lógica y filosofía de la codeterminación es —ha dicho SCHREGLE— que el consejo de empresa tiene que estar dispuesto a compartir las decisiones sobre traslados, despidos, crisis, etc., y también las responsabilidades que éstas implican. Por eso los sindicatos de algunos países no quieren participar directamente en las decisiones directivas, pues la idea de colaborar en los despidos es incompatible, para ellos, con la defensa de intereses del trabajador; en realidad, pueden reducir por convenio colectivo el margen de la empresa para tomar decisiones, pero, no obstante, continúa siendo una decisión de la empresa en la que no participan los trabajadores (163). Riesgos, desde luego, que aportan alguna contrapartida a la clase trabajadora, pues defender los intereses obreros no solo consiste en reaccionar contra las decisiones ajenas "sino más bien en influir en el proceso mismo de adopción de tales decisiones, a fin de evitar las dificultades, en lugar de mitigarlas cuando ya se han producido" (164).

Consejos y sindicatos, en cuanto órganos internos y

(163) *La codeterminación en la República Federal de Alemania*, 89 y 90.

(164) SCHREGLE, op. cit., 90: «De esta manera (continúa diciendo) los consejos de empresa han ayudado —a menudo con éxito— a concertar acuerdos internos gracias a los cuales se han podido evitar despidos».

asociaciones externas, respectivamente propensos a desarrollar una actividad gestora y reguladora, manifiestan simultáneamente la idiosincrasia del país en que se mueven, pues unos y otros son expresión del movimiento obrero nacional y, en definitivas cuentas, del modo de producción imperante en el "hinterland" (165). En otras palabras, ambas instituciones pueden ser utilizadas por el movimiento obrero con una impronta de colaboración o de conflicto, y lo más normal es que, por encima de afirmaciones irreales, se elija en cada país una sola de las opciones (166).

Si durante bastantes años el desgaste de los consejos, por su roce permanente con la dirección, se hizo evidente, en la actualidad tampoco existen demasiadas excepciones a la regla de que los sindicatos practican una estrategia de compromiso, en los países industrializados; pues si decidir conjuntamente con el empresario erosiona terriblemente, pactar con el mismo empresario lleva, más tar-

(165) Según STURMTHAL, *La participation ouvrière*, 212 ss., la expresión «movimiento obrero», que en los Estados Unidos designa generalmente a los sindicatos, tiene un sentido más amplio en Europa, pues comprende a los sindicatos, partidos, cooperativas, mutualidades, etc.; aun cuando, para el autor, las ramas más importantes las constituyan los partidos políticos y los sindicatos, resumiendo en pág. 215: «El movimiento obrero nos pone de ahí en presencia de al menos tres elementos: los consejos, los sindicatos, y los partidos políticos de trabajadores».

(166) Para MAUGEY, *Les moyens juridiques*, 13, «la negociación colectiva puede llegar a una colaboración de hecho, mientras que la participación institucional puede limitarse a contemplar e integrar las estructuras espontáneas, como es el caso de los países nórdicos». En el mismo sentido, considera UNSENIN, *¿Coparticipación social o lucha de clases?*, 83, que para el movimiento obrero, el asegurar la participación real de los trabajadores en la gestión de la producción le permitirá reforzar su influencia en las empresas y en toda la economía de los países capitalistas, pero la actitud será distinta según el enfoque sea revolucionario o reformista: las fuerzas combativas del movimiento obrero rechazan la idea de coparticipación social burguesa, pero utilizan los limitados derechos a participar en la dirección para luchar contra la política antiobrera del capital, mientras los reformistas tergiversan el sentido de la cogestión, pues en vez de defender a las masas, se encargan de que el sistema de explotación funcione sin trabas y se convierten en gerentes capitalistas ejemplares.

de o más temprano, a los mismos resultados. Por tanto, en un país donde los sindicatos practican el buen entendimiento con los empresarios se hallarán consejos que siguen la misma tendencia, y al revés: los sindicatos conflictivos se acompañan de consejos exigentes. La comunicación de miembros entre unos y otros, anteriormente vista, no puede llevar a una solución diferente, salvo por razones tácticas.

Por otra parte, las tareas normativas y ejecutivas se complementan mutuamente, y no vale la pena contraponerlas, pues acaecería una mutilación indeseable. Y en razón a que los consejos y los sindicatos, por su propia naturaleza, tienen aptitudes diferentes, para la gestión o para la negociación, la complementariedad de estas funciones arrastra la de sus normales realizadores. En efecto: las asociaciones independientes tienen algo más por hacer que dedicarse a controlar en múltiples y arduas reuniones la complicada gestión de cada estructura económica, mientras que los órganos de representación interna se pierden por sí solos en el tráfigo administrativo, cuando les falta una orientación general. Quizá en el futuro, si los consejos de gestión llegaran a coordinarse entre sí, como han teorizado los líderes del consejismo revolucionario, veremos con mayor nitidez las conexiones con el sindicato, y los cometidos de cada institución se harán más tangibles (167). Al presente, ambos instrumentos del movimiento obrero han entrado en una fase de coordinación, respondiendo a las exigencias objetivas,

(167) Para realizaciones históricas del proyecto revolucionario, puede servirnos de ejemplo el colectivismo catalán de 1936 a 1939: los sindicatos cumplían tareas de propaganda, inspiración y control, aglutinando en su estrategia el conjunto del sistema, mientras una pirámide de consejos gestores, desde los consejos de empresa, pasando por los consejos generales de industria hasta el Consejo de economía, tenían a su cargo la dirección de las unidades productivas: vid., con mayor detenimiento, PEREZ BARO, *30 meses de colectivismo en Cataluña*, 105 ss. Claro que, en tales situaciones, no podemos ya hablar de participación sino de autogestión o de socialismo democrático (aunque parecido reparto, mutatis mutandis, hallamos hoy a nivel de empresa, entre secciones sindicales y comités), y que aquellos consejos estaban controlados, como es habitual, por los sindicatos.

y todo parece indicar que los pasados enfrentamientos no volverán a repetirse; al operar conjuntamente, la posición de cada uno se fortalece, pues los delegados del personal intervienen en la gestión con el respaldo de las secciones sindicales, mientras el sindicato cuenta con una cabeza de puente que le permite discutir con mayor aplomo y conocimiento de causa todo nuevo pacto (168).

(168) «Entre la acción de los sindicatos sobre los lugares de trabajo y la constitución y la operatividad de los organismos representativos de la base se determina... una alternativa, pero también una línea de convergencia, susceptible de diversos y ciertamente fecundos desarrollos. La oportunidad, por no decir la exigencia, de la cooperación, nace de la comunidad de objetivos perseguidos por diversos instrumentos, y se viene rápidamente realizando por el reconocimiento por parte de los sindicatos de los organismos de base (delegados y consejos de fábrica), que por su parte aceptan la influencia de los sindicatos»: SCOGNAMIGLIO, *I diritti e le funzioni dei sindacati e dei rappresentanti sindacali nell'impresa*, 14. En países de movimiento obrero moderado, los planteamientos vienen a ser parecidos: en opinión de KORNER, *Mitbestimmung*, 149-150, tanto el «sistema de cogestión» como el de «negociación colectiva», —como él los llama— pueden servir de instrumento adecuado para los fines de una Política de Rentas, el uno en forma de acción concertada, el otro en forma de una regulación anónima, apta para influir sobre todos los participantes en el proceso productivo sin necesidad de costosas intervenciones de política económica; para el autor, la cogestión provoca un profundo cambio en el «sistema» de negociación colectiva, no porque debilite la autonomía del movimiento obrero, sino al contrario, porque extiende dicha autonomía. En especial la cogestión necesita un fuerte apoyo sindical para sobrevivir sin mácula, pues «como señaló el subsecretario de Trabajo de Filipinas en el simposio de la OIT sobre la participación de los trabajadores, celebrado en Oslo en 1974, en la mayoría de los países en vías de desarrollo, la falta de solidez del movimiento sindical haría de los representantes de los trabajadores en la empresa otros tantos «rehenes de la dirección»: SCHREGLE, *La codeterminación*, 100.

CAPITULO III

LA COGESTION, ENTRE EL AZAR Y LA NECESIDAD: TEORIA DEL MONOPOLIO.

A. ¿“Volkgeist”, o condiciones objetivas?

Al nivel de reflexión en que nos encontramos, ha llegado el momento de acometer la valoración de los delegados obreros en la gestión económica, un tema delicado, donde fácilmente se cae en el impulso emocional, y sobre el cual se han emitido opiniones dispares. ¿Qué razones de fondo impulsan la atribución de facultades interventoras a los trabajadores, por qué motivos estamos asistiendo a un auge de la cogestión, cuando parecía definitivamente arrinconada por los métodos contractualistas de los sindicatos? Poseemos el bagaje de datos y conceptos suficientes para emprender la labor, que cumpliremos en dos etapas: en una primera, analizaremos si nos hallamos ante un fenómeno anclado en las periclitadas épocas del paternalismo empresarial —del accionariado obrero, la asistencia al capitán de empresa en su actuación carismática y el deber de protección feudal al siervo desvalido— en definitiva, de un residuo paretiano que resurge en los momentos difíciles; o bien se trata de una emanación nacional, una peculiaridad de algún Ordenamiento específico, propenso a estos tipos de soluciones; o, en fin, si es un producto de los tiempos, un resultado de la diacronía estructural, en otras palabras, algo de alguna manera intrínseco a los cambios socioeconómicos que venimos observando en el

presente siglo, destinado a pervivir y a potenciarse. En una segunda fase, a tenor de la solución que se adopte —y con todos los inconvenientes de constituir una mera hipótesis, avanzada sin demasiadas apoyaturas—, extraeremos conclusiones prácticas, en un intento de mejorar las relaciones sociales, objetivo primario del investigador del Derecho.

Lo primero que se advierte, al entrar a valorar la cogestión, es la pervivencia de unas ideas estereotipadas, pertenecientes al tiempo en que prácticamente los únicos logros en esa vía se concentraban en Alemania. Los comentaristas de otros países manifestaban la tendencia a considerar las ideas de gestión compartida en la línea de las teorías hegelianas de interpretación histórica, como la emanación del espíritu de un pueblo: y así, el pueblo germánico, disciplinado y escasamente rebelde, habría creado su peculiar sistema de relaciones laborales, que no sería trasplantable a otros pueblos más luchadores, como el francés o el italiano (169).

No obstante, y junto a interpretaciones culturalistas o behavioristas, aparecen otras donde se practica una expresa vinculación entre la situación económica y los cambios ideológicos ante la cogestión: al comienzo de este libro se advertía la coincidencia cronológica entre la actual crisis de onda larga y el auge de la participación (170), y

(169) En este sentido, se dice en Francia que el sindicalismo germánico está totalmente integrado en la sociedad, que la propia DGB considera la huelga como un fenómeno excepcional, prefiere la negociación a la lucha abierta, y su base, sólida y disciplinada, parece inmune a toda tentación revolucionaria; la «cogestión a la alemana» no es para los sindicalistas franceses más que una depurada forma de colaboración de clases, un sofisticado medio de amordazar al sindicato —Rioux, *Quand la reformé mène au pouvoir*, 21—. Una disquisición entre la explosión autoritaria alemana y la libertad italiana defendida por el proletariado en su larga marcha a través de las instituciones, ahora en peligro por sus coqueteos con la «Mitbestimmung», en MANCINI, *Editoriale*, passim.

(170) Señalada, entre otros, por GIUGNI, *Ancora una nota*, 151-152, al entender que la opción italiana no debe ser la germánica, pues la situación de su país muestra un sistema económico controlado en el plano político por la izquierda de clase, a diferencia de la realidad

se avanzaba el interrogante de si no existiría una razón objetiva, en concreto la agudización de los rasgos monopolísticos de la economía europea, ante el hecho de que la atención sobre el tema de la dirección participada era común a los diversos sectores de interesados. Habría algo más que una reacción coyuntural ante la crisis, pues nos enfrentaríamos con un pedimento estructural, que condicionaría el comportamiento de los interlocutores sociales y de sus portavoces políticos.

Para maniobrar con cierta seguridad en el campo de las relaciones laborales parece indispensable excavar su superficie y analizar el sustrato económico en que se asienta, y así calcular sus propiedades. Por supuesto, una aproximación rudimentaria comprobaría que el diverso desarrollo económico de cada país, influye en el grado de conflictividad de las relaciones obrero-patronales, aunque opinión tan corriente no deja de ofrecer importantes incógnitas. Habría que profundizar más y sintonizar con aquella corriente macroeconómica de concentración del capital —industrial y financiero—, que está induciendo desde finales del pasado siglo a la formación de empresas gigantes y de sectores en régimen de monopolio y de oligopolio. Nuestro punto de partida, que no parece necesitar demostración adicional, será el que los países industrializados, punto de referencia de la doctrina científica que nos es común, arrojan un panorama económico muy simplificado, donde la mayor parte de la producción y de las relaciones laborales se sitúan en grandes empresas;

alemana, con una socialdemocracia de tintes muy conservadores; y si el sindicalismo italiano abandona sus ancestros y trata últimamente de asimilar un modelo foráneo, ello puede obedecer a algo pasajero: a que la opción sindical-conflictiva de democracia económica necesita como requisito una permanente expansión del sistema económico, permitiendo que a las constantes reivindicaciones laborales se pueda responder con la constante ampliación de mercados y de nuevas formas de productividad; cuando fallan las posibilidades de expansión de la economía, la frontera reivindicativa se inmoviliza, como ocurre actualmente en la crisis económica, que ha forzado a una moderación en las reivindicaciones económicas, a una condena del absentismo laboral, e incluso a prestar renovada atención a la opción orgánica de democracia empresarial.

formación social con dominio monopolista, muy centralizada, además, en torno a la alta finanza (171).

Pues bien: las grandes empresas imponen su dominio en los sectores productivos, pero también su comportamiento en las relaciones laborales, que sirven de modelo en la contratación colectiva y en los demás aspectos referentes a la prestación subordinada de trabajo; las condiciones reconocidas por las grandes empresas automovilísticas, siderúrgicas o bancarias, así como por los monopolios públicos, se extienden paulatinamente a todo el sector, forzando a las pequeñas y medianas empresas a un continuo esfuerzo (172).

(171) La autofinanciación tendencial de la gran empresa, no impide la fuerte dependencia a los créditos bancarios. Vid., en nota 90, unos datos de trámite sobre el control de la gran Banca neoyorkina. Un libro clásico sobre el tema, HILFERDING, *El capital financiero*, passim; cfr. además bibliografía citada en las notas siguientes.

(172) Esfuerzo que no siempre termina con la equiparación de condiciones a la gran empresa, o con la quiebra: ROMAGNOLI/TREVU, *Il sindacato tra sistema de fabbrica e sistema político*, 14, se refieren a lo ocurrido en la industria italiana con los pactos que siguieron al «Otoño cálido»: la generalización de los convenios colectivos nacionales de 1969, señalan, de contenidos normativos propios de las grandes empresas, ha obtenido una elevación en el trato de la fuerza de trabajo en las pequeñas y medianas empresas, que las puso en peligro y favoreció la concentración capitalista. En la última ola de convenios, los resultados han oscilado entre la resignación tradicional a la menor capacidad de pago de estas empresas, y la postura de los metalmeccánicos, de no avalar más las diferencias de condiciones laborales en las pequeñas empresas, pidiendo simultáneamente al poder público apoyo económico a favor de las mismas, cosa no lograda, debiendo replegarse hacia la primera postura. Aseveraba HILFERDING, *El capital financiero*, 391-392, que en estos sectores de la pequeña producción reina la competencia más enconada y la tasa de beneficios es la más baja. Toda nueva reforma social, todo éxito sindicalista, acaba con una serie de estas existencias. Aquí encuentran los obreros sus adversarios más encarnizados y, a su vez, el gran capital y los latifundistas su mejor tropa protectora... No obstante, precisamente la imposibilidad de poder presentar exigencias económicas propias de importancia... hace que la clase media sea incapaz de una política independiente». El efecto «pattern-making» de sus convenios colectivos no es la única influencia del sector monopolista sobre los pequeños y medianos empresarios, pues también la inflación viene de allí, perjudicando justamente a los sectores de capitalismo no organizado: «La espiral de salarios, precios y beneficios

A nuestros efectos, el comportamiento laboral de las grandes empresas monopolísticas deriva del gran tamaño y la fuerte acumulación de capital fijo en ellas inmovilizado, que les obliga a desplazarse como un cauteloso trasatlántico necesitado de multitud de auxiliares (173): de esta manera, la gran empresa evita cuidadosamente las colisiones competitivas, prefiriendo coordinar la producción, en una política de «vivir y dejar vivir» que sabe mucho de la confianza en sí mismo y de los destrozos ocasionados por la competencia (174); es el prototipo del

surge de aquel sector del sistema económico en el que unas empresas con una posición fuerte (u oligopolística) dentro del mercado negocian con unos sindicatos poderosos... En aquellos casos en los que las empresas son fuertes dentro de sus respectivos mercados y los sindicatos son eficaces, nadie sufre excesivamente, si es que llega a sufrir, a causa de la inflación... Sufrirán más aquellos individuos y grupos que posean menor control sobre sus precios o salarios y, por consiguiente, menor capacidad para protegerse a sí mismos mediante una elevación de sus propios ingresos», entiende GALBRAITH, *La sociedad opulenta*, 211-212. En definitiva, se forma lo que de reciente se viene llamando «mercado secundario de empleo», donde van a parar grupos marginales de trabajadores, en condiciones de trabajo asimismo marginales.

(173) Se parte en estas líneas de la existencia de monopolios y de sectores monopolísticos, afirmación que algunos matizan en el sentido de que el monopolio puro es un caso-límite técnico, pues también los monopolios están sometidos, de un modo u otro, a la competencia procedente del sector no controlado por el monopolista (cfr. BARRE, *Economía política*, I, 423 ss.; sobre la concurrencia monopolística, vid. NAPOLEONI, *Grundzüge der modernen ökonomischen Theorien*, 49 ss.). Para lo que nos interesa, no tiene relevancia diferenciar los monopolios de los oligopolios, y utilizamos el concepto de monopolio en sentido amplio, comprensivo de las situaciones de oligopolio, como hacen numerosos economistas: cfr. BARAN/SWEEZY, *El capital monopolista* 11, en nota, por ejemplo; una descripción de los principales sectores monopolísticos —y oligopolísticos— norteamericanos, en ADAMS, *The Structure of American Industry*, en especial la industria de la construcción residencial (pág. 108 ss.), metal (145 ss.), químicas (197 ss.), tabaco (231 ss.), cine (267 ss.), envases metálicos (341 ss.) y recipientes de vidrio (381 ss.). En alguna ocasión, debe tenerse en cuenta, los oligopolios no están coordinados, sino en competición (BARRE, op. cit., 441-442, para una clasificación del oligopolio), practicando un comportamiento distinto al que veremos en el texto.

(174) «Los magnates industriales originales, enfrentados a las consecuencias de la competencia asesina, buscaron una salida a través de una política de monopolización despiadada. Las víctimas de esta

“buen comerciante” de los códigos del ~~novecientos~~, cumplidor y honesto, pacífico industrial que procura evitar a todo trance las querellas; es, además, un estratega en la planificación y racionalización de sus movimientos, y sorteja los escollos después de estudiar exhaustivamente las posibilidades de conjunto (175).

La política laboral de los monopolios, a tenor de lo dicho, será una política racionalista, que procurará planificar los costos de personal mediante convenios generosos y de periodicidad fija, a cambio de lo cual exigirá a

campaña, sin embargo, eran numerosas y no carecían de influencia... Fue bajo estas circunstancias como los grandes hombres de negocios empezaron a aprender las virtudes del comportamiento de respeto mutuo. El proceso de aprendizaje fue acelerado a medida que el magnate individualista pasó a la historia y el hombre de empresa gradualmente tomó su lugar como representativo típico de las empresas corporativas. En la actualidad probablemente hay menos monopolios genuinos de los que había al empezar el siglo, pero también infinitamente menos competencia asesina. Y esto nos conduce directamente al problema de la interacción de las empresas gigantes»: BARAN/SWEEZY, *El capital monopolista*, 44 ss. En la labor de contemporización y buenas relaciones tiene un papel esencial la Banca, pues como señalaba HILFERDING, *El capital financiero*, 210, la victoria de una empresa es la derrota de otra, en la que el Banco estaba ingualmente interesado: «por eso, el deseo absoluto de la Banca es la supresión de la competencia entre empresas en las que toma parte... De ahí la aspiración de los Bancos por crear el monopolio».

(175) Los intereses del capital monopolista, embarcado en una competencia permanente en el mercado mundial, dependen, según GORZ, *Estrategia obrera y neocapitalismo*, 32, de la programación a largo plazo de las inversiones y las innovaciones tecnológicas, la predeterminación de los costos, la conquista de nuevas posiciones comerciales en el exterior y la defensa de las viejas posiciones, todo eso exige estabilidad política y monetaria, «paz social», racionalización de la administración, del comercio interior, de la agricultura, disciplina de los sindicatos. Y MANDEL, *Tratado de economía marxista*, II, 147, apostilla: «La economía capitalista de esta fase tiende a asegurar a la vez al consumo y a la inversión una mayor estabilidad que en la época de la libre competencia, o que durante el primer estadio del capitalismo monopolista; tiende a una reducción de las fluctuaciones cíclicas que se debe, ante todo, a la creciente intervención del Estado en la vida económica». Sobre la protección legal a los monopolios, en flagrante contradicción con la legislación antimonopolística, vid. la polémica reverdecida por NADER/GREEN, *Economic regulations versus competition: Uncle Sam the Monopoly Man*, passim.

los sindicatos la evitación de conflictos; no les importará mejorar las condiciones de trabajo, al disfrutar de una posición privilegiada en el mercado que les permite repercutir los aumentos en los precios de venta, dentro de ciertos límites (176); en lo referente a la participación obrera en la gestión de la empresa, los monopolios reaccionarán positivamente ante unos comités de colaboración que les permitan llevar adelante su actitud contemporizadora, atendiendo a las quejas presentadas e incluso informando de algunas cuestiones a los delegados del personal, si bien reconocer facultades de co-gestión a la contraparte alteraría su necesidad de planificación hasta límites inaceptables. Sin embargo, los sectores monopolísticos no pueden rechazar totalmente la intervención obrera a los distintos niveles de dirección económica, por la propia impotencia del gran empresario o accionista para gestionar por sí mismo el imperio que detenta: precisan, como ocurría con los señores feudales que distribuían sus dominios entre varios vasallos, al objeto de controlar la población de siervos, para al final tener que otorgar poderes a los mismos siervos, de nombrar administradores de confianza, pero aun con ellos y con la fuerza disciplinante de los sindicatos —una vez obtenido el convenio— no consiguen mantener su autoridad ni la productividad en la empresa, cuando ésta asume proporciones gigantes y la producción se socializa de hecho; ha de llamar, inevitablemente, a los propios trabajadores en plantilla para que compartan las decisiones que luego habrán de cumplir: la “dirección participativa” nace y se extiende

(176) Observa MANDEL, op. cit., II, 147, que «cuanto más grande sea el número de los sectores monopolizados, mayor es también el número de sectores en donde los capitalistas, al disponer de un enorme aparato de capital fijo, que corrientemente debe ser amortizado, tienen interés en conservar relaciones sociales «estables». Las sobreganancias les permiten asegurar la estabilidad de los ingresos de su mano de obra e incluso su lento aumento periódico». La programación de costos que se pretende por los convenios periódicos, no impide las actitudes violentas de las empresas gigantes cuando una huelga o un convenio escapan a sus planes, aun cuando estos esporádicos conflictos se producen más bien en los oligopolios no coordinados.

desde los años 60, sin otra alternativa para el empresario monopolista (177).

Los grandes espacios laborales, la socialización fáctica de la producción, significan más tarde o más temprano la gestión compartida, y los pasos que desde el patronato, la legislación y el movimiento obrero se están dando en los últimos años, apuntan hacia esa dirección.

Hasta aquí, hemos visto la situación desde la perspectiva de los empresarios monopolistas; pero ¿qué sucede cuando nos situamos en la perspectiva de los trabajadores, y hallamos un solo sindicato, que representa en exclusiva a la mano de obra del sector? ¿Existe en tal caso un monopolio sindical, con trascendencia en las actitudes adoptadas? ¿Qué repercusiones tendrá, de existir, cuando el sector sea monopolístico por ambas partes, es decir, cuando nos encontremos con un monopolio bilateral?

El tema de si puede considerarse a las centrales sindicales como organizaciones monopolísticas ha sido objeto de una amplia literatura en los Estados Unidos, donde las cláusulas de seguridad sindical, la exclusiva negocial para el sindicato más representativo, y la unificación de los sindicatos en una sola central (178), han llevado desde hace tiempo a los tribunales a cuestionarse la aplicación

(177) Desde otra perspectiva, GORZ, *Estrategia obrera*, 34-35, llega a similares conclusiones: según él, la política de racionalización monopolista no puede evitar atacar a las capas parasitarias, rentistas, preindustriales, incluso precapitalistas de la burguesía, de la pequeña burguesía y del campesinado: la gran burguesía solo puede imponer su dominación a las clases poseedoras si, renunciando a la unidad política de todos los poseedores (al «bloque conservador»), alcanza a unir bajo su hegemonía a las «fuerzas vivas» contra los «pesos muertos» de la sociedad; necesita la adhesión política de los cuadros, patronos industriales y otros «hombres de progreso». Y, como todos éstos, reunidos, todavía no dan el peso, necesita encontrar aliados en el movimiento obrero que, en nombre del modernismo y de la racionalidad, hagan aceptar a la clase obrera una política de «concertación», de «participación» y de predeterminación de los aumentos de salarios.

(178) Me refiero a nivel de sector, pues, como se sabe, además de la central AFL/CIO deben contarse gremios muy poderosos, como el de los conductores. Aun habrían de contarse unidades sindicales a nivel de empresa, los «company unions», de cierta entidad.

a tales asociaciones de la ley anti-trust (179). En Europa, el tema no parece haber tenido excesivo eco, al menos entre los juristas, si bien desde la II Guerra Mundial se ha venido operando una simplificación importante en el panorama sindical. Realmente, la crítica de SIMONS, MANCHLUP, VINER, LINDBLOM y otros, de considerar a los sindicatos como peligrosos monopolios que distorsionan severamente el mercado libre, y que deberían estar sujetos a la legislación antimonopolística, parte de falsas analogías entre el mercado laboral y el mercado de productos, y entre sindicatos y empresas mercantiles, pues los sindicatos no venden trabajo, ni buscan maximizar los beneficios (180), y deben tomarse con reservas; a pesar de lo cual, cuando un sindicato o una federación sindical negocia en exclusiva, como único oferente de mano de obra, con uno o varios empresarios, se coloca en una posición reforzada cuyos resultados vienen a ser similares a los de un vendedor monopolístico: «afirmar que un sindicato no es un vendedor monopolista de servicios laborales no es lo mismo que afirmar que no es una organización monopolista... El tipo de monopolio comercial que más estrechamente se asemeja al sindicato es el cártel de precios que posee suficiente control sobre la entrada y salida como para imponer su política de precios, pero que carece del mecanismo necesario para establecer un "pool" de beneficios y de la fuerza necesaria para imponer ese "pool" (181).

(179) Cfr. BLANC-JOUVAN, *Les rapports collectifs aux Etats-Unies*, 366 ss.

(180) KILLINGSWORTH, *Organized labor in a free enterprise economy*, 560-561.

(181) MASON, *Monopolio laboral y cuestiones afines*, 225. En ello coincide HILFERDING, *El capital financiero*, 397, para quien el sindicato obrero aspira al monopolio de la oferta de la mercancía fuerza de trabajo: «De esta forma, representa un cartel de contingentes, o un ring», aun cuando como tal tenga un punto débil, pues no domina la producción, y, en consecuencia, no puede regular su volumen de demanda. El mismo KILLINGSWORTH en una intervención recogida en GALENSON/LJPSET, *Teoría y estructura del sindicalismo*, 261, reconoce la existencia de alguna semejanza: «en la arena política, monopolio vale casi tanto como pecado... sugiero que en vez de llamar a los sindicatos monopolios,

El comportamiento de un sindicato "único" equivale, bajo ese planteamiento, al de un empresario monopolístico, contemporizador y fiado en sus fuerzas, con una perspectiva de conjunto que le permite iniciar esquemas de planificación sectorial, obtener una negociación centralizada y operar como representante general de los trabajadores, atendiendo directamente cuestiones políticas. Sin embargo, sus reivindicaciones unitarias habrán de girar en torno a los aumentos de productividad mientras se halle en un sector de libre competencia empresarial pues de intentar superarlos se incidiría probablemente en una permanente conflictividad, de insatisfactorios resultados para ambas partes (182); mucho se ha escrito por los economistas sobre la cuestión de si los sindicatos efectivamente sirven para una distribución más equitativa del excedente económico, y las respuestas divergentes parecen haberse aproximado hacia el término medio, considerando que existe una estrecha correlación entre productividad y aumentos salariales, salvo en los sectores monopolísticos, donde el empresario —privado o público— no está sujeto a los márgenes de una competencia inexistente, y puede elevar con cierta libertad los precios y salarios. Ciertamente, apunta FRIEDMANN, "cuanto más rígida o falta de elasticidad sea la demanda del producto y cuanto más fuerte sea la influencia de lo que se llama "racionalidad oligopolista" de una industria, tanto mayor

sería más exacto y menos provocativo decir que ciertas prácticas sindicales exhiben tendencias monopoloides».

(182) El «vertenzialismo» italiano podría enjuiciarse desde esta perspectiva. Las respuestas de un desunido patronato ante fuertes reivindicaciones de un sindicalismo unificado pueden alcanzar respuestas más contundentes que las del conflicto laboral: recuérdense las sangrientas batallas callejeras entre los «Sindicatos Unicos» de la CNT, en Cataluña de 1919, y el denominado «Sindicato Libre», apoyado por los empresarios para dividir el movimiento obrero; en otras ocasiones, se recurre a contratos de trabajo antisindicales, como los «yellow dog contracts», o un intervencionismo estatal de los salarios, en aras de un saneamiento económico que en definitiva permite a los empresarios mantener sus márgenes de beneficios sin verse obligados a la concentración o coordinación monopolísticas.

será la tendencia hacia más altas tarifas salariales... La existencia de una estructura de mercado oligopolista puede dar a un sindicato el poder con que incrementar los salarios, mediante la exclusión de nuevas empresas no sindicadas que podrían aprovecharse de la oferta de mano de obra existente" (183).

Quizá el aspecto más interesante de cuanto venimos diciendo sea, en definitiva, la interacción recíproca de empresas y sindicatos para formar dos bloques compactos, que negocian con parsimonia sus mutuas relaciones, sabedores de que es preferible alcanzar con paciencia y mediante convenios colectivos lo que de otra manera puede dar origen a larguísimo conflicto: el panorama europeo, siguiendo al norteamericano, va asumiendo la conformación de monopolios bilaterales, en el sentido expresado, que podría inspirarnos nuevos planteamientos de "corporativismo sectorial", si no constituyera un abuso terminológico (184).

(183) Apud SCHLESINGER, *Estructura de mercado, poder e inflación*, 288; en cuanto a SCHLESINGER, se coloca a medio camino entre la escuela de Chicago y la escuela «directa», entendiéndose asimismo que los aumentos salariales de sindicatos estratégicos pueden lograr una distorsión de salarios —o un aumento de costos, si los demás salarios aumentan proporcionalmente—: «con arreglo a este análisis, el poder de los sindicatos ubicados en situación estratégica descansa en las características tecnológicas o de mercado de sus respectivas industrias. La más importante es la oligopolista... Los límites al ejercicio inmediato del poder (sindical) son los delicadamente diplomáticos, característicos de situaciones de oligopolio o monopolio bilateral: el temor de excederse en las «conquistas» y atraer la desaprobación pública, el temor de provocar la intervención oficial, y el temor de provocar antagonismos poderosos y de grandes recursos en una situación de conflicto. Pero *gradualmente*, un sindicato así situado puede *lograr pacíficamente su objetivo*» (op. cit., págs. 300-301).

(184) Así, ha dicho SCHLESINGER, que en los supuestos de monopolio bilateral puede instaurarse un «portazgo monopolista» por obra de cualquiera de las dos partes o de ambas de común acuerdo, siendo los efectos los mismos: «precios más altos para esta industria en particular, una mejora en los términos del comercio, en desmedro de otros grupos sociales... Lo que entonces acontece es la extracción mancomunada de una mutua explotación de la economía por los grupos componentes de la industria en cuestión. Sindicato e industria existen en una relación simbiótica basada en la estructura monopolista de la industria» (en «Estructura de mercado, poder e inflación», 301).

A medida que en el sector industrial considerado va predominando una sola central, y los empresarios se unen en algún tipo de formación coordinada, se constata una racionalización de los conflictos colectivos, ahora no competitivos y mucho más costosos, se identifican los interlocutores sociales, y se reconocen las ventajas de una actuación coordinada o solidaria. Y si desde los planteamientos de un empresario monopolista existía una necesidad objetiva de contar con los representantes del personal, desde el punto de vista de un sindicato exclusivo, esos representantes —que en su mayor parte estarán afiliados a él— significarán un medio de aglutinar a los trabajadores a los distintos niveles orgánicos en que funcionan, especialmente a nivel de establecimiento y de empresa, comprometiendo a todos los trabajadores del ámbito considerado en los planteamientos reivindicativos: los consejos, en cuanto órganos *unitarios* de representación, madurarán con naturalidad en los sectores organizados o monopolísticos, como quiera llamárseles, al ofrecer una vía más de racionalización y de concentración de poderes; las coaliciones esporádicas de trabajadores, el espontaneísmo de base, quedan en buena medida insertados en ellos, si sus canales de representación son suficientemente flexibles: el sindicato y el empresario tienen entonces un vehículo inmejorable de comunicación con la base obrera —no solo sindical— y ésta se sentirá más identificada con los consejos cuanto mayor capacidad de satisfacer sus aspiraciones vayan consiguiendo.

B. Economía monopolista y modelos de relaciones laborales.

La tesis expuesta en el epígrafe anterior; la afirmación de que la estructura económica monopolista supone un condicionamiento decisivo para la cogestión, ¿no simplifica excesivamente el análisis, cuando los especialistas suelen aludir a razones políticas, sociológicas o históricas que hasta ahora no hemos aquilatado suficientemente?

En puridad, hablar de un fuerte condicionamiento

no implica que éste sea el único, ni que en otras circunstancias, por una decisión voluntarista del legislador o de las fuerzas sociales, aparezca asimismo un desarrollo del esquema. Entre otros factores concomitantes, no podemos olvidar el fuerte poder individual que han otorgado a cada trabajador los avances tecnológicos, al hacer del especialista el dueño y señor en su materia (185). Con todo, la mayor parte de esos factores encuentran su reflejo en la estructura económica, y a través de ella ejercen normalmente su efecto condicionante.

Tomemos el ejemplo de Alemania Federal, cuya economía se halla fuertemente centralizada, tanto desde el lado patronal como desde el sindical (186). Según veremos en la segunda parte de este libro, su economía venía sufriendo fuertes tensiones monopolísticas, aceleradas con los conflictos bélicos; coincidiendo con ello, los programas sociales y políticos dan cada vez mayor importancia a una participación de los trabajadores en la dirección de las unidades económicas: la central DGB, por ejemplo, reconoció en su 7.º Congreso (1966) que la cogestión venía auspiciada por la situación económica, con argumentos muy conectados con lo que hemos analizado anteriormente: a tenor de ella, la economía alemana se caracterizaba

(185) Si vamos a las últimas raíces de la evolución histórica, el pensamiento marxista debiera haber dado la primacía, como «causa causarum», a los descubrimientos —geográficos o científicos—, que en las últimas centurias han dado origen a sucesivas revoluciones industriales. Para DUFFY, *Changements*, 89-90, por ejemplo, han sido la automación y la tecnología moderna las que han dado a los trabajadores un control más grande sobre el proceso de producción, y han hecho menos efectivos los tipos de autoridad tradicional, pudiendo llegar a cambios en la ideología de la gestión. Los sindicatos también han de constituir, según el mismo autor, pequeños grupos de trabajadores a causa de la tecnología, los cuales debilitan la autoridad sindical central. También entre los sociólogos se reconoce que «el papel evolutivo primario corresponde al sistema tecnológico», en el marco general de la evolución de la cultura —WHITE, apud TIMASHEFF, *La teoría sociológica*, 361-362.

(186) Desde 1945, pues la dispersión sindical existente durante la República de Weimar se evitó desde un principio, gracias a los desvelos de Hans Böckler, mediante la fundación de una sola central, a los efectos prácticos, en la postguerra.

por un crecimiento rápido, pero diferenciado y con desigual desarrollo entre empresas, sectores y regiones, lo cual llevaba a crisis estructurales; en tal situación, muchos problemas sociales y económicos no podían resolverse con medidas globales de política económica o sindical, y los problemas singulares tampoco podían contemplarse en un convenio regional, ni solamente por los consejos de establecimiento, al no tener influencia en problemas capitales de inversión, reconversión o racionalización. (187); la participación de los trabajadores en la gestión de la economía debía ampliarse, cubriendo esas distancias intermedias a donde no alcanzaban ni los sindicatos ni los empresarios. De todos es conocido el abandono por el partido socialista alemán del método marxista, orientándose hacia una política de gestión, al reclamar la participación e incluso la gestión de las empresas para los trabajadores (188). Por su parte, los conservadores alemanes, por boca de Adenauer, llegaron a entender la cogestión en las grandes sociedades anónimas, como un medio de consolidar el orden democrático, que aligeraba las tensiones y no ponía en duda las relaciones de propiedad (189). ¿No parece existir entre tales cambios progra-

(187) Cfr. SCHWERDTFEGER, *Mitbestimmung*, 103. La Memoria presentada por el comité Federal al Congreso distinguía lúcidamente tres alternativas de actuación sindical: la político-radical de los sindicatos franceses e italianos, que llevan la lucha por la igualdad de derechos de los trabajadores al campo de la lucha de clases, buscando con la confrontación directa la superación del capitalismo, y rechazando en consecuencia la cogestión; la de las Business Unions americanas, que aceptan la estructura socioeconómica vigente, y asumen el rol de contraparte en el mercado laboral, procurando elevar el precio del trabajo sin cuidarse de sus repercusiones en la situación de sus partners; y la de la propia DGB alemana, que se define como partidaria de una política responsable en el marco de la democracia, identificada en la cogestión —SCHWERDTFEGER, *ibidem*, 98-99—.

(188) Este cambio de actitud, conectado con el tema que nos ocupa, en GARCIN, *Cogestión y participación*, 11.

(189) Cfr. D'AGOSTINI, en *Rinascita* de 2-4-1976. Aún no se han estudiado suficientemente los paralelismos entre esa actitud, que en definitiva potenciaba el sindicalismo frente a los grupos radicales, y la del gobierno americano una década antes, que produjo una espléndida legislación pro-sindical. Con los años 50, llegará la depuración del sindi-

máticos y las situaciones creadas por el gigantismo económico una directa relación, semejante a la producida entre un remolino y la deriva de los objetos que pasaban por su lado? La escasez de empresarios deja al aire importantes vacíos de poder, y, ante la perspectiva de que en ellos germinen fenómenos autogestionarios, se prefiere cubrirlos mediante fórmulas de gestión compartida, que unos entienden como transitorias, y otros como el encaje óptimo y definitivo. Claro que en los sectores no monopolísticos, donde la lucha y la competencia persisten, los condicionamientos socio-económicos son diferentes, campo abonado para el “mercado secundario de empleo” y el trabajo de los emigrantes (190). El juego de otros factores no primariamente económicos lo hallamos, para el caso alemán, en su accidentada historia; pues si la tradición consejista de los trabajadores alemanes, que ya en 1861 habían constituido la primera comisión obrera, encontrándose muy extendida la institución hacia 1890 (191) cabe atribuirle a la misma concentración económica que pretende explicar, como veremos dentro de poco, la II Guerra Mundial aportó dos catalizadores de relieve en el avance de la cogestión: por un lado, la división del país en dos Estados independientes, con una chirriante tensión ideológica entre ambos, que lleva al patronato de Alemania Federal a aceptar una amputación de urgencia con tal de

calismo así preparado, tanto en USA como en Alemania Federal: en este último país, el episodio más sintomático de la «caza de brujas» se produce con el encarcelamiento del Dr. Agarth, presidente de la central DGB, acusado de espionaje en favor de Alemania Democrática; en adelante, los sindicatos de ambos países se ajustarán a funciones «integradoras».

(190) Sobre el mercado secundario, vid. MEYERS, *Quelques aspects des problèmes de l'emploi aux Etats-Unis*, 67. Los emigrantes se encuentran desprovistos en Alemania de un cierto número de derechos fundamentales por obra de la *Ausländergesetz*, y entre ellos, de los sindicales: cfr. NOTTER/BRUNINI *Die rechtliche Stellung der ausländischen Arbeitnehmer in Deutschland und in Frankreich*, 332 ss. Una excelente visión crítica, desde un planteamiento sociológico-jurídico, en GEISELBERGER, *Schwarzbuch: ausländische Arbeiter*.

(191) Cfr. POTHOFF, *Zur Geschichte der Mitbestimmung*, en POTHOFF/BLUME/DUVERNELL, *Zwischenbilanz der Mitbestimmung*, 4 ss.

“salvar” el conjunto del poder económico (192); por otro, la ocupación de Alemania Federal por fuerzas extranjeras, permitió al Partido Laboralista británico experimentar en otro país un programa avanzado de socialización, según veremos más abajo, cuyo “leit motiv” era la gestión compartida de las grandes empresas en la industria pesada.

(193), Los países del sur europeo, por su parte, y en especial Italia y Francia, se caracterizan también por una economía de tipo monopolista —la mayor parte de la producción y de las inversiones se hallan concentradas en unas pocas empresas (193—, a pesar de lo cual no se amoldan fácilmente al modelo teórico de relaciones laborales trazado, sino al contrario, arrojan una conflictividad mucho mayor, que puede palpase en cualquier estadística comparada sobre horas de trabajo perdidas por huelga. Ahora bien: junto a las empresas gigantes y acaparadoras, la red industrial francesa o italiana muestra numerosas áreas de capitalismo liberal, donde la competencia prevalece sobre la coordinación económica, al computarse un excesivo número de empresas medianas y pequeñas, y un pluralismo sindical asimismo de competencia: los sindicatos italianos se encuentran divididos en varias centrales, aunque desde luego su situación resulte infinitamente mejor que la francesa, más dividida y con mayor competencia entre las centrales; en la segunda postguerra, in-

(192) «Para el gran capital surge la necesidad tras 1945 de desarrollar formas de colaboración con los socialdemócratas y los funcionarios sindicales... La distinta proporción de las fuerzas de clase después de 1945 —a ello se remite la formación de una comunidad de Estados socialistas y la creación en suelo alemán de un Estado socialista— forzó a la burguesía de los monopolios a desarrollar y aplicar métodos de dominación frente a la clase obrera sindicalmente organizada, que sometieran a los sindicatos al capital monopolista, sin destruirlos como organización de la clase obrera», arguyen DEPPE et aliteri, *Kritik der Mitbestimmung*, 111, en una línea voluntarista de interpretación. Una encuesta realizada en 1961 mostró la creencia de los encuestados en que la cogestión suponía una política encaminada a «lograr relaciones laborales satisfactorias y con ello crear un eficaz dique contra el bolchevismo»: POTTHOFF/BLUME/DUVERNELL, op. cit., 275-276.

(193) Cfr. TCHERPAKOV, *Le capitalisme monopoliste*, 69 ss.

cluso, el sindicalismo italiano logró unificarse mientras duraron los gobiernos de coalición, aunque su fragmentación en 1949 permitirá “una rápida y creciente resistencia de la Confindustria y de sus asociaciones de sector incluso para la renovación de los convenios” (194). En páginas anteriores tuvimos ocasión de observar la escasa implantación y la debilidad financiera de esos fragmentados sindicatos. ¿Nos extrañará, en consecuencia, que un patronato dividido y un sindicalismo pluralista determinen un panorama laboral con numerosos desajustes y tensiones conflictivas? En tal mosaico, aún, ¿no supondría la potenciación de los consejos una apariencia de mayor divisionismo en el movimiento obrero, lógicamente repudiable? La apertura de las grandes centrales italianas a la idea de cogestión, en el contexto de la crisis económica, se vería propiciada por los intentos de convergencia y unificación sindical emprendidos desde hace años, mientras las centrales francesas continúan luchando entre sí por arrebatarle la clientela.

En España, la estructura económica es también de tipo monopolista, pero aún más débil que la italiana o la francesa (195): aún tienen su importancia, no una, sino varias asociaciones de pequeños y medianos empresarios, que pretenden seguir unos planteamientos diversos a los de la CEOE; del lado sindical, las últimas elecciones a comités de empresa han clarificado bastante el panorama,

(194) DRAGO y otros, *Movimiento sindacale e contrattazione collettiva* 1945-1970, 36. Paralelamente señala CARINCI, *La partecipazione dei lavoratori alla gestione*, 304, la participación institucional se hizo cada vez más difícil, en la postguerra. MEU

(195) Vid. TAMAMES, *Los monopolios en España*, passim; MONTESINOS y otros, *Anuario de las relaciones laborales en España* 1975, 229-230. Los monopolios españoles dependen, a su vez, de otros monopolios extranjeros, o lo que viene a ser igual, la concentración económica en nuestro país viene estimulada por, y se subordina a, la concentración económica internacional, según demuestran BUENO/GARCIA DE LA CRUZ, *Imperialismo, empresas multinacionales y capitalismo español*, 1959-1973: algunos elementos, 33 ss., pudiendo definirse la formación social española como «incluida dentro de las formaciones sociales dominantes (centro imperialista)... aunque en una situación de subordinación»: REVERTE/VARELA, *España en la cadena imperialista*, 30-31.

aunque sin lograr simplificarlo, habiéndose hecho fuertes las centrales minoritarias en algunos sectores y regiones, mientras un mosaico de sindicatos "independientes" o "libres" pugna por consolidar su situación; hay escaso interés, bajo esas circunstancias, por unos consejos unitarios con fuertes poderes. En favor de los cuales puede dejarse constancia de una amplia tradición consejista en el movimiento obrero español, señalada repetidamente por los especialistas (196), que alcanzó sus máximas expresiones en Cataluña, durante la guerra civil (197), y que se mantuvo en las comisiones obreras clandestinas, durante la dictadura del general Franco (198).

(196) MOLERO, *La contratación colectiva*, 18 ss., y bibliografía ibi cit. En pág. 19 señala que «de este modo, junto a numerosas manifestaciones paritarias, desde 1904, la configuración rigurosa del convenio colectivo no llegará hasta el art.º 12 de la LCT 1931, con unos antecedentes mucho más débiles que los indicados para el acuerdo paritario, con una práctica tan poco pujante que resulta totalmente truncada por el nuevo régimen político de la postguerra». Recuerda FABREGAS, *Sobre la alternativa sindicatos-consejos*, 38-39. que «la clase obrera española tiene una enorme tradición unitaria y de democracia directa», habiendo sido unitaria la lucha reivindicativa de los últimos 16 años, mediante asambleas, comisiones representativas, etc.

(197) Como se sabe, el Decreto de colectivizaciones y control obrero de 24-10-1936 dejó en manos de sus propietarios las pequeñas y medianas empresas, a cambio de implantar en ellas unos comités obreros de control con amplísimas facultades de cogestión, entre otras, las de aprobar propuestas patronales sobre normas de trabajo, proyectos de aumentos y disminución de salarios, admisión de nuevo personal, programa general de producción y distribución, aprobación de los pagos y cobros a efectuar, control de cuentas, etc.: el Decreto de la Generalidad de 28-1-1937, que los reglamentaba, añadía una atribución verdaderamente notable, cual era la aprobación de la cantidad a retirar por el empresario para sus gastos personales, según unos límites establecidos por el Consejo de Economía de Cataluña. En la sesión del Consejo de Economía de 9-8-1938, DUCH afirmó que solo un 10% de aquellos comités hacían uso de sus derechos, mientras que RUIZ POSENTI lo calculaba en un 90%, discrepancias probablemente nacidas de un afán por defenderlos o por atacarlos. Vid., sobre el tema, BRICALL, *Política económica de la Generalitat (1936-1939). Evolució i formes de la producció industrial*, 213 y 215.

(198) Tanto CC.OO., como CSUT y SU, nacieron con unas pretensiones unitarias, de «movimiento» antes que de sindicato, que la mutua competencia les forzó a abandonar en la práctica.

Si el grado de concentración monopolista im como se ha venido deduciendo en las páginas anteriores, la implantación de los consejos unitarios de gestión, quiere decirse que el auge de éstos en los últimos años tiene bastante poco de azar, pues la concentración económica parece un fenómeno imparable. En consecuencia, es bastante previsible que los trabajadores irán afirmando sus derechos de cogestión a través de esos órganos en el futuro, a lo cual opondrán resistencia determinados sectores del patronato y del movimiento obrero. ¿Sería factible, en base a la panorámica que poseemos, trazar una prospectiva de la evolución consejista en los próximos años? Cuestión tan interesante bien merece un intento.

C. Entre el fetichismo consejista y el mito sindical.

La cogestión es uno de tantos reflejos provocados por el proceso de concentración económica al que venimos asistiendo durante todo el presente siglo, proceso que se agudiza con motivo de las crisis, como vimos en 1929 y como observamos en la larga crisis energética actual. Probablemente, si quisiéramos dar una explicación global a las raíces de la cogestión, habría que decir que no todo el poder social puede centralizarse —y ya fuimos testigos del fracaso de las ambiciones totalitarias en esa dirección—, de manera que la concentración de la propiedad no viene acompañada de la concentración gestora, sino al contrario: para evitar el colapso, no basta delegar, no hay otro remedio que descentralizar, si quiere mantenerse una producción económica que interesa a todos. Así se ha interpretado la dejación de poderes soberanos en favor de los poderes autónomos, prefiriendo el Estado favorecer la regulación privada de los interlocutores sociales, con todos los límites que se quiera, en vez de proceder a reglamentar por sí mismo las relaciones laborales hasta el mínimo detalle (199); y así podemos también considerar la apa-

(199) Sin necesidad de remontarnos al «laissez faire» liberal, la potenciación de la actividad sindical y colectiva por el Estado, a través de su legislación iniciada por los Estados Unidos con la NLRA de 1935

rición de delegados del personal en los órganos de gestión económica, en un segundo impulso descentralizador que ha debido completar el esfuerzo sindical con nuevas legitimaciones (200). Los sindicatos no están equipados para una representación universal en la gestión, máxime en países de pluralismo sindical, y han de reconocer la conveniencia de unos órganos unitarios, en donde puedan instalarse unos delegados cuyos poderes les sean atribuidos por su elección desde la base, incluso no estando afiliados sindicalmente, cuando la organización asociativa de tal base resulte insuficiente (201). Esa labor complementaria se ha iniciado allí donde era más necesaria, articulando el nivel de base con los consejos de primer grado —comités de establecimiento y de empresa—, y con grados de participación mínimos, para ir paulatinamente eleván-

—una vez constatadas las dificultades de intervención directa en las relaciones laborales, con motivo de la 1 Guerra Mundial—, ha sido reconocida como una *condición necesaria de libertad* por los expertos; así para GIANNINI, *Autonomía*, 882-883, resulta imposible que el entero comportamiento de cada sujeto quede sometida a la organización del Ordenamiento; la autonomía privada es, por ello, una posición necesaria de libertad y de autodeterminación de un sujeto en un Ordenamiento: no supone la admisión de la anarquía, sino más bien el puente echado a la instancia anárquica insuprimible en todo Ordenamiento.

(200) En opinión de PIZZORNO, *Entre l'action de classe et le corporatisme*, 150, desde el momento en que la dirección de las empresas no son sino peones de un juego que las supera, donde incluso el Estado nacional está a merced de estrategias financieras imperialistas, solo un poder limitado, un poder de autonomía, vale la pena de ser contemplado, un poder de ser autónomo frente a todas las manipulaciones, explotaciones, abusos, a todas las arrogancias incontroladas e insoportables, de un poder que no se busca suplantar, pues parece imposible hacerlo, pero del que se pretende al menos defenderse, aislarse de una manera o de otra.

(201) En este sentido, DUFTY, *Changements*, 121-122: «En general, los sindicatos europeos se han mostrado favorables a los comités de empresa, y la extensión reciente de sus poderes de cogestión y de sus derechos de consulta ha sido realizada casi enteramente bajo la presión de los sindicatos, que han recibido un cierto sostén de partidos socialdemócratas. La razón principal del sostén aportado por los sindicatos a los comités de empresa ha residido, posiblemente, en la capacidad de estos últimos para cumplir numerosas cosas a nivel de la empresa, cosas que los sindicatos no pueden realizar a causa de su debilidad fundamental a ese nivel.

dose de nivel y grado: el objeto de las reformas legales y convencionales de estos próximos años parece ser el de insertar, o reforzar la inserción, de representantes obreros en los órganos gestores de las grandes sociedades y de los "holdings", con facultades de cogestión en sentido estricto; en algún caso, especialmente en los servicios públicos, las empresas en cuyos consejos de administración tienen presencia los delegados obreros monopolizan todo el sector de actividad, y otras veces es el trust, en cuyos órganos superiores de gestión comienzan a aparecer los consejeros trabajadores, quien lo hace: en tal caso, la red de consejos perfecciona una estructura piramidal, y desde los niveles inferiores a los superiores de mando comparten las decisiones los trabajadores. Lo normal, sin embargo, viene a ser una coordinación oligopolística del sector, por lo que los órganos de cabecera sectoriales escapan de las unidades productivas, para constituir entidades privadas o públicas —una "cámara", una "hermandad", un "consejo superior", una "junta administrativa"—, ante los cuales se plantean los más arduos problemas para introducir representantes obreros o para crear comités paralelos. Testigos de una etapa histórica en que los sindicatos habían logrado un cierto reconocimiento del poder constituido, pero estaban aún lejos de obtener la presencia institucional de nuestros días ante los organismos estatales, los teóricos del consejismo revolucionario consideraron factible, e incluso necesario, relegar los sindicatos a una posición secundaria, y asumiendo la gestión económica una pirámide perfecta de consejos, elegidos en los centros de trabajo desde abajo hasta arriba (202). La evolución

(202) El ejemplo de aquellos teóricos fueron los consejos obreros rusos, o «soviets», de las revoluciones de 1905 y 1917: así, ПАННЕКОЕК, *Los consejos obreros*, 75, describe aquellos ejemplos, cuando los obreros de las fábricas elegían delegados, cuya asamblea general constituyó el soviét central, pero que «no constituían órganos de mando», siendo revocados en cualquier momento; en pág. 42 alude a un hecho generalizado actualmente, el de que, por lo común, los sindicatos y sus dirigentes «se apoderan» de la dirección de los comités. La estructura consejista imaginada por GRAMSCI, basada en comités de fábricas, que elegirían los consejos de barrio, éstos a su vez a los comisarios urbanos,

jurídica e ideológica a que asistimos en estos últimos años no parece que vaya a desplazar a los representantes sindicales en los diversos consejos de gestión superiores donde han sido llamados desde hace tiempo, sino que intenta reforzarlos para, desde sus posiciones inocuas —en la política de empleo, la seguridad social, etc.— extender la implantación obrera a otros organismos más trascendentales: según vimos supra, el antagonismo consejos-sindicatos se saldó en la práctica, y el que los consejos, a cualquier nivel, superior o inferior, se integren por sindicalistas, no tiene la menor relevancia; solo cambia en tales consejos de nivel superior el procedimiento electoral, a través de los sindicatos y no directamente por la base, pero ello no será suficiente para invalidarlos en su actual conformación, pues de una u otra forma dichos consejos habrán de cubrirse por elecciones en segundo o ulterior grado.

La complementariedad entre los sindicatos y los delegados del personal para cubrir los diversos niveles consejistas hace saltar el tema de las conexiones entre ambos. Si hemos visto en los capítulos anteriores que de facto los órganos unitarios de representación se componen de sindicalistas, también hemos descubierto los diversos sistemas de articulación seguidos en cada caso; ¿prosperará, de entre ellos, el sistema angloamericano —consejos integrados en los sindicatos—, o el europeo continental —consejos formalmente independientes de los sindicatos—? Los argumentos favorables a la primera solución hablan del egoísmo de empresa y de la necesidad de que unos órganos tan en primera línea como los consejos se amparen en un fuerte control sindical al objeto de evitar su desvirtuamiento, y a fuer que la comparación entre los consejos de delegados angloamericanos y los comités o consejeros del continente europeo ratifican el aserto; no

etc., debería estar controlada y disciplinada por el partido socialista y por los sindicatos de oficio («Democracia obrera», 61), aunque sin entender al partido y al sindicato como *tutores o sobreestructuras* ya constituidas de esos consejos, antes bien, como agentes liberadores de ellos frente al Estado («El consejo de fábrica», 81-82).

obstante, los argumentos de la postura contraria poseen fuerza suficiente para desmontar el valor de los anteriores, pues una intervención directa de los sindicatos en los consejos compromete a los primeros en la actuación de los segundos, privándoles de la conveniente autonomía para negociar los convenios en los niveles de establecimiento y empresa, al tiempo que priva a los consejos, a los niveles antedichos, de la espontaneidad y obediencia a la base, clave de su potencialidad (203). Al existir ventajas en uno y otro sentido, da la impresión de que cada bloque de países seguirá el sistema ya adoptado; más aún cuando el sistema angloamericano tiene como presupuesto la aplicación generalizada de las cláusulas de sindicación —“closed shop”, “union shop”, “preferential hiring”, etc—, a las que los países europeos continentales, tras largas décadas de corporativismo obligatorio, se muestran reacios todavía; en ellos, pues, y suponiendo que los aspectos antisindicales del “derecho al trabajo” y de la “esfera de autonomía individual” vayan a mantenerse, no parece factible aún la implantación de consejos necesariamente sindicales.

Nos queda por cerrar un último punto: en países de monopolismo débil y pluralismo sindical, entre otros, España, ¿interesa al movimiento obrero, y, objetivamente, al proceso de simplificación, potenciar los órganos unitarios de que venimos hablando, o supondría, por el contrario, un motivo más de dispersión? Hace poco veíamos que,

(203) En tal sentido, PONS i SAGRERA, *Para una dialéctica revolucionaria: consejos-sindicatos*, propone un doble poder obrero, sin dependencias del uno al otro. En la posición contraria parecen hallarse ROMAGNOLI/TREU, *Il sindacato tra sistema de fabbrica e sistema politico*, 21-22, para quienes la manera de atenuar la descompesación funcional del sindicato a los distintos niveles en que actúa no consistiría en llegar a un acuerdo de recíproca irresponsabilidad entre sindicatos y delegados de personal, sino en volcar todo el sindicato su propio prestigio en el rol de autor o coautor de las mutaciones en el sistema organizativo de la fábrica. Ya vimos en el capítulo primero que entre los sindicatos reinan las mismas diferencias de criterio, proponiendo la central británica TUC la total dependencia sindical de los delegados orgánicos, y postulando la central holandesa FNV la plena independencia entre las asociaciones obreras y los órganos de representación gestora.

en efecto, podía parecerlo a unos sindicatos empeñados en dura lucha competitiva, al borde siempre de la ineficacia y la disminución de afiliados (204). Si ahora procuramos dar una respuesta objetiva, conforme con la dinámica global anteriormente examinada, tenemos que el objetivo prioritario, en función de acelerar el proceso natural de concentración económica, se centraría en fortalecer los sindicatos mediante su unificación, pues ello forzaría a una simplificación y coordinación empresarial, desapareciendo el pequeño y mediano empresario marginal, el intermediario individualista, incapaces de mejorar por sí solos la situación de sus trabajadores. La unificación sindical podría fomentarse de dos maneras, de lege ferenda: o bien promulgando una legislación ampliamente favorable a la acción sindical mayoritaria, con el paradigma norteamericano ante los ojos, o bien *añadiendo* a tal "legislazione di sostegno" una normativa reforzando los consejos de participación gestora, que impulsara a la unidad de acción dentro de esos consejos a los representantes afiliados a las diversas centrales, con la ventaja añadida de poder intervenir a través de ellos en los procesos de reconversión y crisis previsibles en una aceleración del gigantismo empresarial. Una legislación, en cambio, que se aplicara exclusivamente a desarrollar el consejismo, podría derivar en una catástrofe para los sindicatos, y en una nueva fragmentación del movimiento

(204) Cfr. epígrafe anterior, para la situación francesa e italiana. Para la española, la opinión de uno de los ideólogos de la UGT coincide en el recelo sindical aludido: entiende SAAVEDRA, *Los comités y las secciones sindicales de empresa*, 22, que los comités suponen un alivio en países de unidad sindical, por la elevada sindicación de los vocales, pero no donde hay pluralismo de centrales, donde es vital para cada sindicato, si quiere evitar la burocratización, la falta de contacto con la base y la disminución del número de afiliados, el crear sus propias secciones sindicales de empresa. Simultáneamente a estas declaraciones, las centrales mayoritarias parecen haber llegado al techo de adhesiones, muy inferior al de sus homólogas francesas e italianas: a tenor de una información suministrada por la revista *Cambio* 16 (23-7-1978, pág. 5), los índices de afiliación a las centrales sindicales se encuentran prácticamente en el punto cero, habiéndose reconocido en el último congreso de CC. OO. que su potencial numérico descendía.

obrero. La duda de si este desenlace no liberaría a la clase obrera de unos vehículos de expresión convertidos en organizaciones de masas de los partidos políticos, tendría que plantearse por afinidad el interrogante de si todos los sindicatos se hallan sometidos a un partido, como línea de tendencia, y si los consejos podrían mantener su integridad privados de contrafuertes externos.

↳ perfeccionismo

Gran parte de los análisis teóricos y de la experiencia recogidos en los capítulos anteriores fueron puestos a prueba por el perfeccionamiento alemán durante el medio siglo de ensayos con el tema de la cogestión. Desde la ley de consejos de fábrica de 1920 y las teorizaciones de Naphtali, hasta la ley de cogestión de 1976, casi todos los argumentos favorables y desfavorables a la intervención obrera en las tareas gestoras se han expuesto y discutido fervorosamente en aquel país. En los últimos años, la primera reivindicación de los poderosos sindicatos germánicos, asistidos de una socialdemocracia en el poder, ha consistido en ampliar la cogestión mediante el difícil expediente de convertir los consejos de vigilancia de las grandes empresas en organismos paritarios. La ley de 1976 ha fracasado a medias en su ambición, pues la paridad se ha obtenido solo pro forma. No obstante, el depósito de información que una larga lucha por alcanzar la igualdad gestora nos puede suministrar, estimula a bucear en la concreta experiencia germánica, de donde obtendremos no pocas sorpresas. El análisis que sigue en la segunda parte de este libro, circunscrito a la cogestión en los consejos de vigilancia, dejará de lado otros niveles de cogestión de menor trascendencia por el momento; así, y pese a reiterar su papel inicial y la gran tormenta ideológica desatada sobre ellos, abandonaremos aquí a los comités de empresa, conformándonos con lo dicho al respecto en la primera parte que acaba en estas líneas.

SEGUNDA PARTE

**La experiencia alemana
y la Ley de Cogestión de 1976**

CAPITULO IV

LOS ACONTECIMIENTOS HISTORICOS DE LA POSTGUERRA Y EL DESARROLLO DE LA COGESTION

Con la II Guerra Mundial, la industria pesada alemana había llegado a un grado de coordinación desconocido hasta entonces, mediante convenios contractuales u orgánicos, y rindió un eficaz apoyo a las fuerzas armadas, al mismo tiempo que se benefició con la explotación de los territorios ocupados. ¿Cómo se había llegado a tal grado de concentración económica? Indudablemente, el nazismo había contribuido con fuerza a unificar el capital, pero su aportación resultaba el último eslabón, si se quiere, de una larga cadena de esfuerzos estatales por simplificar el panorama empresarial del país, que se inicia probablemente en el siglo XVIII, con el despotismo ilustrado y el "rey sargento". No vamos a llegar tan lejos en la mirada retrospectiva, sino únicamente a poner de relieve que, si bien las condiciones objetivas constituyeron el elemento más importante en el proceso de concentración, tales condiciones fueron potenciadas por el legislador estatal durante dos siglos, de manera continuada. Luego, con la derrota totalitaria, los ocupantes angloamericanos intentarán neutralizar el potencial económico germánico con la desconcentración de sus consorcios, entre otras medidas. Los reflejos legales de ambas fases, concentración-desconcentración, culminarán con la ley de cogestión para la industria pesada, en 1951, que servirá de punta de

lanza para extender la participación obrera a toda la economía. Veamos en detalle el proceso de gestación:

A. La paradójica Ley de Cogestión de 1951, para la industria pesada.

a) La concentración económica en Alemania

Como ha señalado NIVEAU, "la revolución industrial se inició más tarde en Alemania que en Gran Bretaña y que en Francia. Este desfase explica por qué la construcción de los ferrocarriles pudo jugar un papel motor en el proceso de industrialización alemán. La demanda de equipo ferroviario condujo a la expansión de la producción de carbón, de hierro y de acero. La economía alemana se orientó desde el comienzo hacia la industria pesada. No podemos dejar de recordar, sin embargo, que el gobierno prusiano había fomentado directamente la producción de hierro y de carbón desde mediados del siglo XVIII. Estos recursos eran directamente necesarios para la fabricación de armamento y de bienes de producción" (205). Con la ley de aranceles aduaneros de 1879 se impulsa ya la concentración económica, en principio en forma de cártel de precios, al amparo de la fuerte protección contra la competencia extranjera que aquella ley suponía (206), hasta el punto de que, por ejemplo, el sindicato del carbón de Renania-Westfalia era absolutamente dominante ya a fines del

(205) «Historia de los hechos económicos contemporáneos», 90. También TREUE, *Alemania desde 1948*, 5, subraya que «la rápida expansión de la red de líneas férreas a partir de 1835 ejerció una influencia triple sobre la revolución industrial: 1. El extraordinario consumo de hierro y de acero fue uno de los factores decisivos del auge de la industria siderúrgica y metalúrgica...». La extensión del ferrocarril fue posibilitada por la Unión Aduanera Alemana de 1834, que suprimió aduanas interiores, creando un mercado común de lo que políticamente constituían una treintena de pequeños Estados.

(206) TAMAMES, *La lucha contra los monopolios*, 133, quien agrega en pág. 134: «Sin embargo, dentro de las industrias básicas, los cártels a menudo asumían funciones más importantes» que la mera unificación de precios, como organizar una central de ventas, subvencionar las exportaciones, etc.

siglo XIX, produciendo en algunas comarcas el 87% del carbón (207); tanto el Estado como los partidos conservadores y progresistas apoyaban el proceso de coordinación, viendo unos en el cártel un modo voluntario de estabilización de precios y de apoyo al esfuerzo bélico eventual, y otros un capitalismo avanzado, precursor del socialismo, obstaculizar al cual significaba tanto como impedir la evolución hacia la nueva sociedad (208). La primera ley alemana sobre cártels (1910) no pretendía atacarlos como prácticas restrictivas de la competencia, sino todo lo contrario: creó el cártel obligatorio de la potasa, al que siguieron durante la I Guerra Mundial los del carbón, el cemento, el lignito y grafito, fomentando tal política estatal la creación voluntaria de otros. La República de

(207) HILFERDING, *El capital financiero*, 223. El autor nos define, *ibidem*, pág. 218, al cártel, como «una comunidad de intereses, a ser posible de todas las empresas, con el fin de aumentar los precios, y con ello el beneficio, mediante la exclusión más completa posible de la competencia. Por ello, el cártel es una comunidad de intereses monopolistas». A su vez, «el cartel que de una forma puramente contractual se convierte, mediante la supresión de la independencia comercial de las empresas, en una unidad comercial, se llama sindicato» (pág. 228).

(208) Cfr. TAMAMES, *op. cit.*, 134-135. En este sentido para Rosa LUXEMBURGO, *Reforma o revolución*, 92-93, «Es una nota peculiar del orden capitalista, que en él los elementos de la sociedad futura adquieren primero, en su desarrollo, una forma que no se acerca al socialismo, sino, por el contrario, se aleja más y más de él. La producción toma un carácter social progresivamente mayor. Pero ¿bajo qué forma se expresa el carácter social de la producción capitalista? Se expresa en forma de grandes empresas, en forma de sociedades anónimas, cártels, dentro de los que los antagonismos capitalistas, la explotación capitalista, la opresión de la fuerza de trabajo, están aumentados al máximo». También HILFERDING pensaba (*op. cit.*, 417 y 419), con unas ideas que están hoy en boga entre los partidos de izquierda, que «la función socializadora del capital financiero facilita extraordinariamente la superación del capitalismo... basta que la sociedad se apodere del capital financiero a través de su órgano consciente de ejecución, el Estado... para disponer inmediatamente de las tramas más importantes de la producción... la socialización no tiene que llegar a la pequeña y mediana industria, pues dependen de la gran industria, cuya posesión las socializaría de inmediato... Es un aley histórica que: en las formaciones sociales basadas en antagonismos de clase, las grandes revoluciones sociales no se producen hasta que la clase dominante ha alcanzado el nivel más alto posible de concentración de su poder».

Weimar restringirá sólo los cárteles "abusivos" (1923), pues en general las formas de coordinación sobre precios y sobre producción se veían como la única forma de supervivencia de las pequeñas y medianas empresas frente a los "Konzerne" (209). Con el totalitarismo, la concentración económica recibirá un nuevo impulso con la habilitación al Ministerio de Economía para crear cárteles obligatorios (1933), y la jerarquización de las industrias, encuadradas en grupos económicos obligatorios, bajo dicho Ministerio (1934); hacia 1935, el capital total de los consorcios representaba el 90% del de todas las sociedades anónimas alemanas (210).

b) La frustrada desconcentración económica de la postguerra.

La derrota del nazismo y la ocupación de Alemania por los aliados supondrá una inversión del sentido en la evolución económica del país. La Conferencia de Postdam decide, en su declaración final, que "la economía alemana debe ser descentralizada lo antes posible, para suprimir la excesiva concentración actual de los medios de poder económico, que se manifiesta especialmente en la existencia de cárteles, sindicatos, trusts y otros convenios monopolísticos" (211). El objetivo principal persegui-

dominación

(209) Los «Konzerne» alemanes equivalían a los «holdings» hasta la LSA de 1965, siendo por tanto formas de denominación de unas empresas por otras mediante el control del paquete mayoritario de sus acciones; pero la LSA 1965 definió en sentido amplio el «Konzern», comprendiendo bajo su denominación tanto los «holdings» como a otras prácticas monopolísticas, orgánicas o contractuales: trusts, cárteles, etc. Cfr. al respecto SONNENSCHNEIDER, *Organschaft und Konzerngesellschaftsrecht*, pág. 269 y 279. En cuanto a la evolución legislativa citada en el texto, cfr. TAMAMES, op. cit., 136-138.

(210) TAMAMES, *La lucha contra los monopolios*, 143-144. No en vano advierte SWEEZY, *Teoría del desarrollo capitalista*, 372, que durante el totalitarismo «las tendencias inherentes al capitalismo en su fase imperialista alcanzan aquí su culminación. Las funciones económicas del Estado, que se expenden, y la centralización del capital, se encuentran, en lo que podría definirse como un matrimonio formal entre el Estado y el capital monopolista».

(211) Apartado B, núm. 12.

do con la dispersión de los consorcios era la disolución de la industria pesada germánica; en ello salía beneficiado el país vencido, pues otros proyectos aliados, como el Morgenthau-Plan, deseaban hacer de Alemania un Estado agrícola (212). Sin embargo, Gran Bretaña tenía en ello objetivos particulares: el sentido de la política económica de los aliados era para ella el aplicar los planes de nacionalización del gobierno laborista de 1945 a las industrias clave alemanas; como expresó BEVIN, ministro del exterior en 1946, "es nuestra opinión que la administración pública debería controlar y poseer en el futuro estas industrias" (213). Y la zona de ocupación británica comprendía el 60% de los grupos monopolísticos alemanes, mientras los norteamericanos sólo controlaban el 15% de tales consorcios, los soviéticos un 20% y los franceses un 5%: cuando por ley n.º 52 del Supremo Cuartel General Aliado se procede a embargar las propiedades del Reich, estados, municipios, detenidos políticos y *monopolios*, los británicos tienen ya un plan de desconcentración preparado desde 1946, y se distancian en función de él de las medidas tomadas por las otras fuerzas aliadas de ocupación, dividiendo los nueve oligopolios siderúrgicos de su zona en 25 sociedades anónimas bajo la supervisión del NGISCG (North German Iron and Steel Control Group) a lo largo de 1947 (214).

(212) DEPPE et alteri, *Kritik der Mitbestimmung*, 62. La ley americana n.º 56, en su exposición de motivos, señalaba la necesidad de impedir que Alemania pusiera en peligro de nuevo la paz internacional, y el propósito de establecer «las bases de una economía sana y democrática».

(213) DEPPE et alteri, op. cit., 64-65.

(214) Para GARRALDA, *La participación de los trabajadores en la dirección de las empresas en Alemania*, 145, «la división dejaba intacta la propiedad de los antiguos Konzern, cuyas instalaciones tomaban en alquiler las nuevas sociedades desmembradas. Estas sociedades de gestión provisional tenían un capital social de 100.000 RM cada una, y quedaban sometidas a la tutela del NGISCG». Una versión más precisa la suministra HUBER, *Grundgesetz und wirtschaftliche Mitbestimmung*, 132-133: las nuevas sociedades anónimas no se consideraban herederas —«Rechtsnachfolger»— de las embargadas, adquiriendo con la transmisión una nueva propiedad, originaria, y aunque los anteriores accionistas pasaron a serlo de las nuevas en un momento posterior, no recuperaron sus antiguos derechos, sino nuevos derechos a modo de indemnización expropiatoria».

Por cuanto los británicos estaban empeñados en demostrar a la opinión pública de su país la virtualidad de las nacionalizaciones, el control de los consorcios alemanes de su zona se esforzó por obtener un rendimiento; pero, como afirma DEPPE, tras el derrumbamiento del estado capitalista, y ante la situación material de los trabajadores alemanes, las fuerzas de ocupación necesitaban de la influencia disciplinante de las fuerzas sindicales del proletariado alemán (215); máxime cuando la responsabilidad del gran capital alemán, sobre todo el minero, en el nazismo, era clara, por lo que en los primeros meses de la postguerra los propios trabajadores dirigieron la producción y la reconstrucción, antes que los directivos pudieran ocupar de nuevo con tranquilidad sus antiguos puestos (216). A diferencia de la primera postguerra, con las ocupaciones de fábrica por el movimiento consejista, la situación de esta segunda no permite más que una intervención activa de los trabajadores en la dirección de las empresas, coadyuvando con los empresarios mediante fenómenos informales de cogestión en los consejos de vigilancia, favorecidos desde el principio por el gobierno laboralista británico (217). Los Sindicatos alemanes, por su parte, se hallaban prestos a potenciar la cogestión desde el momento mismo en que se habían planteado su resurrección como movimiento unitario, y lo habían ratificado en su Congreso de Hannover (1946) (218); tampoco los empresarios podían oponerse a la gestión compartida, pues no sólo estaban ampliamente comprometidos con el derrotado nazismo, sino que de alguna forma debían compensar los grandes esfuerzos de reconstrucción de fábricas exigidos a sus trabajadores sin aumentos sa-

(215) *Kritik der Mitbestimmung*, 72.

(216) HEISELER et alteri, *Mitbestimmung als Kampfaufgabe*, 22. DEPPE et alteri, *Kritik*, 202.

(217) PEDRAZZOLI, *La cogestione tedesca: esperienze e problemi*, 275.

(218) Vid. POTTHOFF, *Zur Geschichte der Mitbestimmung*, 24, citando un escrito aparecido en Londres en la primavera de 1945 y, titulado *Die neue deutsche Gewerkschaftsbewegung*. También GARRALDA, op. cit., 134-135.

lariales, y evitar la proliferación de movimientos obreros autónomos que no paraban mientes en la cogestión. En definitiva, "los ingleses querían obtener el apoyo de los alemanes en el programa de descartelización aprobado en Postdam, y sólo podían hacerlo combinándolo con medidas de democratización; los sindicatos también se inquietaban por las tendencias gauchistas que habían aparecido en algunos consejos de establecimiento, y los industriales, algunos, no ocultaban su satisfacción con las medidas inglesas, cuando debían pedir grandes esfuerzos a los trabajadores para reconstruir las fábricas sin poder aumentar los salarios" (219). Aceptadas las reivindicaciones sindicales sobre cogestión por las autoridades británicas, se incorporan a la ley de desconcentración de 23-11-1946 (220), y el presidente del organismo supervisor NGISCG, Heinrich Dinkelbach, comienza a estructurar los consejos de vigilancia de las primeras sociedades reorganizadas, con él mismo como presidente, cinco representantes de los accionistas y la dirección, y cinco representantes de los

(219) WALINE, *Cinquante ans de rapports...*, 272. Para DEPPE et alteri, *Kritik der Mitbestimmung*, 86, 88 y 95, «Hacia 1947, el sindicato metalúrgico consideraba el experimento inglés como el primer paso hacia la posesión pública de la industria pesada... Las manifestaciones contra la situación económica de los trabajadores hacia 1947-48 hizo ver a las fuerzas ocupantes y a los representantes de consorcios que la cogestión era un medio de tranquilizar y pacificar, así como de evitar una radicalización del proletariado... Asimismo, la inserción de altos funcionarios sindicales en los órganos directivos de sociedades de capital constituía un medio de ahondar el abismo entre la dirección sindical y sus bases... A partir de 1949, el capital monopolista alemán no lucha ya contra la cogestión, sino contra aquella fuerza de clase sindical extraparlamentaria que se había hecho visible a través de las votaciones en la industria minera». Debe tenerse en cuenta que la industria minera atravesaba graves problemas de falta de mano de obra, alimentación y vivienda. Algunos empresarios importantes no se habían mostrado opuestos a la cogestión, nos dice GARRALDA, op. cit., 145, en nota 66, y POTTHOFF cita una primera conferencia habida en mayo de 1946 entre representantes del empresariado del Ruhr y los sindicatos, en la cual fue rechazada por los primeros la propuesta de socialización, haciendo a su vez la ~~contrapropuesta~~ de asegurar la «responsable colaboración» de los trabajadores en el desarrollo de las empresas societarias (*Zur Geschichte der Mitbestimmung*, 27).

(220) GARRALDA, *La participación*, 146.

trabajadores (221). Parecidamente se hizo en las industrias del carbón, a fin de garantizar una más enérgica dirección de ellas (222).

Cuando la onda descartelizadora remite, a consecuencia de los acuerdos de Londres de 1948, donde se decide incorporar a Alemania al resurgir europeo, haciéndola beneficiaria del Plan Marshall, sendas leyes de 1948 y 1950 tornan a reconcentrar los consorcios mineros y siderúrgicos, ahora en "sociedades unitarias", pero la cogestión ha tomado ya carta de naturaleza en ambos sectores, y se mantiene (223).

Así surge la cogestión en Alemania, por obra del gobierno británico de ocupación. La próxima secuencia la mostrará en peligro casi de inmediato, cuando pocos meses más tarde se transfiere la soberanía a la República Federal Alemana, y Adenauer suscita el tema en el Parlamento el 20-9-1949. Empresarios y trabajadores no se ponen de acuerdo en las largas negociaciones que se inician, y el gobierno federal intenta un retroceso mediante un proyecto de ley —la que sería luego BetrVG de 1952— que ofrecía sólo una participación de un tercio de trabajadores en los consejos de vigilancia de las grandes empresas. Ante la situación, la Central sindical alemana convocó una huelga general política, de imprevisible duración y consecuencias para la deteriorada economía ger-

(221) De los cinco representantes obreros, dos eran elegidos por el consejo de empresa, y tres por los sindicatos: WALINE, op. cit., 271; asimismo, Dinkelbach integró en la directiva de tales sociedades a un director laboral, concebido, no como un jefe de personal, sino como un director que está para que la empresa marche, convenciendo a unos y a otros (cfr. WALINE, op. et loc. cit.); más adelante, los cinco representantes de los trabajadores pasaron a ser designados por la plantilla de la empresa (dos), el sindicato (dos), y el poder público (uno, entre los allegados de los trabajadores), señala GARRALDA, op. cit., 147.

(222) HUBER, *Grundgesetz*, 132.

(223) La ley de 1948 fue suscrita por británicos y norteamericanos; y los franceses, tras haber reaccionado vivamente contra aquella ley bizonal, por entender que conducía a una rápida reconstrucción de la industria alemana, suscribieron también la ley de 1950: GARRALDA, *La participación*, 149, nota 72. Para GARCIN, *La participación*, 71, el cambio de actitud de las fuerzas de ocupación se debió a razones económicas.

mana; la intervención personal de Adenauer en las conversaciones obrero-patronales allanó el camino para un acuerdo de principio, y tres días antes de iniciarse la huelga se presentó en el Parlamento el proyecto de ley de cogestión en la siderurgia y la minería del carbón, aprobado por aquél el 21-5-1951.

B. *La experiencia cogestora a partir de la ley de 1951.*

Así pues, la MitBG-51 consagra lo obtenido bajo la dominación aliada, sin introducir modificaciones de relieve, como no fueran las referentes a la intervención de los órganos de control extranjeros en la designación de los miembros de los consejos de vigilancia. El logro ha sido importante para las fuerzas progresistas del país, que intentarán de inmediato extender, entusiásticamente y con un apoyo popular de excepción, el alentador programa a todos los consorcios alemanes. La década de los 50 va a suponer un forcejeo legislativo que irá desgastando, con el embotamiento de las experiencias y las derrotas parlamentarias, la enérgica esperanza primitiva.

Pero ha llegado el momento de conocer con precisión, aunque escuetamente, el modelo cogestor instaurado en la ley de 1951, en su estructura y funcionamiento:

a) Las empresas afectadas eran las mineras y siderúrgicas resultantes del complicado proceso de desconcentración-reagrupamiento habido durante la ocupación aliada: "sociedades unitarias", tal como las vimos nacer páginas arriba, y sociedades con más de 1.000 trabajadores; en resumidas cuentas, las grandes empresas del carbón, el hierro y el acero.

b) No todos los órganos decisorios de tales empresas se abren a los representantes obreros, sino únicamente el "cerebro", esto es, el llamado consejo de vigilancia, cuyas funciones esenciales son el nombramiento de la directiva —y su revocación, cuando proceda— y el control de su gestión en todo momento: quizá en esa diferenciación a ultranza entre el consejo y la directiva se halle la

más pura idiosincrasia del sistema germánico de sociedades, frente a los consejos de administración ofrecidos por las sociedades españolas, francesas o italianas (224). A diferencia de nuestro país, donde la dirección de la sociedad se detenta por el consejo de administración, el cual nombra generalmente para esa actividad a un consejero-delegado o a un gerente, en el modelo germánico de sociedades hay un reparto de funciones y un órgano "ad hoc", diferenciado e institucionalizado, titular de las facultades gestoras. Por tal razón, el papel de los representantes obreros se realiza en la elección de directores —ya veremos dentro de un momento detalles más concretos— y en el apoyo o el ataque a la labor directiva de éstos, en las sesiones del consejo o de los subcomités del consejo. La división de funciones entre el consejo de vigilancia y la directiva permite así la presencia de representantes obreros no excesivamente preparados en dirección de empresas dentro de los consejos; aunque por su designación dual, plantilla-centrales, los representantes obreros pueden permitirse una cierta diferencia de formación (225).

(224) Art.º 12, MitBG-51: «El consejo de vigilancia designa y revoca a los miembros del órgano de representación legal de la sociedad, conforme a lo dispuesto en el art.º 75 de la Ley de sociedades anónimas». El aludido órgano de representación legal es lo que en el texto se llama directiva, y que la doctrina española también traduce por directorio, junta directiva, ejecutiva, o dirección colegiada; se compone normalmente de tres directores: el técnico, el laboral y el comercial. En cuanto a la Ley de sociedades anónimas asimismo mencionada en el anterior artículo, se trata de la Aktien Gesetz de 6-9-1965, cuya traducción más exacta debería ser la de Ley de sociedades por acciones, pero que la doctrina mercantilista traduce corrientemente en el sentido citado. Conviene recordar algunos artículos de ese cuerpo legal: art.º 111.4 LSA; «La facultad de tomar medidas administrativas no podrá ser delegada en el consejo de vigilancia. Sin embargo, los estatutos y el consejo de vigilancia podrán establecer que cierto género de operaciones sólo sean emprendidas con la aprobación de aquél». Art.º 111.1 LSA: «La misión del consejo de vigilancia será controlar la gestión de la sociedad».

(225) Los 378 representantes obreros existentes en consejos de vigilancia en 1960 habían alcanzado los siguientes grados educativos: enseñanza general básica, el 61%; bachillerato superior y Universidad, 36%. Mayor significación tiene la profesión de esos representantes, que en el mismo año era la siguiente: obreros y especialistas, 28%;

Con ello se rebate una importante crítica al modelo cogestor desde la eficacia del "status quo"; pero aún cabría esgrimir los antecitados argumentos contra la crítica progresista, por la trascendencia educativa que en sí comporta la experiencia: si se ha dicho que uno de los efectos más ponderables de la huelga respecto a los trabajadores estriba en su contenido didáctico (226), si uno de los principales obstáculos para la igualdad de las clases sociales se sitúa en la tremenda ignorancia empresarial que demostró históricamente el movimiento obrero en los escasos momentos en que pudo tomar el poder económico, teniendo que recurrir casi de inmediato los comunistas soviéticos a utilizar de nuevo los antiguos empresarios, so pena de hundirse en el marasmo, como ocurrió a los colectivistas catalanes de 1936-39, debe concluirse en el no despreciable papel educativo, de formación "on job", que supone en principio el modelo germánico. Desgraciadamente, la acumulación de consejerías en manos de unos pocos funcionarios sindicales viene a trabar considerablemente el aspecto didáctico de la situación.

c) La intensidad de la cogestión depende, no solamente de la importancia de las facultades y de las cuestiones que comprenda, sino también del número de representantes obreros encargados de su aplicación; pues de nada vale que en el consejo de vigilancia, por ejemplo, se encuentren en pie de igualdad con los consejeros accionistas, si adolecen de inferioridad numérica ante ellos, en un órgano donde las decisiones se toman en última instan-

funcionarios sindicales, 28%; empleados, 17%; profesiones liberales, 7%; empleados directivos, altos funcionarios y directores de empresa, 19%. Cfr. BLUME, *Zehn Jahre Mitbestimmung*, en POTTHOFF/BLUME/DUVERNELL, *Zwischenbilanz der Mitbestimmung*, 74-75.

(226) Para TIERNO GALVAN, *La huelga*, pág. 38-41, la huelga enseña a vivir colectivamente, pues tanto trabajadores como empleadores adquieren la conciencia más clara de la posibilidad de un desacuerdo que no tiene por qué implicar violencia, apareciendo como elementos didácticos de la huelga los de la disciplina, el autocontrol para rechazar a los demagogos y evitar paroxismos infecundos, y el ejemplo del comportamiento. Habría que añadir a los elementos señalados por el profesor TIERNO, además, el aprendizaje de la solidaridad de clase.

cia por votación individual. En este sentido, la composición de los consejos de vigilancia sometidos a la MitBG-51 deviene un tema de importancia. Ante todo, dichos consejos se integran con cinco representantes accionistas, cinco representantes trabajadores, y el “undécimo hombre”, de carácter imparcial, totalizando en consecuencia un número de once consejeros, como regla (227). Las atribuciones de cada uno son idénticas a las de sus compañeros de consejo, sin trascender en ello la distinta procedencia. No obstante, la procedencia va a ser, paradójicamente, la que prive de monolitismo al “banco” de trabajadores, pues su obediencia a intereses no estrictamente coincidentes se traducirá en las votaciones, distanciándolos a veces entre sí (228): en efecto, de los cinco representantes, dos deben pertenecer a la plantilla de la empresa, el uno como obrero y el otro como empleado; y los otros tres son designados por los sindicatos (229), marcando un predominio sindical en la representación obrera que no se hallará posteriormente en la MitBG-76, por cuanto

(227) Los estatutos o el contrato de sociedad, en sociedades con capital nominal superior a los 20 millones DM, pueden estipular que el consejo se componga de 15 miembros, y cuando el citado capital supera los 50 millones DM, puede ascender a 21 miembros: arts. 9.1 y 9.2 MitBG-51. En el texto se habla de «representantes obreros» y «representantes accionistas» por economía de expresión, pues tales representantes no son frecuentemente ni obreros ni accionistas, sino expertos de confianza elegidos por uno u otro colegio electoral.

(228) Aun cuando, como regla general, la actuación en el consejo del banco obrero se prepara con antelación para lograr la unanimidad, asistiendo a las reuniones preparatorias frecuentemente también el director laboral: BLUME, op. cit., 78.

(229) A tenor del art. 6 MitBG-51, los dos representantes de plantilla son propuestos por los consejos de establecimiento de la empresa, con el asesoramiento de los sindicatos con implantación en ella; y los tres representantes sindicales son propuestos por los sindicatos con afiliados en la empresa, según la proporción de ellos, y tras haber oído a los consejos de establecimiento y a sus secciones sindicales de la empresa. Las estadísticas señalan que el 89% de los representantes obreros son sindicalistas, aunque de diferente adscripción: así, el 45% pertenece al sindicato de mineros, el 22% al de metalúrgicos, el 20% a otros sindicatos de la central DGB, y el 2% a sindicatos de la central DAG —de empleados—: BLUME, *Zehn Jahre Mitbestimmung*, 75.

aquella fuerza disciplinante de los sindicatos, cuyo respaldo perseguía el mando aliado y el patronato de la postguerra para obtener un buen rendimiento laboral, se verá pronto como una amenaza para la democracia formal, hablándose del peligro de un “Gewerkschaftsstaat”, de un Estado Sindical con ramificaciones en todos los consejos de vigilancia de la gran industria pesada; temores farisaicos, a poco que se contrapongan a las cifras sobre concentración del poder bancario, que en 1960 poseía en los consejos de vigilancia a 573 de los 1722 vocales accionistas, y en cuanto advirtamos el escaso interés sindical por forzar la situación (230). Objetivamente, el predominio sindical en el “banco” obrero de los consejos de vigilancia concede planteamientos más profundos en las intervenciones obreras del consejo, evitando el “egoísmo de empresa”, observado, por ejemplo, en el colectivismo catalán y en la autogestión yugoeslava, cuyas funestas consecuencias debieron paliarse con la figura del interventor público en las deliberaciones de los consejos catalanes, o mediante ciertas facultades del propietario público yugoeslavo en la marcha de la empresa.

d) El “undécimo hombre” del consejo de vigilancia, caracterizado por su neutralidad ante los dos sectores en presencia, ha visto frenado su papel mediador por el complicado procedimiento establecido por la MitBG-51 para su elección, que llega incluso hasta la intervención del Tribunal del Estado (231), ante la posibilidad de sucesivas recusaciones; para evitar largas incertidumbres, se ha generalizado en la práctica un “gentlemen’s agreement”, a cuyo imperio, los accionistas designan al presidente del consejo de vigilancia, y los trabajadores a su suplente y al undécimo hombre (232); a virtud de este

(230) Cfr. BOETTCHER/HAX/KUNZE, apud BONELL, *La nuova legge tedesca*, 146, y nota 19 de ella.

(231) Art.º 8 MitBG-51.

(232) KOHLER, *Estudio de las diferentes formas de cogestión*, 11; BLUME, *Zehn Jahre Mitbestimmung*, 71. Según PEDRAZZOLI, *La «cogestione» tedesca: esperienze e problemi*, 277, la transacción tiene otros

acuerdo pragmático, el presidente y el "neutraler Mann" son dos personas diferentes, aunque pueda darse el caso de que los accionistas acepten —en ocasiones— como presidente al consejero neutral elegido por los trabajadores; las funciones de ambos cargos son distintas, pues mientras el undécimo vocal queda relegado a una labor de "hombre bueno", conciliador de las partes cuando se enfrentan, el presidente juega un importante papel decisorio: indica PEDRAZZOLI que la aparente armonía dentro de los consejos de vigilancia se debe no sólo al acentuado sentido de la "compatibilidad" de la cumbre del sindicalismo alemán, sino también a la utilización previa de canales informales y de subcomités creados en el seno de los consejos de vigilancia. En tal situación tiene importancia especial la posible manipulación del orden del día de las raras sesiones plenarias del consejo, que redacta ex lege el presidente (233). La imparcialidad del undécimo consejero se salvaguarda formalmente, prohibiendo que sean nombrados para tal cargo quienes fueren representantes sindicales o empresariales, empresario o trabajador en la sociedad a que pertenezca el consejo de vigilancia en cuestión, o tuvieren importantes intereses económicos en ella (234).

e) Hay un aspecto en la MitBG-51 que, si secundario

designios: según él, en la práctica el presidente del consejo de vigilancia será siempre de la parte accionista, mientras que ésta no opondrá reparos a los nombres señalados por la parte obrera para director laboral.

(233) Op. cit., 280; en igual sentido WALINE, *Cinquante ans*, 286, quien en pág. 285 nos proporciona datos estadísticos: en 1960, dos tercios de los presidentes de los consejos de vigilancia sometidos a la MitBG-51 eran accionistas, y sólo un 5% eran representantes obreros. Asimismo nos dice BLUME, *Zehn Jahre*, 71: «En más de dos tercios de todas las sociedades sitúan los accionistas al presidente. Este hecho lo encontramos, por ejemplo, en todos los holdings. Únicamente en un 5% de las empresas estudiadas por nosotros se sienta un representante de los trabajadores en el sillón del presidente, y casi exclusivamente en el sector del hierro y el acero. En las restantes empresas es siempre presidente del consejo el hombre neutral. Entre ellos se encuentran personalidades propuestas unas veces por la parte accionista, otras por la parte obrera».

(234) Art.º 4.2 MitBG-51. De 94 personalidades neutrales inves-

en el esquema legal, ha tenido una apreciable función en la práctica cogestora: el director laboral, que no debe confundirse con un jefe de personal, pues tiene a su cargo todas las decisiones referentes a salarios, jornadas, rendimientos, y demás cuestiones de la organización laboral de la empresa, es designado por los representantes obreros del consejo de vigilancia. La Ley ordena perifrásicamente que no pueda ser designado —ni revocado— en contra de la mayoría de los consejeros trabajadores, pero ello significa en breve la elección de aquél por éstos (235). Su papel ha quedado bloqueado en los aspectos sustanciales por las interferencias de otros directores, con cuyo objeto se observó en el momento de la promulgación de la MitBG-51 cómo las sociedades afectadas procedieron a incrementar el número de directores (236). Con razón o sin ella, las interferencias han embotado cualquier experiencia innovadora en el modo de producción que un tándem entre un director laboral con autonomía y el consejo de establecimiento podría haber significado.

Pero situémonos ahora, a fin de analizar los intentos legislativos que la progresiva experimentación de la MitBG-51 mostró necesarios, en el comienzo de los años 50. Obtenida la consolidación de los derechos cogestores en la industria pesada, la central sindical DGB inició de

tigadas, 30 eran profesionales de la Banca, 11 ministros, 14 directores de empresa, 27 altos funcionarios... 2 catedráticos de Universidad, etc.: BLUME, op. cit., 72. Vid. también GARCIN, *Cogestión*, 69.

(235) HUECK/NIPPERDEY, *Lehrbuch des Arbeitsrechts*, II/2, 1073. Cfr. art.º 13.1 MitBG-51.

(236) La legislación permite una dirección con sólo dos miembros, pero son muy raras las sociedades que se reducen a esta proporción: en el sector minero predominan las directivas de tres miembros, mientras en el hierro y el acero suelen componerse de cuatro, cinco o más; los encuestados por BLUME, op. cit., 94, hicieron especial mención de que el aumento de directivos en el «Vorstand» se había producido con la promulgación de la ley de 1951. Las interferencias de otros directores, es decir, las funciones compartidas entre el director laboral y otro director, abarcaban en las distintas empresas desde la valoración de puestos de trabajo y la fijación de salarios, hasta el aprendizaje y la seguridad en el trabajo (BLUME, op. cit., 102).

inmediato una nueva campaña para extender el modelo a toda gran empresa, aprovechando los debates parlamentarios que estaban a punto de desembocar en la llamada "Ley constitucional de establecimiento" (BetrVG-52). El proyecto de esta Ley circunscribía su aplicación a las grandes sociedades alemanas, en cuyos consejos de vigilancia preveía una participación de un tercio de representantes obreros, es decir "subparitaria". La central sindical DGB solicitó al Canciller federal la representación paritaria en ciertas empresas (237), y declaró en apoyo de su reivindicación una famosa huelga sectorial, la huelga de periódicos, que tuvo un efecto negativo, por cuanto fracasó y fue además posteriormente declarada ilegal por los tribunales (238). El Parlamento federal aprobó el proyecto de ley constitucional de establecimiento casi en su misma redacción originaria, en octubre de 1952, llegándose así a una solución intermedia, pues aunque no se cumplieron las aspiraciones de la central DGB —aplicación de la paridad a todas las grandes sociedades—, tampoco se hizo realidad la pretensión del patronato —sustituir con esta BetrVG-52 la paritaria MitBG-51—, por lo que a partir de su entrada en vigor, la industria pesada del carbón, el hierro y el acero mantuvo la cogestión paritaria, mientras las demás sociedades debieron hacer sitio en sus consejos de vigilancia a representantes obreros, en

(237) GARRALDA, *La participación*, 160, nota 105.

(238) La «Zeitungsstreik» de los días 27 al 29 de mayo de 1952 fue objeto de sendos dictámenes por los dos especialistas más prestigiosos de la época, los profesores HUECK y NIPPERDEY, siendo publicados en la revista de la Confederación de empresarios alemanes: en la «Schriftenreihe der BdA» n.º 6 (1952), 31 ss., el primero, y en el n.º 9 (1953), 34 ss., el segundo. La teoría por ellos expuesta sirvió a los tribunales para condenar la huelga como ilícita (vid. HUECK/NIPPERDEY, *Lehrbuch II/1*, 990, nota 12; MARTIN VALVERDE, *Huelga ilícita y despido en el Derecho del Trabajo alemán*, 33 y ss.; otras personalidades prestigiosas emitieron dictámenes, como FORSTHOFF y ABENDROTH, pero los tribunales alemanes siguieron masivamente en sus sentencias a NIPPERDEY, como señala MARTIN VALVERDE, op. cit., 50). Aún hoy aquellas teorías sobre el comportamiento colectivo ilícito y la aplicación del art.º 823 BGB a la huelga y el cierre continúan influyendo en la jurisprudencia alemana.

proporción de uno a tres respecto a los representantes accionistas (239). Quizá consciente de la inocuidad de la cogestión subparitaria, la BetrVG-52 creó también una comisión económica en empresas con más de 100 trabajadores, formada paritariamente, con derechos de información sobre la marcha económica de la empresa (240); para formar parte de la comisión económica debe poseerse la aptitud necesaria, una buena idea no recogida en otros niveles cogestores.

Con sus ventajas e inconvenientes para ambas partes sociales, la BetrVG-52 iba a proporcionar al patronato alemán una alternativa deseada para eludir la paridad en el carbón, el hierro y el acero; sin apenas ocultar sus intenciones, la industria pesada comenzó a integrarse en consorcios cuya empresa dominante se hallara fuera de los tres sectores afectados por la cogestión paritaria; de esta forma, los consejos de vigilancia paritarios se encontraban vinculados a las decisiones de la sociedad-madre o dominante, cuyo consejo de vigilancia, en cambio, tenía predominio de accionistas. Precisamente la mayoría par-

(239) La BetrVG-52 estableció en su art.º 76 la representación de 1/3 en los consejos de vigilancia de todas las sociedades anónimas y comanditarias por acciones —con alguna excepción—, y en su art.º 77 en aquellas sociedades de responsabilidad limitada, sindicatos menores con personalidad jurídica, sociedades de seguros mutuos y cooperativas de producción, con plantilla superior a los 500 trabajadores; para mayores detalles, cfr. HUECK/NIPPERDEY, *Compendio de Derecho del Trabajo*, 518 ss. Aquella BetrVG fue abrogada por una nueva BetrVG de 15-1-1972, cuyo art.º 129 dejó en vigor la regulación sobre consejos de vigilancia de la anterior ley; cfr. sobre la legislación vigente RODRIGUEZ SAÑUDO, *La nueva Ley alemana de participación de los trabajadores en la empresa*, 71 ss., en especial pág. 71, nota 1.

(240) Art.º 67; vid. WALINE, *Cinquante ans*, 280. La BetrVG-72, señala RODRIGUEZ SAÑUDO, op. cit., 94, «ha producido una importante ampliación de las materias objeto de esta obligatoria información por parte del empresario: situación económica y financiera de la empresa, planes de producción, inversión y racionalización, introducción de nuevos métodos de trabajo, traslados, reducciones y fusiones de centros de trabajo, cambios en la organización o en los objetivos empresariales. La relación legal no es exhaustiva, puesto que se refiere a «todos los hechos o proyectos que pueda afectar de forma importante a los intereses de los trabajadores de la empresa».

lamentaria cristianodemócrata se había opuesto en los debates sobre la MitBG-51 a introducir una norma sobre consorcios de dirección externa al ámbito discutido, temiendo dañar el proceso de concentración que por aquel entonces se reanudaba (241); pero resultaban evidentes las maniobras del empresariado para eludir mediante la vinculación a consorcios no centrados en la industria pesada el enojoso modelo paritario (242). Los intentos realizados en el campo de la aplicación legislativa, solicitando a la judicatura la extensión de la MitBG a los consorcios externos con implicaciones de cierta envergadura en la industria pesada, fracasaron en toda la línea, pues doctrina y jurisprudencia se pronunciaron una vez más en favor de los intereses patronales. Fue precisa una nueva ley "ad hoc" para regular el tema, a la que se llamó "ley complementaria de la cogestión", aprobada por el Parlamento alemán en 1956; la solución fue, otra vez, salomónica, pues mediante la MitBG-56 se introdujo la paridad en la cúspide de sólo los consorcios con vinculación jurídica, y siempre que más de la mitad de su volumen de negocios proviniera de las filiales gestionadas paritariamente (243); la frecuente dominación fáctica, por posesión del paquete mayoritario de acciones, tanto como cualquier vinculación empresarial que los empresarios no desearan instrumentar contractualmente —al menos, con contrato público—, escapaba tranquilamente a la timorata ley: en realidad, se dejaba a la voluntad de los empresa-

(241) GARRALDA, *La participación*, 166.

(242) Cuando se promulgó la MitBG-51, la industria pesada comprendía más de 100 empresas, con un millón de trabajadores en plantilla; a comienzos de los años 70, la concentración las había reducido a menos de 50, con 600.000 trabajadores. Muchas empresas dejaron también de producir carbón y acero: en 1971 fue bloqueada una ley manteniendo la cogestión aun cuando se alterara el género de producción: KOHLER, *Il caso tedesco*, 49. BONELL, *La nuova legge tedesca*, 154.

(243) Arts. 1 y 3 de la ley de 7-8-1956; el art.º 1 reza así: «...2.º. Se entiende por relación orgánica en el sentido del apartado 1.º, a una relación de subordinación establecida mediante acuerdo, en virtud del cual la gerencia de la empresa dependiente se sujeta a la voluntad de la empresa dominante».

rios el someterse o no a la paridad gestora, y obviamente hay que concluir en el fracaso de la ley, hasta el punto de merecer el siguiente comentario irónico: "Con la ley complementaria de 1956 se dió a los consorcios la posibilidad de utilizar los procesos de concentración de capital para limitar la cogestión" (244).

El ciclo legislativo de los años 50, que trazó en sus tres leyes una compleja trama de controles obreros en distintos niveles empresariales, se agota así a mitad de la década, con un regusto de frustración para el movimiento obrero, que lo dejará en silencio hasta la década siguiente. Cuatro años de reflexión se despliegan con morosidad, antes de empezar un nuevo ciclo en la década de los 60; pero la pugna será ahora bastante más enconada, con un lapso mucho mayor de tiempo, entre la MitBEG-56 y la MitBG-76. El saldo legal de los años 50 arrojaba la presencia paritaria de los trabajadores en los consejos de vigilancia de un selecto número de empresas, la presencia subalterna en los de mayor número de éstas, y la creación de órganos de participación obrera, las comisiones económicas y los consejos de establecimiento (245). Las investigaciones y estudios sobre tan compleja fórmula de contrapoder obrero comenzaron a aparecer, permitiendo profundizar en la realidad y sus aspectos más frágiles. Detengámonos un momento en las consecuencias prácticas extraídas por los protagonistas sociales, antes de analizar el debate que se inicia en 1960.

C. Conclusiones pragmáticas preparatorias de la MitBG-76.

La autocrítica germana a la cogestión no difería demasiado, al terminar la primera década experimental, de las observaciones avanzadas por los comentaristas de otros países. Tres eran las conclusiones que se rastreaban con

(244) HEISELER et aliteri, *Mitbestimmung als Kampfaufgabe*, 23. Cfr. con GARCIN, *Participación*, 72.

(245) Para un esquema de conjunto, ALMANSA, *La participación de los trabajadores en los frutos y en la gestión de las empresas en Alemania*. 9 ss.

mayor insistencia en los sondeos, análisis y manifestaciones: la primera, el "Integrationsseffekt"; la segunda, la esterilidad del modelo en orden a una alternativa global; la tercera, el "managerismo".

1.º "Integrationsseffekt". Para los empresarios alemanes, el entrismo de los trabajadores en sus órganos societarios y en sus facultades rectoras llevó a agradables sorpresas, que sin embargo habían previsto las autoridades británicas de ocupación, cuando decidieron contar con el movimiento obrero en la gestión de los entes desconcentrados. Efectivamente, la cogestión en la industria pesada ha permitido la superación de las fuertes crisis de la postguerra y de los años 66-68 sin gran conflictividad; así, el número de trabajadores en la minería ha descendido entre 1955 y 1975 desde una cifra de 600.000, a 240.000, con la anuencia de la central DGB (246), y si en puridad un elevado número de los despedidos fueron extranjeros inmigrantes, no cabe duda que tan drástica crisis habría provocado en otras circunstancias una revulsión social de elevadas proporciones: "no existe duda —se ha dicho— que la cogestión de los trabajadores atenúa decisivamente las situaciones de tensión que surgen siempre a consecuencia de la contraposición de intereses entre la dirección de la empresa y los trabajadores, y promueve determinados efectos integrativos, aunque reducidos a la empresa singular" (247). En cuanto a la participación de la Betr-

(246) Vid. D'AGOSTINI, en *Rinascita* de 19-3-1976.

(247) WEDDIGEN/VOIGT, *Zur Theorie und Praxis der Mitbestimmung*, Berlín 1962, 503; en pág. 504 prosiguen diciendo: «Para nuestro grupo de investigación fue sorprendente constatar cuán frecuentemente se mostraban orgullosos los trabajadores de la actividad de su empresa, su prestigio mundial, sus planes, y se identificaban ampliamente con ello, aunque también compartían íntimamente los fracasos y los amagos de crisis de la empresa, que no les tocaban directamente... El número de huelgas, la dureza de los conflictos laborales y su duración, han disminuído». Pero por la conexión sindical de la representación obrera en los consejos, quizá, se ha advertido un incremento de las huelgas autónomas o salvajes en el sector: KORNER, *Mitbestimmung*, 157. Los salarios del sector muestran asimismo una orientación hacia el desarrollo de la productividad superior a otros sectores comparables: KORNER, op. et loc. cit.; GARRALDA, *La participación*, 429 ss.

VG-52, el patronato alemán se mostraba satisfecho: en el coloquio franco-alemán de Neuilly —agosto de 1960—, afirmaban sus exponentes que los consejos de establecimiento buscaban el bien común con verdadera responsabilidad, siendo los catalizadores de la paz social en las factorías; la aplicación de la BetrVG constituía un éxito por la buena voluntad de todos, manifestaba von Gienanth, y los representantes de los trabajadores habían pasado de la lealtad sindical a la lealtad empresarial, mientras el simple trabajador había llegado a tomar cariño a su empresa, pensaba von Grunelings (248). Por aquella misma época, en otro país de estructuras avanzadas, los Estados Unidos, y tras el favorable impulso estatal de la NLRA 1935, el patronato adoptaba el "modelo pluralista" de empresa, reconociendo en ella otros centros de poder con los que debía dialogarse; el modelo unitario de empresa, en sus distintas versiones, se había desprestigiado finalmente, con la derrota del "Führerprinzip" (249).

Para la izquierda, en cambio, la erosión del modelo había sido fulminante, en gran medida porque los representantes obreros no se habían mostrado a la altura de sus responsabilidades; se citaba el caso de un miembro del

(248) Apud GARRALDA, *La participación*, 438, nota 63. Parecidamente se expresaban en el Congreso de Empresarios Alemanes, Bad-Neuennahr 1953, y más tarde en el Informe Anual de su confederación, en 1964: la BetrVG, «por medio de la colaboración inspirada en la mutua confianza entre empresario y consejo de establecimiento, ha prestado una valiosa contribución a la paz social en éstos. La Confederación de empresarios alemanes se ha manifestado esencialmente favorable a dicha ley, y ha exhortado a los empresarios a su conveniente aplicación»: cfr. GARRALDA, op. et loc. cit.

(249) Para las teorías de la empresa pluralista, «la dirección debe reconocer la existencia de otros centros de poder y lealtad dentro de la empresa, y en concreto tener en cuenta el papel del sindicato, que cumple de hecho un papel dirigente al intervenir en el ejercicio de la autoridad directa en el empleo de las fuerzas de trabajo», con una clara función integradora: «El poder crea su propia legitimidad, y ello sucede también en el caso de la tesis pluralista, la cual en el fondo trata no tanto de admitir el incontrovertible hecho sindical, como sobre todo de legitimar frente a él la actual estructura de las relaciones de producción»: RODRIGUEZ PIÑERO, *Un modelo democrático de relaciones laborales*, 30 y 33.

Consejo directivo de la central DGB que había acumulado simultáneamente 70 mandatos de vocal en consejos de vigilancia, y se murmuraba ya en 1951 que "con ayuda de las remuneraciones del consejo de vigilancia se han dado tantas posibilidades de manipulación, que los bonzos sindicales no pueden ya moverse en las ataduras que les han colocado" (250). El desconocimiento y la indiferencia se generalizaron en la clase obrera, hasta el punto de que ya no se pensará más en convocar una huelga general política para apoyar la cogestión en los debates parlamentarios de la siguiente MitBG-76. Y sin embargo, el aprendizaje en los resortes de poder económico ofrece para el movimiento obrero especial interés, en una sociedad que ha dado a los trabajadores una formación unidimensional, reduciéndolos a simple apéndice de las máquinas con el taylorismo y la valoración de puestos de trabajo (251). El estado de ánimo de los defensores del modelo podría concretarse en las palabras de André Gorz: "Hay que correr el riesgo, pues no hay otro camino. La toma insurreccional del poder está excluida, el atentismo conduce al movimiento obrero a la disgregación. La única línea posible para él, es conquistar desde ahora poderes que lo preparen para la dirección de la sociedad y le permitan, entretanto, controlar y orientar su evolución, establecer mecanismos antagónicos que restrinjan o disloquen el poder del capital" (252). El peligro de subordinación existe, pero la subordinación no es inevitable.

(250) DEPPE et aliter, *Kritik der Mitbestimmung*, 121. En 1952-53, una encuesta revelaba que dos tercios del personal de las empresas encuestadas se hallaban de acuerdo con el principio de cogestión, casi la mitad criticaban a los hombres que los representaban, y más de un tercio pensaba que había fracasado en su empresa: WALINE, *Cinquante ans*, 285.

(251) Siempre resulta oportuno, para valorar la ansiedad de conocimientos sentida por los líderes obreros más conscientes, parámetros en el planteamiento hecho por Largo Caballero al defender ante las Cortes republicanas de 1931 el proyecto de ley sobre comisiones interventoras de obreros y empleados: «El problema radica en acertar con el punto en que se inicie una mejora justa y con el ritmo que deba seguir en su progresiva marcha, no ya para alterar la fuerza económica del país, sino para robustecerla. Quizás, de penosa ascensión

2.º Esterilidad del modelo en orden a una alternativa global. Para la izquierda, la cogestión paritaria sectorial, instaurada en Alemania, no podía mantenerse siquiera, a menos de extender el modelo a toda la economía, pues el capital privado tendía a desviar las inversiones hacia otros sectores menos comprometidos, y a esa fuerte tendencia no había puesto eficaz coto la ley complementaria de 1956 (253). Quizá pudiera traerse a colación la crítica de Rosa Luxemburgo al cooperativismo, cuyo fracaso en transformar el orden económico capitalista se debía, según ella, a la imposibilidad de utilizar en una estructura semisocializada, los métodos de explotación de una estructura capitalista, no pudiendo competir con ésta en consecuencia, y algo habría que decir al respecto del interés, para algunos desmesurado, puesto por los representantes obreros del consejo en cuestiones del personal (254); pero

hacia la armonía columbrada, en la que los obreros habrán de aprender que su liberación es obra de educación y sacrificio por el trabajo»; apud RIVERO LAMAS, *Estructura de la empresa y participación obrera*, Barcelona 1969, 159.

(252) *Estrategia obrera y neocapitalismo*, 60.

(253) Cfr. DAUBLER, *Das Grundrecht auf Mitbestimmung*, 505.

(254) Cuestiones a veces tan intrascendentes como la construcción de aparcamientos para el personal de la empresa, o de cobertizos para bicicletas, han sido largamente discutidas en el consejo de vigilancia, constatan WEDDIGEN/VOIGT, no ya debido a aspectos jurídicos, sino con el objeto de vincular a los representantes del personal en el consejo a las decisiones por tomar, y con ello también al consejo de establecimiento: *Zur Theorie und Praxis*, 392. Para ROSA LUXEMBURGO, *Reforma o revolución*, 74-75, el cooperativismo en un sistema capitalista sólo podría sobrevivir creando en su torno un «hinterland» no capitalista, pues «dicho de otro modo, todos los métodos se ponen en práctica para capacitar a una empresa en la lucha en contra de sus competidores en el mercado. Los trabajadores organizados en cooperativas en el campo de la producción se enfrentan así con la necesidad contradictoria de gobernarse a sí mismos con el mayor absolutismo. Están obligados a tomar para sí el papel de empresarios capitalistas, contradicción que ocasiona el fracaso de las cooperativas de producción, las cuales devienen empresas capitalistas puras o terminan por disolverse, si sigue el predominio de los intereses de los trabajadores... Las cooperativas de productores pueden sobrevivir dentro de la economía capitalista solamente si encuentran la manera de suprimir por algún medio la contradicción capitalista entre el modo de producción y el modo de

en última instancia, los planteamientos humanistas y los mercantilistas tienen alguna forma de engranar satisfactoriamente: el mayor peligro para una experiencia sectorial no se encuentra ahí, sino en las veleidades financieras de quienes no comparten la ilusión por el modelo, y proceden a descapitalizar, a desviar o a bloquear la base económica del organigrama jurídico. Téngase en cuenta que la cogestión paritaria abarca sólo a la industria pesada, pero no a la Banca y Seguros, que detentan regularmente el liderato en consorcios de múltiples ramificaciones; en el caso alemán, los créditos e inversiones particulares podían en cualquier momento crear un vacío en torno al sector del carbón, hierro y acero, cuyos catastróficos efectos nunca podría remediar el Banco sindical alemán (255). El paulatino tránsito de la industria pesada hacia un lugar secundario, con la segunda y tercera revolución industrial y el auge de la química y la electrónica —declinar aún más rápido con la crisis energética y las dificultades de la industria automovilística y naval concomitantes—, indicaba claramente el mismo resultado: la cogestión en la industria pesada se enquistaría de no saltar a los demás sectores, y en especial al financiero.

3.º “Managerismo”. Algunos han minimizado la labor de los representantes obreros en los consejos de vigilancia, al negarle a estos consejos una función gestora; puesto que la actividad de los consejos de vigilancia, aparte de

cambio, lo cual se logrará únicamente librándose artificialmente de la influencia de las leyes de la libre competencia. Su éxito dependerá de que aseguren de antemano un círculo constante de consumidores, es decir, de que aseguren un mercado constante. Es la cooperativa de consumidores la que puede ofrecer este servicio a su hermana la cooperativa de producción».

(255) Por mucho que sea el cuarto banco del país, al haber arrojado en 1975 el «Bank für Gemeinwirtschaft» un balance anual de 22.400 millones DM: cfr. NIEDENHOFF, *Die unbekante Macht*, Köln 1976, 83 ss., en especial pág. 87 LEVINSON *La democracia industrial*, 96 ss. El estrangulamiento financiero constituyó una importante razón en el fracaso del colectivismo catalán de 1936-39, como puede verse en mis Comentarios al Decret de collectivitzacions i control obrer de 24-10-1936, 116 ss.

la designación y revocación de la gerencia, era y es sustancialmente de control “ex post” de las decisiones ya tomadas por el órgano ejecutivo, no debería hablarse de cogestión, sino de “cosurveillance”, algo mucho más modesto (256). Pero no puede hacerse tan categóricamente una afirmación semejante, pues precisamente la implantación del pluralismo en los consejos de vigilancia trajo consigo una alteración de sus funciones, perdiendo en gran medida la fuerza de control, y asumiendo por ósmosis una labor de apoyo a la gerencia, con la difuminación en la práctica de los contornos legales entre el órgano supervisor y el órgano ejecutor. Ciertamente, la pérdida de unidad en los consejos de vigilancia ha potenciado el “rol” de los directores, pero en base a una aparente contradicción, es decir, a una mayor aproximación entre éstos y el consejo. Analicemos un poco más a fondo la complicada trama:

Concebido el consejo de vigilancia dentro de un sistema capitalista como el órgano decisivo de las sociedades por acciones, al tener en sus manos el control de la dirección, se daban casos antes de la entrada en vigor de la MitBG-51 de acuerdos del consejo sobre política empresarial, a los que la dirección debía obedecer estrechamente. “La cogestión de los trabajadores, sobre todo la cogestión cualificada, ha independizado a la dirección en este aspecto, y fortalecido su posición... En general, podemos asegurar que los directores ejercen ahora una mayor influencia sobre el consejo de vigilancia en el ámbito de la cogestión cualificada, y en concreto bastante más que la que hubiera podido observarse antes respecto de los directores generales fuertes. Con especial frecuencia, la dirección tiene la posibilidad de crear su “propio” consejo de vigilancia... El cambio de posición del consejo se hizo más radical allí donde luchaban por el poder grupos rivales, o donde la dirección buscaba, ante consejeros incómodos, el respaldo y protección de los representantes obreros y —según observaciones del grupo de trabajo—

(256) Vid. nota 89.

perspectiva distritan de una autonomía relativa. Su mayor distanciamiento del gran accionista no implica un mayor distanciamiento del consejo, sino todo lo contrario, y en esta doble consecuencia radica uno de los aspectos más positivos de la cogestión para el movimiento obrero alemán. Así las cosas, el balance provisional de la cogestión estaba echado en 1960, con un sabor agríndice para todos: los empresarios lograbán comprometer al personal y a los sindicatos en sus proyectos, pero a costa de discutirlos conjuntamente y de perder el control exclusivo sobre los gerentes; los trabajadores formaban a sus representantes en la gestión empresarial y neutralizaban el poder del capital en la empresa, pero a costa de renuncias cotidianas y de un alto grado de venalidad en sus cuadros.

Lo encontraba" (257). Los directores han perdido así, en numerosos casos, su íntima dependencia del accionista mayoritario, normalmente de la Banca, a condición de mantener buenas relaciones con los diversos sectores del consejo (258). Con ello se ha objetivado la dirección de la empresa en la industria pesada, se ha vuelto más técnica al descansar en manos de gerentes dotados de amplia autonomía. ¿Nos encontramos, pues, ante la tan reiteradamente anunciada "revolución de los managers", ante la gestión cumplida en interés exclusivo de la empresa y no del empresario? (259). La pregunta tendría cierta enjundia si pudiera cada empresa autoabastecerse, aislada del sistema en que se hallara inmersa, lo cual es imposible; el que los directores en una empresa de consejo paritario puedan permitirse discrepar del accionista mayoritario de vez en cuando no significa una alegre liberación en sus tareas ejecutivas. La postura de los directores, sobre todo del director laboral, en la industria pesada germánica, es más bien la de un difícil equilibrio, al deber contentar ahora a un complejo de intereses con frecuencia discrepantes, a fin de cuentas, su revocación sigue en manos del consejo de vigilancia, y desde esta

(257) WEDDIGEN/VOIGT, *Zur Theorie und Praxis der Mitbestimmung*, 387, 389, 390 y 395.

(258) «La posición de los directores se ha fortalecido, con la entrada de la cogestión de los trabajadores, allí donde antes dependía predominantemente de una sola posición de poder—por ejemplo, un gran accionista—, que podía influir sobre la mayoría de votos en la junta general y en el consejo de vigilancia... Allí donde en la cogestión cualificada detentan los trabajadores, con la personalidad neutral colocada por ellos, la mayoría de los mandatos, la nueva dependencia creada es más débil por regla general que la de un gran accionista con mayoría de votos en la junta general y en el consejo de vigilancia»: WEDDIGEN/VOIGT, op. cit., 509.

(259) En una empresa de gestión controlada por el capital, las ideas de «empresa con alma» (KARSEN), de «tecnocracia neutral» (BEARLE y MEANS), del gerente independizado del propietario, no tienen sentido porque la mayor parte de los gerentes son también propietarios, en esa empresa o en otra, y su interés coincide con el de la Propiedad: VID. BARAN/SWEETZ, *El capital monopolista*, [?], 33-34. WRIGHT/MILLS, *La élite del poder*, 126.

CAPITULO V

LA EXTENSION DEL PARTITARISMO A TODAS LAS GRANDES EMPRESAS ALEMANAS

En 1959, el progresismo alemán comienza de nuevo a moverse, fijando metas más ambiciosas para su estructura social. En esta reactivación hay una gran medida, no se consideraran precisos cambios radicales, sino más bien el perfeccionamiento, a la vista de las conclusiones analizadas anteriormente, de lo ya obtenido. Quizá en ello influyen las condiciones económicas, pues desde 1950 todos los países europeos, y por sobre ellos Alemania Federal, venían acusando un crecimiento económico sin precedentes desde principios de siglo, y el progresivo bienestar de la clase obrera alemana no permitía ninguna radicalización de planteamientos. "La historia económica, a partir del final del periodo de reconstrucción —es decir, desde 1950—, es profundamente distinta de la que se refiere al periodo de entreguerras... La aceleración del crecimiento y la reducción de la amplitud de las fluctuaciones son las dos características esenciales del desarrollo económico de la postguerra" (260). El Congreso de Bad-

(260) NIVEAU, *Historia de los hechos económicos contemporáneos*. 316, quien agrega en pág. 317: «Mientras que de 1913 a 1950 las tasas de crecimiento medio anual disminuyeron bajo la influencia de las dos guerras mundiales y de la depresión de 1929-1933, a partir de 1950 han aumentado de manera sensible no sólo con respecto al periodo 1913-1950, sino también con respecto al periodo 1870-1913... Alemania se halla a la cabeza con un 7,6%, seguida de Italia, con un 5,9%... Entre 1956 y 1961 Italia pasa a primera posición seguida de Alemania, Suiza y Dinamarca».

empresas afectadas por una extensión simple de la ley de cogestión, cuya regla general de aplicación afectaba a las empresas con más de 1.000 trabajadores; y sin embargo, los proyectos descubren una exquisita racionalización de objetivos, pues el ámbito cuantitativo se acompaña, con estudiada inocencia, de una corrección cualitativa: según los proyectos 1960/68, el modelo paritario afectaría a las empresas con más de 2.000 trabajadores y un balance de más de 75 millones de marcos, y a las que sin alcanzar aquel número de trabajadores, obtuvieran más de 150 millones de marcos como cifra anual de negocios (263). La Banca, el poder financiero, era en realidad el objetivo inmediato de los nuevos proyectos DGB, al advertir su situación medular en la economía germánica; poco importaba que el número de empresas afectadas por la innovación paritaria se redujera a unas 400, si entre ellas se contaba la estrecha cúspide del poder económico capitalista (264). A lo que parece, la central sindical se preocupó de no descubrir su juego prematuramente, y en sus declaraciones se refería a la gran empresa globalmente, sin hacer hincapié en la identidad de su principal objetivo; así, en 1972 manifestaba: "La cogestión de los trabajadores en el puesto de trabajo, en el establecimiento, en la empresa y en la macroeconomía, así como en los establecimientos y servicios públicos, debe completar la democracia política. Todas las grandes empresas deben poseer directores laborales y órganos de vigilancia com-puestos paritariamente" (265).

(263) Cfr. «DGB-Entwurf eines Gesetzes über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in Grossunternehmen und Grosskonzernen, 1960/1968», art.º 2.

(264) La lista de empresas afectadas fue llevada a cabo por el departamento de cogestión de la DGB en 1966, y puede examinarse en April, «Mitbestimmung», 185 ss.

(265) «DGB Aktionsprogramm 1972». De igual forma genérica se expresaba en 1970, en una «Stellungnahme des Bundesausschusses des DGB zum Bericht der Sachverständigenkommission Mitbestimmung im Unternehmen» (Das Mitbestimmungsgespräch, 1970, 50): «La DGB no ve ningún motivo para abandonar su aspiración a la igualdad entre los trabajadores y empleadores en la organización empresarial. Cualquiera

Godesberg, que celebra en aquel año el partido social-demócrata, se hará célebre por la renuncia de los socialistas alemanes a la lucha de clases, al mismo tiempo que plantea como objetivo, aparentemente en forma de alter-nativa, la extensión del modelo paritario a todas las grandes empresas del país: "La cogestión en las industrias del hierro y del acero y en la minería del carbón es el comienzo hacia un nuevo orden económico. Deberá continuar su desarrollo para la gran economía en una constitución democrática de empresa" (261). Espoleada por el respaldo político obtenido a sus tesis, la central DGB dedicará sus máximos esfuerzos durante toda la década de los 60 a sacar el modelo paritario de su "ghetto", lanzando proyectos y campañas propagandísticas en 1960, 1963, 1964, 1965, 1968 y 1969 (262). La reacción empresarial adquirió entonces una significativa virulencia, como veremos en seguida, mientras los partidos políticos intervinieron seriamente en la discusión sólo con las elecciones al Parlamento de 1969.

A) La estrategia sindical a partir de 1960.

En 1960 y 1968, la central obrera DGB presentará sendos proyectos de ley sobre cogestión en la gran empresa que se caracterizan por pretender el máximo resultado con el mínimo esfuerzo. A primera vista, la estrategia 1960/68 parece más timorata que el intento de 1952, cuando fracasó la extensión en sus propios términos de la MitBG-51 a las grandes empresas del país: ahora se quiere am-pliar el paritarismo sólo a las empresas con más de 2.000 trabajadores, lo cual significa reducir a la mitad las

(261) «Grundsatzprogramm der SPD von 1959 (Godesberger Programm)», apud SCHWERDTRUCKER, *Mitbestimmung in privaten Unternehmen*, 125.

(262) HEISLER et alii, *Mitbestimmung als Kampfaufgabe*, 24: «La DGB presentó en 1960 un proyecto de ley, que recordó en sus programas de 1963 y 1964; en 1965 lo apoyó con una campaña propagandística, en 1968 presenta otro proyecto de ley, al que siguen algunas precisiones en 1969».

bajadores venía propuesta por las centrales sindicales (267). Por lo demás, el DAG coincidía casi con la DGB en cuanto a la extensión de la paridad: sociedades con más de 2.000 trabajadores y/o una cifra de negocios superior a 150 millones de marcos, o/y un activo superior a los 85 millones de marcos (268).

B) Los argumentos patronales.

Desde diferentes planes, la Confederación alemana de asociaciones empresariales (BdA) ha hecho frente a los ataques sindicales y a la extensión del modelo coges-tor. En sus respuestas hay algunos puntos inesperados, como la defensa y encomio del "modelo contractual", cuando según la izquierda de clase de otros países viene a significar la terrible pesadilla del capital. Veamos cuáles han sido los planteamientos de la Confederación de empresarios:

a) Planteamiento constitucional. Tenazmente, el par-tonato alemán ha intentado lograr la declaración de inconstitucionalidad del modelo paritario, solicitando pa-ra ello los dictámenes de eminentes juristas y dándoles la máxima publicidad. Por desgracia, cualquier norma, y en mayor grado las constitucionales, se prestan a hermeneútics alternativas a tenor de los intereses en conflicto—y en cuestiones laborales, las interpretaciones alternati-vas, reflejan mayormente intereses de clase—, y la pron-ta respuesta sindical, solicitando por su parte la inter-vención de profesores comprometidos con su línea, a fin de demostrar la constitucionalidad de la gestión paritaria, parece que obtuvo el éxito, al paralizar cualquier inter-vención desfavorable del Tribunal Constitucional de Karls-ruhe, perplejo ante afirmaciones tan encontradas en sede científica. (269) Aun cuando aquella discusión constituyó-

Por su parte, la central de empleados DAG entrará más tarde en la campaña por la extensión del modelo paritario—tan tarde como en 1968—, dando a conocer unas "tesis sobre cogestión" donde se propone una compo-sición muy "europea" de los futuros consejos de vigilancia en la gran empresa: preveía una composición a tres ban-cos, sentándose en los consejos de vigilancia, amén de los representantes obreros y accionistas, los llamados "representantes del interés público", elegidos mediante comités estatales y federales entre personalidades con una apropiada cualificación neutral, como científicos, parlamentarios o autoridades administrativas, sin que el concepto de interés público se identificara sin más con el del Estado o el de la Administración (266). Para otrecer una idea del modelo propuesto por el DAG, en un consejo de vigilancia de 15 miembros, habría seis accionistas, seis trabajadores y tres neutrales: como se ve, no serían ban-cos idénticos, estimándose suficiente reforzar, sin igualar, la posición neutral, para obtener una mayor agilidad y eficacia en los consejos de vigilancia. Por otra parte, y dado que la central DAG es ampliamente minoritaria en comparación con la DGB, sus ilusiones de controlar sin-dicalmente la cogestión empresarial eran bastante mini-mas, temiendo incluso probablemente que un control abrumador de los consejos por la otra central viniera a reducir aun más su escasa audiencia; por ello, la presen-cia de las centrales en la designación de consejeros se aminoraba, y sólo la tercera parte de los miembros tra-

otra regulación que no alcance este objetivo, pretende imponer a los trabajadores y sus sindicatos una corresponsabilidad sin otorgarles la posibilidad de co-decidir. La DGB se considera, por el contrario, forta-lecida en su opinión por el antedicho dictamen de la Comisión». Se referta a la Comisión Biedenkopf, que propuso en 1968 un modelo subparitario de consejo de vigilancia, según veremos más adelante.

(266) «Thesen zur Mitbestimmung der Deutschen Angestellten Gewerkschaft», punto III.11, apud Heiserler et alien, *Mitbestimmung als Kampfaufgabe*, 65 ss. Propuestas sindicales han sido avanzadas, co-mo vimos en el capítulo primero, para la «sociedades anónima europea» y por los sindicatos británicos. El esquema es corriente en las empresas francesas y británicas nacionalizadas a partir de la II Guerra Mundial.

(267) Con mayor precisión, eran propuestos por las centrales sin-dicales con implantación en la empresa, y elegidos por la asamblea de delegados del personal: «Thesen», punto III.10, in fine.

(268) «Thesen», III.1.

(269) SCHREGLÉ, *La codeterminación en la República Federal de Alemania*, 99, atribuye el bloqueo a una razón mucho más prag-

nal no tiene para nosotros excesivo interés, merece al menos un esbozo de cuáles fueron las posiciones de cada parte.

Los argumentos esgrimidos por el empresario para demostrar la incompatibilidad del paritarismo con la Constitución de 1949 se han centrado en las restricciones que aquél impondría a la libertad de empresa (art. 21 GG), la libertad de asociación —lesionada por las dificultades de los accionistas para ser representados en sus órganos sociales, concretamente en el consejo de vigilancia— (art. 9.1 y 9.2 GG), la libertad de coalición para formar asociaciones puras con las que defender sus intereses mediante convenios y conflictos colectivos, y la propiedad privada con su intrínseco poder de disposición (art. 14 GG), al mismo tiempo que se rechazaba el posible encuadre del modelo paritario dentro del ámbito de la expropiación (art. 14.3 GG) y de la socialización (art. 15 GG). Véase citas (270).

mática: cuando en julio de 1977 impugnaron los empleadores la constitucionalidad de la MiBG-76, «el DGB reaccionó adoptando una decisión política espectacular: dejó de participar en la denominada «acción concertada»... El DGB, al explicar las razones de su decisión, declaró que veía en el recurso de los empleadores al Tribunal Constitucional una amenaza de la paz laboral que socavaba la confianza entre los coparticipes sociales».

(270) Vid. por todos HUBER, *Grundgesetz und wirtschaftliche Mitbestimmung*, PERNTHALER, *Qualifizierte Mitbestimmung und Verfassungssrecht*. Sobre parecidas posiciones de HUBERT, RITTNER, ZOLLNER/SERTER, RASCH, cit. BONELL, *La nuova legge tedesca*, 141, nota 6. El texto del art. 2.1 GG, en base al cual se defiende la libertad de empresa, es el siguiente: «Cada uno tiene el derecho al libre desarrollo de su personalidad, en tanto no dañe los derechos de otro, ni lesione el orden constitucional o las buenas costumbres». La libertad de asociación se enuncia en el art. 9 GG, párrafos 1 y 2, de la siguiente forma: «1. Todos los alemanes tienen el derecho a crear asociaciones y sociedades. 2. Las asociaciones cuyo fin o actividad contravenga la legislación penal, o se dirijan contra el orden constitucional o contra la idea de entendimiento entre los pueblos, están prohibidas». El derecho de propiedad y sus prerrogativas se expresan como sigue en el art. 14 GG: «Se garantiza la propiedad y la herencia. Su contenido y límites se determinarán por ley». En cuanto a la expropiación, dice el art. 14.3 GG: «Una expropiación es sólo lícita en bien de la re-

Los argumentos sindicalistas, defendiendo la constitucionalidad de la gestión paritaria en las empresas, presentan matices más teleológicos, ya desde que ABENDROTH defendiera la democracia económica en base a la Constitución (271); desde entonces, la consideración de Alemania como un Estado social y democrático, contenida en el art. 20 GG, se ha entendido como un deber de la República Federal a «suprimir la contradicción entre las formas externas de la mera democracia política, y las estructuras sociales antidemocráticas de nuestro acontecer comunitario, y por ello también la contradicción entre la condición de ciudadano del trabajador, y su función como súbdito del establecimiento» (272).

Quién sabe si por la esterilidad de la discusión constitucionalista, terminaron por levantarse también opiniones al margen de las posiciones contrapuestas, demostrando sencillamente el carácter neutral de la Constitución en estas materias, lo cual permitiría (SCHOLTZ) u obligaría (SCHWERDTGER) al legislador a decidir según sus propios criterios tan delicado conflicto de intereses (273).

neralidad. Sólo puede resultar por una ley o en base a una ley que regule la clase y medida de la indemnización. La indemnización se determinará según justa ponderación de los intereses de la generalidad y de los afectados. Queda abierta la vía jurídica ante los tribunales ordinarios en caso de litigio por la cuantía de la indemnización». Por último, el art. 15 GG dispone sobre socialización: «La tierra y el suelo, tesoros naturales y medios de producción, pueden ser transferidos, con objeto de la socialización, a propiedad pública o a otra forma de economía pública, por una ley que regule la clase y medida de la indemnización. Para la indemnización se aplicará el art. 14, apartado 3, párrafos 3 y 4».

(271) «Staatsverfassung und Betriebsverfassung», en SUTVAN/ABENDROTH, *Bürokratischer Verwaltungsstaat und soziale Demokratie*, 1955, 103 ss.

(272) ABENDROTH, op. et loc. cit. En la misma línea, BIEDENKOPF, Introducción a STAUFVACHER, *Gefährdet Mitbestimmung den Arbeitsfrieden?*, Zürich 1975, 1; asimismo RAISER y RASCH, cit. por BONELL, *La nuova legge tedesca*, 141, nota 6; PAUBLER, *Das Grundrecht auf Mitbestimmung*, passim, especialmente 123 et seq.

(273) SCHOLTZ *Qualifizierte Mitbestimmung unter dem Grundgesetz*, Der Staat I (1974), 94. SCHWERDTGER, *Unternehmerische Mitbestimmung der Arbeitnehmer und Grundgesetz*, en *Mitbestimmung in privaten Unternehmen*, 235.

La declaración de la BdA se centra fundamentalmente sobre la dialéctica entre el poder empresarial y su control. Ante todo, minimiza la envergadura de ese poder empresarial, pues aun cuando reconoce su existencia en cualquier economía de mercado, acto seguido arguye su sometimiento, en primer lugar, al comportamiento y deseos de los consumidores (276), y, en segundo lugar, a una amplia legislación de marcado carácter social. Tan escaso poder económico del patronato tiene, lógicamente, una escasa trascendencia política, pues un posible abuso del poder económico con finalidades políticas chocaría con la Constitución, la legislación, la administración y la estructura pluralista de la sociedad; cortapisas que se ejemplificaban con unas estadísticas sobre la afiliación sindical de los diputados del Parlamento alemán, las cuales mostraban un incesante aumento del porcentaje de parlamentarios sindicados, siendo del 39% en la III legislatura, del 42% en la IV y del 47% en la V (277): "la representación del empresariado en el Parlamento alemán es cada vez más insignificante"; resumía la declaración. Con todo, si algún control de los abusos de poder político empresarial debiera existir, éste en cualquier caso debería ser estatal, en interés público y con medidas generales, pues si los intereses generales resultan afectados, sólo deben ser defendidos por las instituciones públicas, y no por un poder

(276) Aun en 1965/66 podía hacerse esta afirmación, hoy plenamente desacreditada por las investigaciones sociológicas, que señalan precisamente lo contrario, la manipulación de los gustos y del consumo por la propaganda comercial, hasta el punto de haber surgido en los últimos años una nueva figura de apóstoles sociales, los «defensores del consumidor» tipo Ralph Nader, y de una amplia gama de asociaciones —de amas de casa, de consumidores, de vecinos, cooperativas, etc.— cuya finalidad, o una de cuyas finalidades, es la lucha contra la arbitrariedad en el mercado de los bienes de uso. En el transcurso del problema vendedor-consumidor se halla, sobre todo, la estructura oligopolística del sistema económico vigente, que permite a las grandes empresas fijar los precios con amplia libertad frente a la demanda.

(277) En el momento de votarse la MitB-G-76, la VII legislatura contaba con un 59% de sindicados, es decir, con 308 diputados sobre un total de 518: cf. MEIßCKE/MEIßCKE, op. cit., 42.

En puridad, resulta imposible que una Constitución tan depurada como la germanica, surgida además en plena postguerra, no haya tenido en cuenta una eventual transición al socialismo, o estadios intermedios de gestión colectiva, cuando las inmediatas Constituciones estatales de la Federación habían previsto en algunos casos formas participativas y cogestoras. Anclada en su protección a la propiedad privada y a la herencia, y con vagas alusiones al Estado "social" y de Derecho, la Constitución de 1949, antes que una neutralidad, parece haber mantenido una ambigüedad consciente, y poca base encontraría el Tribunal Constitucional a la hora de emitir una declaración jurídica. En último extremo, la unánime aprobación parlamentaria de la MitB-G-76 ha frenado por largo tiempo una posible intervención del Tribunal de Karlsruhe, pues "queda por ver si el Tribunal Constitucional Federal tendrá el valor de declarar insconstitucional a una ley apoyada por todos los partidos políticos" (274). Y aún sin consolidar el modelo paritario, como en su momento veremos, la ley de 1976 se aproxima mucho a él y hasta cierto punto lo respalda.

b) Planteamiento económico-político. En 1965/66, la Confederación de empresarios ensaya otra vía más directa, y emite una extensa declaración con planteamientos de política económica, cuyas repercusiones a largo plazo sobre la MitB-G-76 serían mucho más fructíferas —desde su perspectiva— que la acusación de inconstitucionalidad (275). Su nostálgico reclamo a la negociación colectiva, en peligro con los proyectos paritarios, el carácter inofensivo del capitalismo privado, la amenaza de un Estado sindical, muestran un maniqueísmo en apariencia ingenioso, pero con una cierta definición de objetivos.

(274) MEIßCKE/MEIßCKE, *Kommentar zum Mitbestimmungsgesetz* 1976, 47. Pese a que dichos autores entienden, ibidem, que dicha ley lesiona el derecho de propiedad reconocido en el art.º 14 GG.

(275) «Stellungnahme des Arbeitskreises Mitbestimmung bei der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände», en *Mitarbeiten, Mitverantworten*, 7 (1966), 208 ss.

privado como el sindical (278). Pues si los sindicatos controlaran la economía, y en concreto a las grandes empresas, no sólo ejercerían ilegítimamente una función de control público, sino que el poder económico repartido en cientos de grandes, y miles de pequeñas y medianas empresas se concentrarían en sólo 16 sindicatos de rama y su organización central (279): "Los sindicatos estarían en disposición de influir y dirigir centralmente a toda la economía, con sólo obtener su anunciado propósito de controlar las 500 empresas más importantes", añade la declaración. Con ello, *la autonomía colectiva sería arrrojada por la borda*, el principio de equilibrio de fuerzas entre empresas y sindicatos desaparecería, pues "las condiciones salariales y laborales no podrían ser ya negociadas por partes equiparadas, sino dictadas unilateralmente por los sindicatos; y al dictado de los salarios seguiría, a resultas de la interdependencia económica, el dictado de los precios". Así, la economía alemana abocaría a una economía social de mercado, no deseable, a la vista de los escasos resultados de la cogestión en el carbón y el acero, y en consideración también al elevado nivel de vida de los trabajadores en el vigente sistema económico alemán.

La condena al control sindical implica, ante todo, una petición de principio: si para los sindicatos mediterráneos la cogestión entraña un modelo distinto al sindi-

(278) La afirmación tiene un largo alcance, pues «ad limina» pretende la supresión de los cuernos intermedios a lo siglo XVIII, y la tutela exclusiva por el Estado de los intereses ciudadanos. Por lo demás, la historia de los Sindicatos no siempre se ha mantenido en el marco del Derecho privado, como es bien sabido, y aún hoy, tras el fracaso del corporativismo, se mantiene su carácter público por el sector doctrinal más conservador (MORTARI JAEGER, *etc.*: cfr. GUENI, *Diritto Sindacale*, *op. cit.*, 34 ss.), y, cada vez con mayor frecuencia, por sectores progresistas, como RAWW, si bien estos últimos prefieren hablar del carácter «social» o «semipúblico» de los sindicatos.

(279) Implícitamente, al afirmar que el control de las grandes empresas supondría la concentración de todo el poder económico aparentemente disperso, reconoce la declaración aquello que expresamente niega, a saber, la vinculación de las pequeñas y medianas empresas a la dirección de las grandes.

cal, ¿qué sentido tiene atacar al sindicato cuando se habla de paritarismo? La interrelación entre ambos supuestos modelos, la complementariedad en vez de la disyunción, quedan de manifiesto en quienes están más interesados en no confundirse al respecto. La mayoría sindical de los consejeros trabajadores constituye el nexo, teóricamente rechazado por los defensores del "modelo conflictivo", restringidos a la versión externa del perenne vaivén conflicto-consenso. Ya se habló del tema en páginas anteriores, y sólo interesa aquí recordarlo al hilo de las declaraciones patronales. Las cuales nos dan otro toque de atención: hay que salvaguardar el modelo externo de relaciones colectivas, la negociación con los sindicatos debe respetarse, la paridad es algo nocivo: en boca de los empresarios, las afirmaciones antedichas contrastan con las del progresismo latino ortodoxo; pues qué, ¿no teníamos en la autonomía colectiva, en la discusión conflictiva de los convenios, la más acabada fórmula de un sindicalismo de lucha? ¿No deberían, entonces, frotarse las manos los empresarios alemanes por la supresión de algo tan peligroso? En rigor de verdad, la declaración que comentamos no se asustaba tanto del paritarismo, como de su conjunción con el sindicalismo; era el doble frente, externo e interno, y sus conexiones, lo que la Confederación de empresarios no estaba dispuesta a admitir, y su esfuerzo se vería parcialmente coronado por el éxito en las discusiones parlamentarias de la MitBG-76 (280). Con la intención de dislocar el marriage, los teóricos conservadores llegarían a afirmar que el paritarismo en los órganos societarios haría imposibles tanto la huelga como el cierre (281).

(280) Para ellos, una organización integral de consejos obreros, tal como pretende el movimiento consejista, quedaba bastante lejano aún.

(281) Hasta 1967, BREDEKROPF se había planteado la hipótesis de si la *«rechte Mitbestimmung»* en todos los órganos societarios, incluso la junta general, interferiría la libertad de contratación o alteraría sus condiciones, y resolvía afirmativamente, en un «discurso de prevención teórica» que más adelante sentaría la incompatibilidad entre cogestión y huelga o cierre: PENRAZZOLI, *La cogestione tedesca*, 283.

En cuanto al control estatal como único válido sobre el poder económico de los empresarios, se advierten igualmente concomitancias entre los empresarios alemanes y el progresismo ortodoxo latino (282). Y, en efecto, en los países industrializados, donde el alto nivel de concentración económica ha llevado a hablar de un "capitalismo monopolista de Estado", parece que son decisiones centrales, estatales, las que dirigen la economía. Sin embargo, esta certidumbre no enerva la eficacia de la cogestión empresarial, ni la alergia que le muestran los empresarios: pues el alto poder financiero y su influencia en los resortes del poder político se apoyan en las grandes empresas que dominan, y la pérdida de ese dominio arrastraría consigo la de sus influencias; la participación a nivel de empresa no es tan insuficiente e ilusoria como se pretende, en consecuencia, y la remisión a lo que decida el poder político debe acogerse con reservas cuando, como en el caso alemán e italiano, el poder político se instruye por la mayoría conservadora de la democracia cristiana. El llamamiento de los empresarios alemanes al control estatal entrará casi inmediatamente en cuarentena, cuando el ala izquierda del Partido democristiano se refuerza, y, al haber perdido su apoyo ERHARD, acérrimo enemigo de la gestión compartida, el conservadurismo del partido en el poder se tambalea; pocos años más tarde, el entonces secretario general de la CDU, BRENNKOPF, afirmaría que ésta debería convertirse en el partido de los trabajadores (283). La "pequeña recesión" de 1966, por su parte, hace perder a los democristianos su independencia, y la "Gran Coalición" que se forma se despegga un tanto de las posiciones empresariales (284). De manera

(282) Cfr. nota 69.

(283) KOHLER, *Estudio de las diferentes formas de cogestión*, 25 y 34.

(284) En el ámbito económico se lleva a cabo un paralelo con el gobierno de concentración nacional del momento, y la «Acción concertada» reúne periódicamente a empresarios y sindicatos al objeto de mantener la deseada paz laboral, bajo los auspicios del ministro de economía, SCHILLER. cfr. WALDNE, *Cinquanté ans*, 250.

184

que los empresarios no vuelven a clamar por el control del Estado, centrándose en las críticas al control sindical de la economía, hasta los aledaños de la discusión parlamentaria de la MiBG-76: extender la cogestión a todas las grandes sociedades, repelía la BdA hacia 1968, sería un modo elegante de las fuerzas sindicales para obtener el control total de la economía (285).

c) Planteamiento sociológico. Neutralizada la vía constitucional, y perdido el apoyo sin condiciones del poder político, la Confederación de Empresarios se aferrará, como se ha visto, al fantasma del Estado Sindical, y acudirá esporádicamente a otros recursos menores, como el psicológico de la amenaza: en los últimos momentos dirá por boca de su desaparecido presidente, SCHLEYER, que la extensión del modelo paritario no busca sólo la cooperación interclasista, sino también la preparación del conflicto, y los accionistas deberían negarse dentro de los consejos de vigilancia a adoptar acuerdos que lesionaran aquellos intereses a cuya defensa se obliga la propiedad (286). En este sentido, los empresarios han encontrado un envidiable fulero en el complicado procedimiento electoral concebido en la MiBG-76, arguyendo reiteradamente la dificultad o imposibilidad de aplicarlo para demorar su cumplimiento (287).

(285) Vid. KOHLER, *El caso tedesco*; en 1974, cuando se anuncia el proyecto de ampliar la cogestión, la BdA tenía de su parte al partido democristiano y al liberal en su idea de que amenazaba un «Estado Sindical», aunque posteriormente esos partidos aceptaran el proyecto de ley con las modificaciones atenuantes nacidas de la discusión parlamentaria: cfr. ROUVO, en *El País*, suplemento semanal de 3-10-1976. Un detenido análisis de la polémica, en MAYER, *Zur Polemik über den «Gewerkschaftsstaat»*, *passim*.

(286) Apud Frankfurter Allgemeine Zeitung de 27-3-1976.

(287) Vid. PENNAZZOLI, *La cogestione tedesca*, 287. Los tres complejos reglamentos electorales han aparecido el 23-6-1977, y aunque no se disponen de datos globales, es probable que los mismos sindicatos retrasen las elecciones de representantes en consejos de vigilancia hasta que se hayan ultimado las de representantes a consejos de establecimiento, a partir de junio de 1978. El texto de los reglamentos electorales puede verse en RAISER, *Mitbestimmungsgesetz*, apéndice legislativo.

185

C. El pronunciamiento de los Partidos.

La persistente propaganda de los sindicatos durante el decenio de los 60, y la enérgica reacción patronal, fuerzan finalmente a los partidos a intervenir en la polémica sobre la extensión del modelo paritario. Entre 1968 y 1971, se van dando a conocer los planteamientos partidistas sobre el tema, girando sobre las elecciones al Parlamento, que se celebran en 1969. Llama la atención en el abanico de posturas la aceptación por todos los partidos de una ampliación necesaria de la representación obrera en los consejos de vigilancia, superándose en todos los modelos propuestos la participación de 1/3 ya existente desde la BetrVG-52; sobre todo entre liberales y democristianos, una fuerte corriente de izquierda estuvo a punto de arribar a una ley mucho más avanzada de lo que resultó la MitBG-76: el retroceso en las posiciones de ambos partidos quizá puede haberse debido a la crisis económica mundial y el conservadurismo que impone en todas partes; al menos, la evolución regresiva acompañó a la aparición de la crisis.

Los primeros partidos en alinearse fueron, con cierta lógica, los partidos de izquierda (SPD y KPD); una de las últimas resoluciones tomadas por la Gran Coalición antes de las elecciones parlamentarias de 1969 consistió en nombrar una comisión de expertos, la "Biedenkopf-Kommission", a fin de estudiar los resultados de la cogestión en la industria pesada, y de proponer medidas en consecuencia. Quizá las elecciones de 1969, que dan la victoria al partido socialdemócrata, espolearán a democristianos y liberales a preocuparse por la cogestión, en momentos de desprestigio sindical por la rebelión de las bases contra la acción concertada.

a) El apoyo de los partidos de izquierda. En el modelo de cogestión general que presenta en 1968, el SPD no se alejaba excesivamente de los planteamientos de la central DGB (288). El concepto de plena igualdad pivota

sobre un undécimo miembro del consejo de vigilancia que no será personalidad neutral, sino representante del interés público. En modelos ulteriores se menciona también la elección de dos altos cargos de la empresa, designados por la asamblea de personal, y representando los intereses de trabajadores y accionistas respectivamente (289). El Partido Comunista, también presta su apoyo a los proyectos de la central DGB, si bien hace hincapié en extender la paridad a la directiva, y no sólo al consejo de vigilancia, y sugiriendo la revocación en todo momento de los vocales obreros irresponsables, en un intento por paliar las venalidades advertidas (290).

b) El informe de la comisión de expertos sobre cogestión en la industria pesada. Asimismo en 1968 hace su aparición un informe de seis profesores universitarios ("Sechser-Bericht") sin repercusión alguna en la opinión pública, pero que va a servir de precedente para que el gobierno de la Gran Coalición encomiende a una comisión de expertos, presidida por BIEDENKOPF, la elaboración de un detallado informe como base de la discusión parlamentaria que se avecinaba (291). El informe se publica en 1970, y adquiere gran resonancia por la exhaustividad de las encuestas realizadas y la autoridad de la comisión (292). La conclusión inicial a que llega dicho informe,

(289) Chr. VETRE, *Responsabilidad común*, Sozial-Report SR 6-76, págs. 7-8.

(290) El DKP presta su apoyo al proyecto DGB en una conferencia de consejos de establecimiento, celebrada en 1969: DERPE et alteni, *Kritik der Mitbestimmung*, 213; una descripción del modelo elaborado por el Partido Comunista, en HEISELER et alteni, *Mitbestimmung als Kampfaufgabe*, 65.

(291) El informe de los seis profesores, planteaba un modelo de cogestión, llamado «Professoren-Modell», en donde el órgano supremo era una asamblea mixta, de 75 miembros, con 30 representantes de los trabajadores, 30 de los accionistas, y 15 del interés público: REISEN, *Mitbestimmungsgesetz*, 43; SCHWENITZGER et alteni, *Mitbestimmung in privaten Unternehmen*, 139.

(292) Estaba formada por cuatro juristas y cinco economistas y sociólogos: BALLERSTEDT, GUTEMBERG, JORGENSEN, KRELLE, MESTACKER, REINHARDT, VOIGT, WILGERODT y el propio BIEDENKOPF, asistidos por tres consejeros sindicales y tres patronales: vid WALLINE, *Cinquante ans*, 282-283.

tras encuestar a un amplio espectro de protagonistas y no protagonistas sobre la cogestión en la industria pesada, tendrá la virtud de fijar una constante de opinión que se mantendrá como mayoritaria durante largos años: la cogestión en la industria pesada ha sido un éxito, declara rotundamente el informe, y va más allá en las consecuencias: la cogestión es objetivamente necesaria, afirmación que hará, para un tiempo y lugar distinto, otra comisión parecida, la "Royal Commission on Industrial Democracy" (293). A renglón seguido propugnará una fórmula subparitaria de participación, el llamado "modelo de la economía de mercado", donde la composición del consejo de vigilancia arrojaría un menor número de representantes obreros que de accionistas, completándose con personas elegidas de común acuerdo por ambas partes: así, en un consejo de 12 miembros, habría 6 accionistas, 4 trabajadores y 2 independientes (294). Los vocales "externos" a la empresa, observables en otros modelos, se contemplan con recelo por la Comisión, según la cual no harían falta

(293) En el «Informe Bullock», dice —pág. 160—: «Durante nuestra encuesta encontramos una convicción ampliamente difundida, y de la que participamos, de que el problema de Gran Bretaña como nación industrializada no es tanto una carencia de capacidad nativa en su población trabajadora, como un fracaso para extraer (to draw out) sus energías y habilidades para algo como su potencial pleno. Es nuestra opinión que el camino para liberar esas energías, para proveer mayor satisfacción en el puesto de trabajo y para ayudar a la elevación del nivel de productividad y eficiencia en la industria británica —y con ello el nivel de vida de la nación— no es recominando o exhortando, sino poniendo la relación entre capital y trabajo sobre nuevas bases que involucrarán no sólo la dirección sino la total fuerza de trabajo en la participación de responsabilidad por el éxito y rentabilidad de la empresa. Tal cambio en el aspecto y la atmósfera industriales sólo llegará, sin embargo, como resultado de dar a los representantes de los trabajadores una verdadera, y no fingida o simbólica, participación en las decisiones estratégicas sobre el futuro de una empresa que en el pasado había sido reservada a la gerencia y a los representantes de los accionistas».

(294) La elección de los dos independientes por cooptación de las dos partes no se proponía mediante votación individual, lo cual supondría un evidente dominio de los accionistas, al detentar más votos, sino por la conjunción de las dos mayorías parciales de ambos grupos, sobre las personas propuestas por el presidente del consejo.

representantes del interés público, pues sus funciones ya cumplirían los vocales independientes; junto a ello, los vocales sindicales serían elegidos por el personal de la empresa entre los propuestos por los sindicatos con implantación en ella, rechazándose así la designación directa por las centrales sindicales, como ocurre en la industria pesada.

¿Qué razones tenía la Comisión Biedenkopf para adoptar un modelo subparitario, si la cogestión en la industria pesada se consideraba positiva? Practicando una opción de principio cuanto menos discutible, la Comisión se decanta por un tipo puro de empresa capitalista como futuro marco del modelo de participación en ciernes: la empresa debe orientarse, se afirma, a la rentabilidad como función primaria; el lucro, el beneficio, es su razón de ser. En base a ello, se realiza un juicio de valor: por cuanto se ha observado que en los consejos de vigilancia existentes los accionistas han mostrado un mayor interés en la rentabilidad que los trabajadores, quiere decirse que un futuro modelo de cogestión debiera dar primacía a aquéllos en los consejos de vigilancia, a fin de evitar el predominio de los objetivos a corto plazo esgrimidos por los trabajadores. Los accionistas, al ser los responsables de la empresa, deben disponer de la mayoría de los asientos (295).

(295) En la actualidad, el modelo de economía de mercado se encuentra desfasado, y se habla, antes bien, de «economía social de mercado» como la más válida fórmula de existencia empresarial, pues «la consideración del trabajador en una posición «externa» a la empresa —como un suministrador o proveedor de energías laborales— supone tal contraste con la implicación objetiva del mismo en la organización empresarial (a la que dedica, normalmente, la mayor parte de su tiempo de vigilia), que es una fuente continua de insatisfacciones en el trabajo y de conflictos laborales, en detrimento de la productividad y de la buena marcha de la producción»: MARTIN VALVERDE, *Reforma y acción sindical en la empresa*, 66. El mismo autor nos comenta, eodem loc., las críticas no ya tan recientes a la ecuación riesgo-gestión, que por un lado sacan a la luz la visión «groseramente patrimonialista del riesgo económico», pues también el trabajador compromete y arriesga en la empresa sus expectativas de promoción profesional y, si la empresa va mal, su propio empleo, mientras por otro lado, demuestran

Ya en su época, el informe fue el centro de las más encontradas polémicas, atacándose por unos como tímido, por otros como excesivo, y poniendo en cuestión algunos el núcleo argumental de partida, es decir, el postulado contrasta de intereses entre trabajadores y accionistas respecto a la función de la empresa (296). Pero su positiva valoración de la experiencia en la industria pesada mereció los plácemes de la central DGB (297), y contribuyó a impulsar la cristalización de opiniones favorables a la ampliación del control obrero en los partidos que aún no se habían pronunciado oficialmente. No en balde llegaría a ser Biedenkopf el secretario general de la CDU. Por lo demás, su informe no pareció repercutir en el proyecto de ley sobre extensión de la cogestión que presentaría en 1974 la coalición liberal-socialista.

c) La Unión Demócrata-Cristiana (CDU). Un año después del informe de los expertos, la CDU, que había pasado a la oposición política, celebra un congreso en Düsseldorf, donde se adopta un modelo subpartitario a despecho de una fuerte tendencia de izquierda, que pretendía el paritarismo. No obstante, al tratarse de una potente minoría (411.111 en las votaciones), fue inevitable incluir en la declaración final una alusión al deseable fortalecimiento futuro de "los derechos y responsabilidades de los trabajadores". Qué argumentos llevaron a la CDU a adoptar una postura tan notablemente distinta a los tiempos de Erhard, sería prolijo y difícil de conocer; pero ahí estaba la evolución, y la nueva tesis de que la cogestión de los trabajadores era "la expresión del pensamiento cristianosocial, constituyendo la base de la economía social de mercado" (298). La fórmula adoptada consistía en

que el propio riesgo económico es un riesgo limitado, repartido y amortiguado.

(296) Vid. SCHWERPFEGGER, *Mitbestimmung*, 17 y 184 ss. NELL-BREUNING y RAISER, apud BONELL, *La nuova legge tedesca*, 142, nota 7.

(297) La réplica del Comité federal de la DGB al dictamen de la comisión puede verse en *Das Mitbestimmungsgespräch*, 1970, pág. 50.

(298) Apud VELTJE, *Responsabilidad común*, 9.

190

un consejo de vigilancia de 12 miembros, con 7 accionistas y 5 trabajadores, y así fue presentada como proyecto de ley por la fracción CDU/CSU en el parlamento, el mismo año 1971 (299). Las Juventudes y las comisiones sociales del Partido, sin embargo, continuaron proponiendo la paridad, sin mayoría numérica previa, con la obligación de llegar al acuerdo. Finalmente, la CDU adoptará en su congreso de Hamburgo (1973) el modelo paritario, aunque incluyendo en la representación obrera la de los empleados directivos, siguiendo la inspiración del Partido Liberal (300).

d) El Partido Demócrata-Liberal (FDP). Si sorprendente había sido la evolución de la CDU, la del FDP sólo podía calificarse de vacilante y contradictoria: de colaborar en los dos gobiernos Erhard de 1963 y 1965, y negarse terminantemente a extender la cogestión en 1969 (301), pasará a aprobar un modelo cuasipartitario en 1971 y a comprometerse con el SPD a extender la cogestión en 1972, para luego obstaculizar la comisión encargada de elaborar el proyecto a partir de 1974.

La expresión de sus contradicciones internas la llamamos en el Congreso de Friburgo de 1971, donde los liberales adoptan un modelo subpartitario ("Rädemer-Modell"), por el margen de un voto, 189:188, respecto de un modelo paritario también discutido ("Maihöfer-Modell"). En los dos modelos se contemplaban a los altos cargos como una tercera fuerza moderadora entre el capital y el trabajo, pero mientras en el rechazado por el Congreso se les situaba equidistantes de aquéllos, en proporción 4-2-4, el modelo aprobado les otorgaba un lugar en el banco de los trabajadores, en proporción 6-2-4

(299) Vid. *Das Mitbestimmungsgespräch* 1971, pág. 2; y *Bundestag-Drucksache*, VIª legislatura, ref. 1806.

(300) Cfr. RAISER, *Mitbestimmungsgesetz*, 44. Las Juventudes y comisiones sociales de la CDU se referían a un nuevo órgano que sustituiría al consejo de vigilancia, el llamado consejo de empresa, donde se hallaría también representada la directiva: VELTJE, op. cit., 10.

(301) WALINE, *Cinquante ans*, 303.

191

favorable a los accionistas (302). Al entender a los altos cargos como una tercera fuerza, el FDP compartía las tests gerenciales de la objetividad e independencia de los "cuasiempleadores" frente al empresario, en verdad prontamente maltrechas (303), y marcaba una fórmula intermedia en la que luego se integraría también la CDU, según hemos visto.

D. Las vicisitudes parlamentarias.

Al llegar el año 1972, partidos y fuerzas sociales habían ya decantado sus posturas respecto a la extensión del modelo cogestor. El obstáculo más serio entonces planteado consistía en presentar ante el Parlamento un proyecto de ley que satisficiera igualmente a los dos partidos de la coalición en el poder, a fin de obtener la necesaria mayoría en la votación, pues aun cuando las diferencias existentes parecían revestir escasa monta, conducían sin embargo a modelos cualitativamente distintos.

En diciembre de aquel año 1972, la coalición liberal-socialista firma un compromiso interno para lograr una ley general de cogestión en la VIIª legislatura, y en tal sentido emite una declaración el gobierno, el 18-1-1973. El camino no va a ser fácil: un año más tarde. Llegan por fin los dos partidos FDP-SPD a un nuevo acuerdo sobre el modelo concreto a defender, y puede presentarse el 20-2-1974 un proyecto de ley gubernamental, sobre cuya base comienza a reunirse y a celebrar "hearings" la comisión parlamentaria de trabajo y ordenamiento social, donde tienen ocasión de hacerse oír las patronales, los

(302) Cfr. SCHWEDTGERER. *Mitbestimmung*, 195 ss. Otros aspectos del modelo Riemer consistían en negar a los sindicatos intervención en la elección de representantes, luego permitida en una versión posterior, y en no reconocer voto dirimente, como «la forma más sublime de llegar forzosamente a un acuerdo», aspecto que encontramos también en la corriente de izquierda de la CDU, como ya vimos: cfr. VERTÉ, *Responsabilidad común*, II.

(303) Las teorías de la «managerial revolutions», procedentes de USA, han encontrado en Europa una aceptación mucho más débil, considera MARTIN VALVERDE, op. cit., 65.

sindicatos y los expertos en los tres últimos meses de aquel año, poniéndose de relieve una serie de dificultades que escindirán de nuevo las opiniones de la coalición en el poder. Los empresarios señalaban que la elección mediata de representantes obreros favorecía a los sindicatos, y les suministraba un poder que ponía en cuestión la neutralidad del Estado, amén de que la inexistencia de un procedimiento para desbloquear los empates en el consejo de vigilancia lo sumirían en la ineficacia; los sindicatos, por su parte, no estaban conformes con que se dejaran intangibles las competencias de la junta general de accionistas ni con que los altos cargos se sentaran en el banco de los trabajadores, pues por ambas razones no se alcanzaba en el proyecto la aireada paridad (304); finalmente, los expertos, especialmente en un "hearing" de diciembre, donde intervinieron doce ante la comisión parlamentaria, consideraban que la plena equiparación de accionistas y trabajadores en los consejos de vigilancia no era posible por razones constitucionales, viéndose en el proyecto gubernamental una limitación excesiva de la propiedad, y un peligro para la negociación colectiva de condiciones laborales (305).

El procedimiento electoral, la solución de empates en el consejo y la representación de los altos cargos, que constituirían las objeciones más importantes al proyecto de ley, hubieron de ser renegociadas en el seno de la coalición gubernamental a lo largo de todo el año siguiente (306). En diciembre de 1975 llega la coalición a un nuevo acuerdo, y presenta de inmediato ante el parlamento otro proyecto de ley, que, discutido rápidamente en la comisión de trabajo, fue aprobado casi por unanimidad en el pleno (391 votos a favor, 22 en contra, y una abstención), sin que el Consejo Federal planteara obstáculos en la ratifi-

(304) Cfr. RAISER, *Mitbestimmungssetz*, 44-45.

(305) VERTÉ, *Responsabilidad común*, 15.

(306) Aunque no se tuvieron en cuenta otras objeciones aún más conservadoras, justo es reconocerlo, procedentes de la fracción CDU/CSU: RAISER, op. cit., 45-46.

cación posterior. Las rectificaciones introducidas en el segundo proyecto habían satisfecho al FDP y a la CDU, a costa de introducir tres nuevos "mecanismos de salvaguardia" conservadores: el voto de calidad del presidente en caso de empate en el consejo de vigilancia, la integración de los altos cargos en la representación obrera, y la ausencia de veto obrero en el nombramiento del director laboral (307). Surge así, como afirmaría un parlamentario democristiano, FRANKÉ, una "ley de todos los partidos" (308), que se publica el 4-5-1976, y entra en vigor el uno de julio del mismo año. Qué modelo de cogestión ha insaurado, y qué opiniones ha merecido con posterioridad a su entrada en vigor, serán los temas que analizaremos en el capítulo siguiente.

CAPITULO VI

COMENTARIOS A UNA LEY PRESIDENCIALISTA

A. Análisis del modelo.

Probablemente las circunstancias económicas de la crisis mundial se han concitado para producir una ley raquífica, con una gran complejidad derivada de sinnúmeros compromisos o cautelas, y cuya calificación de partida sólo puede ser el siguiente: un *modelo subparitario y presidencialista*. Quizá de haberse discutido la ley aún a finales de los años 60, la perspectiva hubiera sido distinta; pero la crisis económica a partir de 1973 ha impuesto una recesión generalizada, un endurecimiento de las posiciones conservadoras, incluso en la propia izquierda—el giro a la derecha del Partido Socialdemócrata alemán se ha mostrado con toda evidencia a los observadores—, y la aprobación de una ley sobre cogestión pasó a ser, de una "necesidad objetiva", a una peligrosa aventura. Pero veamos en concreto la estructura de la MitBG-76, para comprender la profunda decepción del movimiento obrero alemán.

a) Ambito raquífico Los cinco primeros artículos de la MitBG-76 se dedican a trazar los límites de aplicación del nuevo modelo: básicamente, las sociedades no personalistas con más de 2.000 trabajadores en plantilla (309), lo cual significa un primer fracaso para los sindi-

(307) Rouco, El País, suplemento semanal de 3-10-1976.
(308) *Köhnische Rundschau*, 19-3-1976.

(309) La enumeración de los tipos de sociedades afectadas es exhaustiva, entendiéndose la doctrina, y por tanto quedan excluidas de su

catos, cuyos proyectos hablaban de este mínimo de personal, pero a cambio de que la ley alcanzara también a empresas con una elevada cifra de negocios: los Bancos y las empresas de seguros, las finanzas, en suma, que de nuevo escapaban a un control total de los trabajadores. También se excluyen expresamente las "empresas de tendencia", que responden a ideologías religiosas, políticas, sindicales o de otro tipo similar, en base a la libertad de opinión consagrada constitucionalmente (310). En resúmenes cuentas, la ley vendrá a afectar, cuando entre en aplicación real, en julio de 1978, a aproximadamente 600 empresas, con un total de cuatro millones de trabajadores empleados, sobre una población laboral de unos 23 millones de trabajadores (311).

Mención aparte requirieren las disposiciones del art.º 5 sobre consorcios, por su gran complejidad, debida probablemente al interés en evitar la defraudación legal por vía de situar en una pequeña empresa la dirección de un cuerpo de empresas sin decisión propia, aunque cogestionado. Es por estas normas sobre consorcios por lo que los Bancos articulados vienen afectados por la MitBG-76, cuando sean la cabeza de un grupo de empresas. En sustancia, el art.º 5 establece un "efecto impregnación", a tenor del cual, todos los trabajadores de las empresas subordinadas

en el ámbito de un consorcio, se imputarán a la empresa madre, como integrados en su plantilla, al sólo efecto de alcanzar el número requerido para implantar la gestión compartida en su consejo de vigilancia. Para ello es preciso, naturalmente, que la empresa madre ofrezca la forma jurídica de sociedad contemplada en el art.º 1 de la MitBG-76, y que se trate de un consorcio de subordinación, no de coordinación de empresas (312). La variedad de tipos en las agrupaciones de empresas ha hecho sumamente abstracto este art.º 5, al que debe alabarse por su poder de síntesis; partiendo del concepto de consorcio jerárquico enunciado en la Ley de Sociedades Anónimas, como grupo de empresas dirigido unitariamente en lo económico por una de ellas—dirección unitaria que se presume cuando existe contrato de dominio, o cuando una engloba a, o participa mayoritariamente en, las otras—(313), dicho artículo permite una serie de distinciones:

1. Consorcios contractuales y fácticos. La MitBG-76 no se construye, como había hecho salomónicamente la MitBG-56 para la industria pesada, a los consorcios contractuales, pues la experiencia había demostrado, como ya vimos, que esto era tanto como dejar en manos de las propias empresas el decidir si se acogía o no la gestión

de aplicación las empresas individuales, las sociedades personalistas—con excepción de las citadas por la ley—, sociedades de seguros mutuos, asociaciones, fundaciones y sindicatos sin personalidad jurídica: *Raiser, Mitbestimmungsgesetz*, 72. Para la distinción entre sociedades personalistas y sociedades "intuitu pecuniarie", vid. por ejemplo *Uria, Derecho Mercantil*, Madrid 1967, 128-129.

(310) Art.º 5.1, párrafo segundo, de la Constitución: «la libertad de prensa y de información a través de la radio y del cine quedan garantizadas». No obstante, el Sindicato de Papel y Prensa ha manifestado en su 11.º congreso (Augsburg, 16-22 de octubre de 1977) su deseo de acabar con la protección de la confesionalidad en la industria periodística, para así suprimir la discriminación de los trabajadores empleados en ella, mediante la plena aplicación de la BetrVG-72 y la MitBG-76: cfr. la moción en *Das Mitbestimmungsgesetz* 1977, págs. 202 ss.

(311) *Virtre, Responsabilidad común*, 17; *Rinasca*, 19-3-1976; *La Voz Social*, 27-3-1976.

(312) La traducción de «Beherrschungskonzern» y de «Gleichordnungskonzern» se expresa en grupo de empresas en subordinación y en coordinación: así, *SANCHEZ CALERO, Instituciones de Derecho Mercantil*, Valladolid 1973, 284.

(313) Art.º 18.1, *Aktien-gesetz*: «Cuando una empresa dominante y otra u otras dependientes se encuentran bajo la dirección unitaria de la empresa dominante, formarán un consorcio; cada una de ellas será empresa del consorcio. Las empresas entre las que exista un contrato de dominio (art.º 291), o que se encuzden las unas en las otras (art.º 319), se entenderán comprendidas bajo la dirección unitaria. Se presumirá de una empresa dependiente que forma consorcio con la empresa dominante». El sentido de la dirección unitaria, al ser las empresas jurídicamente independientes, debe entenderse como *económico*, consistente en que la empresa madre determine la política comercial del grupo, la forma y organización del consorcio, y las relaciones de unas con otras: *Raiser, Mitbestimmungsgesetz*, 132. *MERTICKE/MERTICKE, Kommentar*, 76 ss.

compartida: el art.º 5 que analizamos no hace exclusión alguna, por lo cual entiendo la doctrina que abraza tanto a los consorcios contractuales, como a los fácticos (314).

2. Consorcios con dominio mediato e inmediato. Si para efectos mercantiles se entiende por la doctrina que en una pirámide de empresas donde unas se encuentren controladas por otras, que a su vez lo estén por la empresa madre, hay dirección unitaria (consorcio) de la empresa madre, también a efectos laborales de gestión compartida cabe imputar los trabajadores de las empresas de base y de las intermedias, a la empresa madre, con vistas a reunir el número clave de 2.000 trabajadores (315).

3. Consorcio en el consorcio. El supuesto de hecho de esta figura viene a ser parecido al anterior: una empresa madre bajo cuyo dominio existen otra u otras empresas madres que controlan a su vez una o varias empresas filiales: por ejemplo, un potente grupo financiero que controla diversos Bancos, los cuales a su vez son cabeza de un grupo de empresas cada uno. La diferencia con la figura anteriormente vista consiste en que no se trata aquí de una mera interposición, sino que la empresa intermedia detenta efectivamente un propio dominio, que no delegado, sobre su grupo; existe una fuerte descentralización en el consorcio general, y ello permite poderes diferenciados para el consorcio interno. Con lo cual se plantea el tema de si los trabajadores de las empresas filiales pueden estar representados, no sólo en la empresa madre del consorcio general, sino también en la del consorcio parcial. La doctrina considera que efectivamente, cuando se demuestre la realidad de una dirección unitaria en un ámbito parcial de un consorcio, deberán computarse los trabajadores del subconsorcio a efectos de su repre-

sentación en el consejo de vigilancia de la sociedad madre intermedia (316).

4. Consorcio de varias empresas madres. Cuando el grupo de empresas es dirigido conjuntamente por dos o más empresas, se plantea la cuestión de a cuál de ellas han de imputarse los trabajadores del grupo para constituir la gestión compartida. El tema ya había sido analizado por el Tribunal Federal de Trabajo respecto a la participación de 1/3 a tenor de la BetrVG-52, resolviendo que en tales casos debería aplicarse dicha ley a cada una de las empresas que de tal manera dirigían conjuntamente el consorcio, pues sólo así podría cumplirse la finalidad de la ley, de que los trabajadores estuvieran presentes allí donde se tomaban las decisiones fundamentales sobre su relación laboral; y aun cuando no existe acuerdo en la doctrina, opinando la mayoría que debería distinguirse más en profundidad el supuesto en donde la dirección del consorcio se comparte real y formalmente entre varias empresas, de aquel otro en donde la dirección común es puramente formal, al tener una de ellas el dominio fáctico sobre las otras (317), ello no impide que prevalezca el criterio jurisprudencial de aplicar la ley de cogestión a todas las empresas que compartan efectivamente la dirección del consorcio (318).

A diferencia también de la MitBEG-56, la MitBG-76 da un paso adelante en el control de los consorcios por el hecho de no exigir que las empresas filiales deban reunir asimismo los requisitos para la cogestión —estructura societaria y plantilla superior a 2.000 trabajadores—, sino requerir exclusivamente que la empresa madre del consorcio esté organizada bajo forma societaria (art.º 5.1). Las sociedades comanditarias, a medio camino entre las personalistas y las "intuitu pecuniae", han merecido igualmente una minuciosa regulación (arts. 4 y 5), más que por

(314) RAISER, op. cit., 133.

(315) Así, RAISER, op. cit., 132, en base al art.º 5.3 MitBG-76, donde se habla precisamente de dirección de una empresa por intermedio de otra. En tales supuestos, la empresa madre sería la cabeza de un consorcio formado por empresas filiales, empresas nietas («Enkelunternehmen»), empresas bisnietas («Urenkelunternehmen»), etc.

(316) SEMLER, *Konzern im Konzern*, 810, LUTTER/SCHNEIDER, *Betriebsberater* 1977, 553.

(317) RAISER, *Mitbestimmungsgesetz*, 134-135.

(318) REICH/LEWERNZ, *Das neue Mitbestimmungsgesetz*, 266.

su importancia real, quizá, por razones cautelares, a fin de evitar su utilización con fines defraudatorios.

b) Elusión de las empresas multinacionales. Como en todos los países del mundo, numerosas empresas extranjeras se encuentran asentadas en la República Federal, procediendo en su mayoría de Estados Unidos (319). Ya con anterioridad a la promulgación de la ley que analizamos, se había observado en ellas un paulatino proceso tendente a independizar jurídicamente a sus establecimientos alemanes (320). Especialmente las multinacionales norteamericanas, con su tradicional rechazo a una "injerencia" obrera en sus centros de decisión, se habían mostrado muy sensibles a la extensión del modelo paritario a sus establecimientos y filiales en suelo alemán, e incluso una intervención diplomática estadounidense había hecho saber que dicha extensión del paritarismo sería incompatible con el tratado bilateral de comercio germano-americano de 1954 (321): quizá en razón de ello, aunque más probablemente nunca se le hubiera pasado por la imaginación, la MitBG-76 no pretendió saltar las fronteras e imponer en los órganos directivos de las empresas extranjeras con asentamiento en territorio alemán una representación de trabajadores alemanes, y de esta manera lo interpretó la comisión parlamentaria que informó del proyecto: la cogestión no se aplicaba a las empresas extranjeras, ni a sus establecimientos en Alemania (322). Pero la problemática no se agotaba con tal decisión, pues se daba el caso de empresas extranjeras, con filiales alema-

(319) Gillette, ITT, General Electronic, General Telephone and Electronic, etc.: vid. una relación en DEFFE et aliter, *Kritik der Mitbestimmung*, 138-139.

(320) SCHWERTFEGER *Unternehmerische Mitbestimmung*, 127, y nota 437.

(321) PEDRAZZOLI, *La cogestione tedesca*, 284. Ya la propia doctrina alemana se había preocupado de averiguar los efectos de la futura cogestión ampliada en las inversiones americanas en la República Federal: así, WENGLER, *Die Mitbestimmung und das Völkerrecht*, passim

(322) MEILICKE/MEILICKE, *Kommentar*, 80; RAISER, *Mitbestimmungsgesetz*, 73.

nas dotadas de personalidad jurídica societaria y con plantilla superior a los 2.000 trabajadores; e incluso consorcios alemanes cuya empresa madre se ubicaba en el extranjero. Para estos dos supuestos, se entendió que la aplicación de la MitBG-76 era ineluctable, e incluso la propia ley, en su art.º 5.3, determinó que en el segundo caso, de consorcio con dirección extranjera, la o las filiales alemanas con mayor poder dentro del consorcio se reputarían como empresas madres a efectos de la cogestión en sus consejos de vigilancia; solución insatisfactoria, entendía la doctrina, dado que siempre quedaba fuera la auténtica dirección, pero que al menos paliaba el vacío (323).

c) Paritarismo formal. El órgano societario donde se implanta la cogestión ampliada es, como en el carbón y el acero, el consejo de vigilancia: no se ensayan experiencias de junta general compartida, o de directiva paritaria, ni tampoco de cristalizar el acercamiento advertido en la cogestión de la industria pesada, entre órgano de control y órgano ejecutivo. Por el contrario, en un "milieu" dominado por los accionistas desde los otros órganos de representación, se instaura en el consejo de vigilancia una exquisita igualdad formal entre ambas partes sociales: el proyecto del FDP, donde se suprimía al hombre neutral, se hace realidad, y así encontramos en el art.º 7 MitBG-76 una composición paritaria que, según el número de trabajadores de la empresa, responderá a la fórmula de 6+6, 8+8, ó 10+10 consejeros. En sí mismo considerado, este tipo de paridad formal se presta a críticas sobre la eficacia en el funcionamiento de un órgano que, a veces, debe autorizar a la directiva operaciones trascendentales para el futuro de la sociedad (324); y en

(323) RAISER, op. cit., 137. Dicho sea de paso, el art.º 5.3 tiene otras aplicaciones, además de la mencionada.

(324) Quizá por ello, la Comisión de la Comunidad Europea modificó el primitivo proyecto de estatutos para una sociedad anónima europea en el sentido de pasar, de una composición del consejo de vigilancia a dos bancos, en proporción 3-1 de trabajadores y accionistas (art.º 137 del proyecto, que puede verse en RdA 1971, págs. 40 y 47), a una composición a tres bancos, con un tercio de accionistas, otro tercio

verdad que, por estas críticas, la paridad formal no se tradujo en paridad material, según veremos dentro de poco. El número de consejeros, que varía en función del número de trabajadores en plantilla, y no a tenor del volumen de capital, es bastante elevado, y forzará a muchas empresas afectadas a incrementar considerablemente los sillones de su consejo; el gobierno lo justificó en su proyecto en base a conseguir un ponderado equilibrio entre las diversas representaciones de trabajadores (325), y en efecto, debía ser forzosamente elevado si se quería dar entrada, como hace la ley, a un representante de obreros en sentido estricto, otro de empleados, y otro de alto personal como mínimo, amén de una representación sindical, y todo ello aderezado por el principio de proporcionalidad (arts. 15 y 16).

Los dictámenes pronunciados contra un "Estado Sindical" por la confederación de empresarios surtieron efecto, y en la MitBG-76 se invierte la proporción entre representantes de la plantilla y representantes sindicales, duplicando el número de aquéllos al de éstos (326), aparte de corresponder a los sindicatos con implantación en la empresa sólo un derecho de presentación de listas de candidatos, pues la designación compete a la plantilla de personal, que elige así a los representantes sindicales; y no sólo se restringen las posibilidades del sindicato como sujeto de derechos, sino también las del sindicato como fuerza organizada en la empresa: pues aunque no tuviera sino un derecho a proponer candidatos, los votos de sus afiliados podrían concentrarse en los candidatos deseados, con un resultado prácticamente igual al de tener un derecho de designación directa. Por tal razón, como veremos más adelante, el procedimiento electoral se hace fragmentario y complicado, dividiendo la unidad sindical en la empresa.

de trabajadores, y otro tercio de representantes del interés público (art.º 74 ss. del nuevo proyecto, que puede verse en RdA 1975, págs. 304 ss).

(325) RAISER, *Mitbestimmungsgesetz*, 175.

(326) Como mínimo: en el art.º 7.2, la proporción se aumenta

La presencia en todo caso de un representante del personal directivo, adscrito al banco obrero, complaciendo los deseos del FDP, supone en los casos límite la ruptura del principio de proporcionalidad en aras de un "derecho de las minorías" que, en puridad, no significa otra cosa sino la sustracción de un puesto a los representantes de la mayoría del personal. Los cuellos blancos salen de esta manera favorecidos en la ley, a pesar de las discrepancias al respecto de los dos partidos de la coalición (327).

d) Subparitarismo real. La disgregación de los trabajadores en colegios electorales, y el trato de favor a los cuellos blancos, son únicamente el ribete de los problemas de fondo. Porque el mero hecho de sentar frente a frente a un mismo número de personas representando a las partes sociales no constituye por sí mismo la igualdad de fuerzas, si se entregan poderes diferentes a unos y a otros: sin salirnos del consejo de vigilancia; sin parar mientes de que este organismo se reúne por regla general de dos a cuatro veces por año sólo (328), mientras la dirección es el órgano de decisión cotidiano, compuesto desigualmente, por el simple análisis del reparto de funciones en su seno, llegaremos de inmediato a la conclusión de que muy pocas facultades decisorias detentan los trabajadores, más aún: que la MitBG-76 traza un esquema de consejo donde los trabajadores —fragmentados en cuadros, empleados, obreros y sindicalistas— tendrán dificultades para discrepar eficazmente en defensa de sus representantes. Y lo notable del tema es que la depreciación del modelo se produjo en el segundo proyecto presentado por la coalición gubernamental, en 1975, para intentar solucionar algo tan aséptico como los empates en los consejos

en los consejos de vigilancia más numerosos, pues si en uno de seis miembros trabajadores es de cuatro a dos, en los de ocho es de seis a dos, y en los de diez, de siete a tres.

(327) KOHLER, *Il caso tedesco*, 55.

(328) VELTE, *Responsabilidad común*, 22. Naturalmente que las sesiones pueden ser más frecuentes, y ello depende del propio consejo de vigilancia, y en concreto, de su presidente, que lo convoca, art.º 110 LSA.

matemáticamente (dis) pares. ¿Cómo pudo el FDP solo, él que había hecho del empate un argumento positivo, —“la forma más excelsa de obligar a un acuerdo”—, abdicar de su bandera, sin el consenso activo del SPD? La crisis económica, el giro a la derecha de los socialdemócratas, debieron influir en los dos partidos de la coalición para, de común acuerdo, torpedear la igualdad real.

La cuestión de los empates nos lleva directamente al presidencialismo del consejo de vigilancia en la ley que analizamos. Su art.º 27 establece que el consejo elegirá de entre sus miembros al presidente, por mayoría de dos tercios, y caso de no obtenerse dicha mayoría, los consejeros accionistas elegirán al presidente, y los consejeros trabajadores al vicepresidente. Como se recordará, la práctica en la cogestión de la industria pesada ha llevado a un procedimiento similar, mediante el que los consejeros accionistas designan al presidente, y los consejeros trabajadores al vicepresidente y al miembro neutral, pero en la cogestión ampliada no hallamos al “neutraler Mann”: así pues, normalmente será un accionista quien presida, convoque, dirija las reuniones del consejo, mientras el vicepresidente trabajador tendrá alguna oportunidad de presidir las reuniones de trámite. Además, el presidente accionista *dispone del voto de calidad en casos de empate* (art.º 29). Nos hallamos ante el talón de Aquiles del modelo legal, la fórmula que desautoriza la impresión de igualdad que la paridad de consejeros crea “prima facie”. Tampoco descuida el legislador las posibilidades de remodelar el “status quo” que tendría el vicepresidente trabajador, cuando actuara en funciones de presidente: el voto de calidad no asiste al vicepresidente (329).

Pues bien: aunque de hecho se reúna escasamente, el consejo de vigilancia es un órgano que tiene importantes

(329) Sin que pueda «manipular» al consejo aprovechándose de la ausencia de algunos consejeros accionistas, pues los ausentes pueden delegar su voto en otro consejero presente, o enviarlo por correo, emitirlo por teléfono o telegrama, etc.: art.º 108. 3 y 108.4 LSA.

facultades, y al que los estatutos de la sociedad y el propio consejo pueden atribuir que ciertas operaciones sólo pueda realizarlas la dirección con su asentimiento (330). No sólo controla a los directores, supervisando su gestión, los libros de contabilidad, las acciones y valores, la caja y situación patrimonial, sino que también los nombra y revoca. Sobre todas estas importantes facultades campea el predominio del presidente accionista, con su voto de calidad (331). De ahí el carácter fuertemente presidencialista y, en razón a la normal adscripción del presidente, el predominio capitalista en los consejos de cogestión ampliada (332).

El predominio de los consejeros accionistas tiene, además, otras posibilidades que la MitBG-76 no se ha preo-

(330) Art.º 111 LSA. VELTE, *Responsabilidad común*, 22: «Sus tareas principales consisten en el nombramiento y la revocación de la junta directiva, así como la supervisión de la gerencia de la empresa. Por regla general, determinados negocios o asuntos de la empresa sólo pueden resolverse con la aprobación del consejo de vigilancia, hecho que se refiere en especial a transacciones financieras de cierta envergadura».

(331) Arts. 29 y 31 MitBG-76. La importancia del presidente en la elección y revocación de la directiva se refuerza por la dificultad de elegirla en primera votación por mayoría de dos tercios, como quiere la ley, interviniendo a posteriori el voto dirimente. Peor pudo haber sido, desde luego, pues la CDU había propuesto, en el seno de las comisiones parlamentarias de economía y de derecho, que en los supuestos de empate pasara el segundo voto a la mayoría del banco accionista: cfr. Frankfurter Allgemeine Zeitung, 17-2-1976. Con la ley, al menos, pueden darse casos de presidentes imparciales, cuando fueron elegidos por la mayoría de dos tercios de los consejeros, supuesto bastante académico.

(332) Tal predominio se evidencia con mayor fuerza en los casos de empresas filiales también cogestionadas, cuya empresa madre tenga en ella una participación financiera de más del 25% de su capital: a tenor del art.º 32 MitBG-76, los representantes de la empresa madre en los órganos de la filial sólo podrán actuar siguiendo las instrucciones de los consejeros accionistas de la empresa madre. La norma, que pretende evitar una acumulación de derechos cogestores para la representación obrera, ha sido fuertemente criticada por la doctrina: cfr. PHILIPP, *Die Ausübung von Beteiligungsrechten nach § 32 des Mitbestimmungsgesetzes*, pág. 145 ss.; HOFFMANN, *Zu den konzernrechtlichen Bestimmungen des Regierungsentwurfs eines Gesetzes über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer*, pág. 1276 ss.

cupado de limitar: mediante la creación de comisiones, importantes asuntos pueden ir a parar a núcleos de consejeros sin ninguna representación de los trabajadores. Pues los consejos de vigilancia tienen, como una de sus facultades, la de crear comisiones especiales, sin ninguna restricción en cuanto a número o composición de ellas (333). La posible defraudación de la gestión compartida por vía de tales comisiones era ya conocida y regulada en la BetrVG-52 (art. 76 y 77), y el silencio de la MitBG-76 no puede deberse a ignorancia. La doctrina ha defendido unas veces que también las comisiones deberían estar constituidas paritariamente (334), mientras otras consideraba que tal no podía exigirse (335), pero la única regla legal al respecto se asienta en el art.º 107.3 LSA, a tenor del cual no pueden desviarse a la competencia de comisiones las facultades más importantes del consejo de vigilancia, enunciadas en los arts. 59, 77, 84, 111, 171, 314, y 331 de la misma ley. Los lentos trámites judiciales y la elasticidad hermenéutica de las normas, sabiamente dosificados, permitirán seguramente asignar a estas comisiones un papel no desdeñable en el vaciado de la cogestión.

e) Directiva capitalista. En su regulación de la directiva, la MitBG-76 ha mostrado todo el empeño en sujetarla a los deseos de los accionistas: la elección permanece en manos del consejo de vigilancia, en un procedimiento trifásico, al final del cual se halla el voto decisorio del presidente (art.º 31), con lo cual se nos indica que los accionistas pueden imponer tranquilamente la directiva que deseen, sin excepción alguna. Al igual que en la industria pesada, la directiva de sociedades en cogestión ampliada tiene una composición mínima de dos miembros, el director laboral y otro director (336), y no parece se

(333) Art.º 107.3 LSA.

(334) REICH/LEWERENZ, *Das neue Mitbestimmungsgesetz*, 271.

(335) PHILIPP, *PattAuflösung im Aufsichtsrat durch die Zweistimme des Vorsitzenden?*, *Der Betrieb* 1976, 198.

(336) Cfr. HOFFMANN, *Der Kernbereich des Arbeitsdirektors und andere praktische Fragen bei der Anwendung von § 33 MitbestG*, 21; MEYER/LANDRUT, *Der Arbeitsdirektor im Rahmen der paritätischen Mitbestimmung*, pág. 387.

vaya a producir lo ocurrido en el carbón y el acero para restar influencia al director laboral, a saber, la creación de una directiva numerosa, de hasta cuatro y cinco miembros, dado que la MitBG-76 no reconoce el derecho de veto a los consejeros trabajadores en la designación de aquél: la directiva entera, pues, depende aquí de los representantes del capital (337), y en muy raras ocasiones se verá dividido el banco accionista en estas designaciones. pues el procedimiento trifásico favorece la cristalización del consenso en cada banco (338). Una vez elegida, la directiva obtiene cierta independencia frente al consejo de vigilancia, pues aun cuando sea éste el órgano de control, aquélla sólo responde ante la junta general de accionistas, y no está sujeta a autorizaciones del consejo para la validez de sus actos (339), salvo los casos en que las normas estatutarias o el propio consejo hayan establecido la necesidad de autorización del consejo para concretos supuestos: en este caso, la validez de las actuaciones de la directiva pende de la ratificación, pero si no la obtuviera está facultado para requerirla a la junta general de accionistas, que puede sustituir eficazmente la voluntad del consejo de vigilancia (art.º 111 LSA): la MitBG-76 no hace nada por impedir el posible fraude a la cogestión, "pues el legislador no quiso evitar en estos casos la decisión

(337) El mero hecho de que en las sociedades sometidas a la MitBG-76 sea más frecuente hallar una directiva de dos miembros, como se analiza en el texto, no implica desde luego que se tuvieran en cuenta al elaborar el proyecto las propuestas del DKP en 1969, sobre directiva paritaria: podrá haber dos directores, pero ambos designados por la mayoría de los accionistas en el consejo.

(338) Entre esas raras ocasiones, quizá pueda contarse la del consorcio de la familia Flick, cuyo complicado equilibrio entre familiares puede romperse en un consejo de vigilancia compartido: vid. un cáustico comentario de UHH, *Ist Mitbestimmung familienfeindlich?*, *Das Mitbestimmungsgespräch* 1977, pág. 218. Sobre el grupo Flick, cfr. también MANDEL, *Tratado de economía marxista*, II, 35.

(339) La Junta general de accionistas no es un mero órgano electoral y de control, sino que tiene también importantes facultades decisorias, como el aumento o disminución del capital, transformación de la forma jurídica societaria, disolución de la sociedad, utilización de las ganancias anuales, exoneración del consejo de vigilancia y de la directiva, etc.: VELTE, op. cit., 21-22. *cfr., no obstante, nota*

última de la junta general. La ley permite a la directiva imponerse sobre un consejo de vigilancia que quiera bloquear su política, en cuanto tenga tras de sí a los accionistas" (340).

Por cuanto hace al director laboral, pieza importante de la cogestión en la industria pesada, una de las instituciones "más políticamente sensibles y por ello de las más discutidas del derecho de cogestión" (341), ha sufrido un severo filtraje que lo ha desprovisto de sus inclinaciones obreristas, al desaparecer el veto de los consejeros trabajadores en su designación, mediatizada además por el voto de calidad del presidente, según vimos. No previsto al comienzo, aparece de súbito en el proyecto de ley gubernamental (art.º 33), a instancias de los socialdemócratas, pero los diputados de la coalición recalcaron en las discusiones parlamentarias que no tenía el mismo significado que en la cogestión para la industria pesada (342). De entrada, la MitBG-76 mantiene en total ambigüedad sus funciones, por cuya razón se ha desatado una tormenta doctrinal en orden a saber si le es aplicable "so wie so" la LSA, estando por ello sujeto a un deber de fidelidad con los accionistas, o si por el contrario no procede una aplicación mecánica de dicha normativa, al haber transformado la cogestión al consejo de vigilancia, de ser un órgano homogéneo de la sociedad, a órgano de la empresa,

(340) RAISER, *Mitbestimmungsgesetz*, 320. En cambio, la ley holandesa de 1971, que establece un complicado modelo de representación obrera en los consejos de vigilancia, refuerza más aún el papel del consejo, al impedir a la directiva recurrir a la junta general de accionistas cuando le falte el apoyo de aquél: vid LYON-CAEN et aliteri, *Les nouvelles attributions du comité d'entreprise. Bilan, perspectives*, en número monográfico de *Droit Social* 7/8 (1977), 118.

(341) RAISER, op. cit., 414. En Gran Bretaña, los doce directores laborales nombrados en 1968 para el sector metalúrgico por el presidente de la British Steel Corporation, de una lista elaborada por los sindicatos, han dado asimismo resultados polémicos, pues han venido a convertirse en el equivalente a jefes de personal: cfr. BRANNEN/BATSTONE/FATCHETT/WHITE, *The worker Directors. A sociology of participation*, passim.

(342) Los liberales rechazaron todo parecido o identidad con la MitBG-51: *Frankfurter Allgemeine Zeitung* de 17-2-1976.

representativo de su pluralidad de intereses (343); sólo en razón a que la ambigüedad legal no impide tener por funciones primarias del director laboral las cuestiones de personal y sociales en la empresa, se entiende más razonadamente por los intérpretes progresistas que debe estar especialmente próximo a los trabajadores (344).

f) Laberinto procedimental. Para la doctrina "aséptica", las dificultades que se observan en la ley en cuanto al procedimiento para elegir a los consejeros trabajadores son, sencillamente, una garantía para la plena representación de los intereses obreros en el consejo de vigilancia (345). Pero las razones son más de fondo, y obedecen a una transacción en el seno de la coalición gubernamental: el proyecto inicial prescribía como regla general la elección conjunta de los compromisarios en los establecimientos de la empresa, formando un solo colegio electoral que favorecería evidentemente a los grupos mejor organizados de trabajadores, es decir: a los sindicatos; los informes recibidos por la comisión parlamentaria denunciaron el "antidemocratismo" del procedimiento, en alguna ocasión, pues según decían los informantes, primaba a los grupos fuertes de trabajadores y despreciaba a las minorías (346). Por tal razón, la comisión parlamentaria modificó el

(343) Cfr. BONELL, *La nuova legge tedesca sulla cogestione operaia...*, 147. HOFFMANN, *Zum Rechtsbegriff Arbeitsdirektor gemäss § 33 MitbestG*, *Betriebsberater* 1976, 1233. Sobre el deber de fidelidad de los directivos en las sociedades por acciones, vid. arts. 116 y 93 LSA.

(344) Para las declaraciones en tal sentido del entonces Ministro de Trabajo, del SPD y de la DGB, cfr. *Frankfurter Allgemeine Zeitung*, números de 17-2-1976, 17-3-1976, y 27-3-1976. Con mayor detenimiento, la opinión sindical en VETTER, *Das neue Mitbestimmungsgesetz: Probleme und Aufgaben für die Gewerkschaften, Arbeit und Recht* 1976, 258.

(345) Los asalariados —dice VELTE, op. cit., 18— pueden ser elegidos para el consejo de vigilancia de «su» empresa mediante un procedimiento electoral en parte bastante complicado. Estos obstáculos electorales garantizarán sin embargo que todos los grupos de asalariados de una empresa se hallen representados en el consejo de vigilancia.

(346) «Durante los informes de la comisión se manifestó contra ello que la regulación daba preferencia a los grupos más fuertes en el establecimiento, a costa de las minorías, y no estaba por ello de acuerdo

texto del proyecto, e introdujo, en lugar del colegio único, la representación proporcional y los dos colegios electorales, de obreros y empleados, dando además la posibilidad de optar por la unidad a través de votaciones separadas y secretas (art.º 10). La complejidad procedimental no para aquí, sin embargo. En base a la autorización legal del art.º 39, la coalición gubernamental presentó nada menos que tres reglamentos electorales ya en abril de 1976, que por diferencias internas no pudieron promulgarse sino hasta un año más tarde, el 23 de junio de 1977. El primer reglamento contempla las elecciones en empresas con un solo establecimiento, el segundo las de empresas con varios establecimientos, y el tercero las de consorcios y sociedades en comandita, sumando en total un larguísimo cuerpo normativo de 391 artículos (347). Como principio sustancial, las elecciones a consejeros trabajadores así previstas implantan la "regla d'Hont" en listas de candidatas cerradas y bloqueadas (art.º 10), que, como se sabe, permiten al elector votar por una lista sin posibilidad de alterar los nombres o el orden de prelación en ella establecidos, resultando elegidos los primeros de cada lista tras dividir el número de votos obtenidos por su lista por uno, dos, tres, etc., mientras haya puestos disponibles y supere su cociente los de las otras listas de candidatas (348).

g) Transición delicada. La tardía aparición de los reglamentos electorales, en el verano de 1977, no impedía a las sociedades afectadas aplicar de inmediato la MitBG-76, si realizaban las elecciones de acuerdo con sus normas procedimentales (349). Pero aplicar la ley de coestión

con la pretensión democrática de la ley» (RAISER, *Mitbestimmungsgesetz*, 203 y 239). La indicación era en verdad muy refinada, pero trascendió a la opinión pública, y coincidía además con la defensa que el FDP hacía de los intereses de los cuadros.

(347) 114 artículos el primero, 138 el segundo, 139 el tercero.

(348) Vid. RAISER, *Mitbestimmungsgesetz*, 207 ss., y 219.

(349) Para PEDRAZZOLI, *La coestione tedesca*, 287, el hecho de haber aparecido los tres reglamentos electorales con un año de retraso sobre la ley indica que ésta aún no se aplica, arguyéndose por el pa-

no es tarea simple, dado que no se trata sólo de elegir unos cuantos consejeros trabajadores que se incorporen a las sesiones del consejo de vigilancia, sino que, al venir ahora condicionado el número de consejeros por el número de trabajadores de la empresa —y son normas imperativas absolutas—, en vez de por lo acordado en junta general de accionistas, ésta debe modificar los estatutos, elegir nuevos consejeros accionistas, y regular las funciones y el funcionamiento del consejo de vigilancia de acuerdo con la nueva ley. Por ello, y por las tensiones suscitadas alrededor de la coestión ampliada, se adivinaba un período de Derecho transitorio algo problemático, y la MitBG-76 debía dedicar especial atención a la materia, so pena de verse burlada o mal aplicada. Las reglas que para ello establece en el art.º 37 procuran evitar fracturas, al invocar los preceptos de la LSA, art.º 97, referentes a modificación del consejo de vigilancia. A tenor de la LSA, cuando un consejo no está constituido de acuerdo con la legalidad vigente, pueden los legitimados —la directiva, los consejeros, los accionistas, sindicatos, centrales, consejo general de establecimiento y otros— impugnarlo en el plazo de un mes ante los tribunales, o, de no haber oposición, convocar junta general para constituir válidamente en el plazo de seis meses un nuevo consejo de vigilancia. Si la sociedad fuera de reciente creación, y no tuviera aún consejo elegido, o aun siendo antigua no estuviera obligada a constituirlo hasta la MitBG-76, dispone de un plazo de dos años desde la entrada en vigor de la ley, esto es, hasta el uno de julio de 1978, para regularlo y elegirlo de acuerdo con las normas legales (350). La doctrina ha dedicado muy escasa atención a los aspectos de la transición, a despecho de la complicada redac-

tronato la imposibilidad o la dificultad de hacerlo. La opinión dominante en Alemania Federal, no obstante, es que las elecciones realizadas antes de la promulgación de dichos reglamentos han sido válidas, si observaron las normas procedimentales de la ley, aunque tienen el peligro de una impugnación, a causa de la parvedad de esas normas legales: RAISER, op. cit., 187-188.

(350) Cfr. LUX, *Die erstmalige Anwendung des Mitbestimmungsgesetzes*, 521 ss.

ción legal, quizá porque los criterios utilizados por la ley sean razonables y hayan suscitado un tácito consenso entre los interesados.

B. *El balance final.*

Un aire de frustración ha invadido los ambientes progresistas germánicos por esa victoria a medias —el paritarismo formal— en una ley tan trabajada y esperada. Se razona que “tras cuatro años de crisis económica mundial, cuya amplitud puede compararse sólo con la recesión de los años 30, sin perspectivas capaces de una rápida supresión de las altas cuotas de desempleo —en el ámbito de la OCDE se calcula estadísticamente en la actualidad alrededor de 16 millones de parados— y de las tasas de inflación, que se mueven por largo tiempo hasta en un 20%, la idea de una rápida implantación de una normativa unificada (en Europa) sobre cogestión, ha devenido ilusoria. En esta desilusión, que del resto abarca el ámbito del trabajo internacional, han tenido primordial influjo las reacciones restrictivas de la política gubernamental y bancaria ante la crisis —monetarismo en vez de ampliación de facultades estatales, y proteccionismo en lugar de una política de reformas económicas acordada internacionalmente—. A partir de aquí, y esto no debe omitirse, tampoco llegó de Alemania Federal, el país inventor de la cogestión, ningún impulso para ampliar su atractivo. Por el contrario: el relativo fracaso de los sindicatos en la implantación de la nueva ley de cogestión, que atribuye al capital un inequívoco predominio, y sobre todo, la cada vez más evidente incapacidad por mejorar los resultados para los trabajadores de crisis estructurales como la de la industria del acero incluso en el marco de una cogestión formalmente cualificada como la minero-siderúrgica, al revés de lo ocurrido en países sin derechos de cogestión equiparables, conducen a una valoración más bien reservada de la aportación de la República Federal. El paradigma “cogestión en la República Federal” pierde claramente su fuerza de atracción en la actualidad y en momentos con mayores probabilidades de continuar la

crítica situación económica y laboral” (351). Para otros sectores de opinión, en cambio, la MitBG-76, y la idea que la mantiene, encierra todavía aspectos positivos. Quizá la opinión mayoritaria se decante en el verdadero sentido de la ley: una transacción desde el comienzo hasta el fin, y consiguientemente, una solución intermedia que satisface moderadamente a todos los grupos intervinientes; así, la coalición gubernamental entiende que, aun siendo un gran paso, no se ha logrado la cogestión igualitaria (352), mientras la central DGB declara eclécticamente que mantiene sus objetivos, aunque la actual relación de fuerza política no consienta que sean acogidos: “aceptamos la fórmula, pero trataremos de mejorarla”, ha proclamado VETTER, su presidente (353). Sólo los sectores integristas de la CDU y del patronato siguen pensando que la nueva ley viene a crear el colectivismo económico (354).

La MitBG-76, en definitiva, no ha significado un salto cualitativo, creando una economía de transición al socialismo, pero ha impuesto una fuerte representación obrera en la dirección de la gran industria, y esta conquista no puede menospreciarse, en unos años en que el movimiento obrero organizado dejó atrás la época de sus grandes éxitos. La doble negación conduce a una afirmación, y si la ley no llegó a cumplir los proyectos de la DGB, tampoco los demás sindicatos europeos consiguieron algo medianamente comparable. Incluso no existe otra

(351) LECHER/SIELING-WENDELING, *Neue Entwicklungen*, 222, donde señalan la creciente opinión de considerar la cogestión en los órganos societarios, en el mejor de los casos, como uno de los varios campos de la política sindical.

(352) «*Gleichgewichtige Mitbestimmung*»: vid. *Kölnische Rundschau*, 19-3-1976.

(353) *Rinascita*, 19-3-1976.

(354) A lo que el canciller SCHMIDT replica, que, por el contrario, la ley impedirá el colectivismo al desarrollar el «capitalismo social»: *El País*, suplemento semanal de 3-10-1976. El Comité Social de la CDU, por boca de BLUM, defiende una actitud diametralmente opuesta: la ley trae sólo derechos de colaboración, pero no derechos de cogestión, y en definitiva aporta simplemente «más sillas al consejo de vigilancia»: cfr. *Frankfurter Allgemeine Zeitung* de 13-2-1976 y *Kölnische Rundschau* de 19-3-1976.

alternativa, en los momentos actuales, para el movimiento obrero, que penetrar en las estructuras decisorias del capital, si desea obtener información válida para negociar las condiciones de trabajo y acertar en los términos del reparto de plusvalías.

Un hito valioso, probablemente. Sólo una incógnita para el futuro: el tenso esfuerzo desplegado durante treinta largos años por el proletariado alemán, desde 1946 a 1976, por controlar la gran industria en situación de igualdad con el capital, ha encallecido seguramente el entusiasmo por la cogestión. Las nuevas generaciones de trabajadores que no han intervenido en la historia de la postguerra, comienzan a tener otras aspiraciones, a medida que el capitalismo "trabado" de los monopolios impide el desarrollo de las fuerzas productivas con mayor ahínco, y el sistema de empresas particulares no responde a las necesidades sociales. Una nueva clase obrera surge hace pocos años, en toda Europa, auspiciando un protagonismo distinto en el último cuarto del siglo XX, el de los especialistas, en un modo de producción altamente tecnificado. La "Individualsphäre" ha de ampliarse y, quizá paradójicamente, la gestión de la empresa debe ser más colectiva —más consensual—. En este próximo contexto, la cogestión podría hacerse realidad, pero sin pena ni gloria, más por necesidad que por idealismo, y sería llegado el momento para los trabajadores jóvenes de realizar un proyecto más ambicioso, más moderno: la autogestión.

LEY DE COGESTION DE 4-5-1976*

TITULO I. AMBITO DE APLICACION

Art.º 1. Empresas afectadas.

(1) Los trabajadores tienen un derecho de cogestión en la medida de esta ley en empresas que:

1. Se organizan en forma jurídica de sociedad por acciones, de sociedad comanditaria por acciones, de sociedad de responsabilidad limitada, de sindicato minero con personalidad jurídica propia o de cooperativa de producción o de consumo y,
2. Emplean normalmente más de 2.000 trabajadores.

(2) Esta Ley no es aplicable a la cogestión en órganos de empresas donde tengan los trabajadores un derecho de cogestión, a tenor de:

1. La Ley sobre cogestión de los trabajadores en los Consejos de Vigilancia y directivas de empresas de minería y de las industrias productoras de hierro y acero de 21-5-1951, últimamente modificada por la Ley de aplicación de la Ley de sociedades anónimas de 6-9-1965, o
2. La Ley complementaria de la Ley sobre cogestión de los trabajadores en los consejos de vigilancia y directivas de las empresas mineras y de las industrias productoras de hierro y acero de 7-8-1956, últimamente modificada por Ley de modificación de la Ley complementaria de la Ley de Cogestión de los trabajadores en los Consejos de Vigilancia y directivas en las empresas mineras y en las industrias productoras de hierro y acero de 27-4-1967.

(3) La representación de los trabajadores en los Consejos de Vigilancia de empresas en las cuales los trabajadores no tienen, según el número 1 ó el número 2 de la Ley citada un derecho de cogestión, se determina según los preceptos de la Ley Constitucional de Establecimiento de 1952, últimamente modificada mediante la Ley Constitucional de Establecimiento, de 15-1-1972.

(4) Esta Ley no es aplicable a empresas que directa y predominantemente sirven:

(*) Traducción directa del autor, cotejada con la ofrecida por la serie legislativa de la OIT.

1. Directrices políticas, político-sociales, confesionales, caritativas, educativas, científicas o artísticas, o,
2. Se dirigen a la información o a la expresión de opiniones, a las que se aplica el art.º 5.1.2 de la Ley Fundamental.

Esta Ley no es aplicable a comunidades religiosas y sus instituciones caritativas y educacionales, con independencia de su forma jurídica.

Art.º 2. Partícipes.

Partícipes en el sentido de esta Ley son los accionistas, socios, síndicos, o cooperativistas, según la forma jurídica de las empresas señaladas en el art.º 1.1.1.

Art.º 3. Trabajadores.

(1) Trabajadores en el sentido de esta Ley son los obreros y empleados. Las personas señaladas en el art.º 5.2 de la Ley Constitucional de Establecimiento no son trabajadores en el sentido de esta Ley.

(2) Obreros en el sentido de esta Ley son los trabajadores señalados en el art.º 6.1 de la Ley Constitucional de Establecimiento.

(3) Empleados en el sentido de esta Ley son:

1. Los trabajadores señalados en el art.º 6.2 de la Ley Constitucional de Establecimiento, con excepción de los empleados directivos señalados en el art.º 5.3 de la Ley Constitucional de Establecimiento.

2. Los empleados directivos señalados en el art.º 5.3 de la Ley Constitucional de Establecimiento.

Art.º 4. Sociedad Comanditaria.

(1) En caso de una empresa señalada en el art.º 1.1.1. sea socio personalmente responsable de una sociedad comanditaria y tenga la mayoría de los comanditarios de esta sociedad en comandita, a tenor de la mayoría de participaciones o de votos, la mayoría de participaciones o de votos en la empresa del socio personalmente responsable, valen para la aplicación de esta ley al socio personalmente responsable los trabajadores de la sociedad en comandita como trabajadores del socio personalmente responsable, en tanto no tenga éste un negocio propio con normalmente más de 500 trabajadores. Si la sociedad en comandita es socio personalmente responsable de otra sociedad en comandita, valen también los trabajadores de ésta como trabajadores en la empresa señalada en el art.º 1.1.1. Esto se aplica proporcionalmente cuando la conexión de sociedades en comandita continúa en este sentido.

(2) La empresa no puede ser excluida de la dirección de los negocios de la sociedad en comandita.

Art. 5. Consorcios.

(1) Para empresas dominantes en un consorcio de empresas señaladas en el art.º 1.1.1, valen para la aplicación de esta Ley a la empresa dominante los trabajadores del consorcio como trabajadores de

la empresa dominante. Esto vale también para los trabajadores de una empresa señalada en el art.º 1.1.1, que sea socio personalmente responsable de una empresa dependiente con forma jurídica de sociedad en comandita.

(2) Si una sociedad en comandita, en donde para la aplicación de esta Ley al socio personalmente responsable se contarán los trabajadores de la sociedad en comandita según el art.º 4.1 como trabajadores del socio personalmente responsable, fuera empresa dominante de un consorcio, se contarán, para la aplicación de esta Ley al socio personalmente responsable de la sociedad en comandita, los trabajadores del consorcio como trabajadores del socio personalmente responsable. Se aplica correspondientemente el número 1.2 y art.º 4.2.

(3) Si en un consorcio se encuentran las empresas bajo la dirección unitaria de una no comprendida en el número 1 ó 2, pero domina ésta sobre otra empresa señalada en el número 1 ó 2 ó, sobre varias de tales empresas, se tendrán como empresas dominantes, para la aplicación de esta Ley, las empresas señaladas en el número 1 y 2 que más próximas a la dirección del consorcio se encuentren y sobre las que domine la dirección de otra empresa del consorcio.

TITULO II. CONSEJO DE VIGILANCIA

Capítulo 1.º Formación y composición.

Art.º 6. Principio General.

(1) En las empresas señaladas en el art.º 1.1, debe crearse un Consejo de Vigilancia, en cuanto no resulte ya de otros preceptos legales.

(2) La creación y la composición del Consejo de Vigilancia, tanto como la designación y la revocación de sus miembros, se determina según los arts. 7 a 24 de esta Ley y, en tanto no resulte ya de otros preceptos legales, según el art.º 96.2, los arts. 97 a 101.1 y 101.3, y los arts. 102 a 106 de la Ley de Sociedades Anónimas, con la advertencia de que la elegibilidad de un apoderado como miembro trabajador del Consejo de Vigilancia sólo está excluida cuando éste dependa directamente del órgano autorizado para la representación legal de la empresa, y esté facultado para el ejercicio del apoderamiento en todo el ámbito negocial del órgano. Quedan en vigor otros preceptos legales y reglas estatutarias sobre la composición del Consejo de Vigilancia y sobre la designación o revocación de sus miembros, en tanto no se opongan a los preceptos de esta Ley.

(3) No se aplican a las cooperativas de producción y de consumo los arts. 100, 101.1 y 101.3 y los arts. 103 y 106 de la Ley de Sociedades Anónimas. No se aplica a los miembros trabajadores del Consejo de Vigilancia el art.º 9.2 de la Ley sobre cooperativas de producción y de consumo.

Art.º 7. Composición del Consejo de Vigilancia.

(1) El Consejo de Vigilancia de una empresa:

1. Con normalmente menos de 10.000 trabajadores, se compone de seis partícipes y seis trabajadores;
2. Con normalmente más de 10.000, pero menos de 20.000 trabajadores, se compone de ocho partícipes y ocho trabajadores;
3. Con normalmente más de 20.000 trabajadores, se compone de 10 partícipes y de 10 trabajadores.

Para las empresas señaladas en el número 1.1, pueden determinar el Acta fundacional (acuerdo social, Estatutos), que sea aplicable el número 1.2 ó 1.3. Para las empresas señaladas en el número 1.2, pueden determinar el Acta fundacional (acuerdo social, Estatutos), que se aplique el número 1.3.

(2) Como miembros trabajadores del Consejo de Vigilancia deben hallarse:

1. En un Consejo de Vigilancia al que pertenezcan seis miembros trabajadores, cuatro trabajadores de la empresa y dos representantes sindicales;
2. En un Consejo de Vigilancia al que pertenezcan ocho miembros trabajadores, seis trabajadores de la empresa y dos representantes sindicales;
3. En un Consejo de Vigilancia al que pertenezcan diez miembros trabajadores, siete trabajadores de la empresa y tres representantes sindicales.

(3) Los trabajadores de la empresa señalados en el número 2, deben haber cumplido los 18 años, pertenecer un año a la empresa y cumplir los demás requisitos de elegibilidad del art.º 8 de la Ley Constitucional de Establecimiento.

(4) Los Sindicatos señalados en el número 2 deben estar representados en la misma empresa o en otra empresa cuyos trabajadores participen en la elección de los miembros del Consejo de Vigilancia de la empresa, según esta Ley.

Capítulo 2.º Elección de los miembros del Consejo de Vigilancia

Sección 1.ª Miembros partícipes del Consejo de Vigilancia.

Art.º 8.

(1) Los miembros partícipes del Consejo de Vigilancia son elegidos por el órgano facultado por la Ley, acta fundacional, acuerdo social, o estatuto, para la elección de miembros del Consejo de Vigilancia (órgano elector) y, en tanto no contradiga preceptos legales, según determinación del acta fundacional, el acuerdo social o el estatuto.

(2) Queda en vigor el art.º 101.2 de la Ley de Sociedades Anónimas.

Sección 2.ª Miembros trabajadores del Consejo de Vigilancia. Principio General.

Art.º 9.

(1) Los miembros trabajadores del Consejo de Vigilancia (art.º 7.2) de una empresa con normalmente más de 8.000 trabajadores, se eligen mediante compromisarios en tanto no acuerden los trabajadores con derecho al voto la elección directa.

(2) Los miembros trabajadores del Consejo de Vigilancia (art.º 7.2) de una empresa con normalmente menos de 8.000 trabajadores, se eligen directamente, en tanto los trabajadores con derecho al voto no acuerden la elección por compromisarios.

(3) La votación sobre si la elección debe ser directa o por compromisarios requiere la solicitud firmada por una vigésima parte de los trabajadores de la empresa con derecho al voto. La votación es secreta. El acuerdo del número 1 ó 2 sólo puede ser tomado mediante participación de al menos la mitad de los trabajadores con derecho al voto y sólo por mayoría de votos.

Sección 3.ª Elección de los miembros trabajadores del Consejo de Vigilancia mediante compromisarios.

Art.º 10. Elección de compromisarios.

(1) En cada establecimiento de la empresa elegirán compromisarios los obreros (art.º 3.2) y los empleados (art.º 3.3) en elección separada, secreta y según el principio de proporcionalidad. A los establecimientos auxiliares y secciones del establecimiento, se aplicará el art.º 4 de la Ley Constitucional de Establecimiento y, según las reglas correspondientes del art.º 3.1.3 de la Ley Constitucional de Establecimiento, las disposiciones contenidas en convenios colectivos sobre la subordinación de establecimientos auxiliares y secciones.

(2) Como excepción al número 1, se elegirán compromisarios en elección conjunta cuando lo acuerden los obreros y empleados del establecimiento con derecho al voto en votación secreta y separada. Los acuerdos según el párrafo 1 sólo pueden ser adoptados sin embargo a petición de un veinteaño y con participación de al menos la mitad de los electores de cada grupo, así como sólo con la mayoría de los votos emitidos.

(3) Son electores para la elección de compromisarios los trabajadores de la empresa que hayan cumplido 18 años.

(4) Son elegibles como compromisarios los trabajadores señalados en el número 3 que cumplan los demás requisitos de elegibilidad del art.º 2 de la Ley Constitucional de Establecimiento.

(5) Si para una elección sólo se hace una Candidatura, valdrán los trabajadores en ella indicados, en el orden establecido, como elegidos. Es aplicable el art.º 11.2.

Art. 11. Cálculo del número de compromisarios.

(1) Corresponde en cada establecimiento un compromisario por cada 60 trabajadores electores. Si el cálculo según el párrafo 1 resulta en un establecimiento para un grupo en más de:

1. 30 compromisarios, se disminuirá el número de los compromisarios elegibles a la mitad; estos compromisarios detentan dos votos cada uno;
2. 90 compromisarios, se disminuirá el número de los compromisarios elegibles a un tercio; estos compromisarios detentan tres votos cada uno.
3. 150 compromisarios, se disminuirá el número de los compromisarios elegibles a un cuarto; estos compromisarios detentan cuatro votos cada uno.

Para el cálculo del número de compromisarios se contarán como enteros las fracciones, si suponen al menos la mitad del número entero.

(2) Obreros y empleados deben estar representados por los compromisarios en cada establecimiento en proporción a su relación numérica. Los empleados señalados en el art.º 3.3.1, y los empleados directivos, deben estar representados por los compromisarios de empleados en proporción a su relación numérica. Cuando deban elegirse en un establecimiento al menos nueve compromisarios corresponderán a los obreros, los empleados señalados en el art.º 3.3.1, y los empleados directivos, al menos un compromisario respectivamente; no se aplicará lo anterior, cuando en el establecimiento no haya más de cinco obreros, empleados señalados en el art.º 3.3.1, o empleados directivos. Cuando únicamente correspondan compromisarios a los obreros, los empleados señalados en el art.º 3.3.1 y los empleados directivos según el párrafo 3, se aumentará correlativamente la cifra calculada de compromisarios del establecimiento según el número 1.

(3) Cuando ni siquiera corresponda un compromisario según el número 2, respectivamente a los obreros, los empleados señalados en el art.º 3.3.1 y los empleados directivos, se contarán éstos para la elección de compromisarios como trabajadores de la sede de la empresa. Si no correspondiera al menos un compromisario, a tenor del número 2 y del párrafo anterior, a los obreros, los empleados del art.º 3.3.1 y los empleados directivos de la sede de la empresa, se considerarán para la elección de compromisarios como trabajadores del establecimiento mayor de la empresa, a tenor del número de trabajadores electores.

(4) Cuando no corresponda ningún compromisario a un establecimiento, se aplicará correspondientemente el número 3.

(5) El carácter de un compromisario como compromisario de obreros o de empleados, se mantendrá en el cambio de pertenencia a un grupo. Se aplicará correspondientemente el número 1 cuando un compromisario de empleados cambie su carácter como empleado señalado en el art.º 3.3.1 o como empleado directivo.

Art.º 12. Candidaturas para compromisarios.

(1) Los trabajadores electores del establecimiento pueden hacer candidaturas para la elección de compromisarios. Cada candidatura para compromisarios:

1. De los obreros, debe estar suscrita por un décimo ó 100 de los obreros electores del establecimiento.
2. De los empleados comprendidos en el art.º 3.3.1, debe estar suscrita por un décimo ó 100 de los empleados electores del establecimiento señalados en el art.º 3.3.1.
3. De los empleados comprendidos en los empleados directivos, debe estar suscrita por un décimo ó 100 de los empleados directivos electores del establecimiento.

Cada candidatura debe contener al menos el doble de aspirantes que compromisarios deban ser elegidos en la elección.

Art.º 13. Duración del mandato de los compromisarios.

(1) Los compromisarios son elegidos por un tiempo correspondiente al del mandato de los miembros del Consejo de Vigilancia elegidos por ellos. Asumen las funciones y facultades a ellos atribuidas por los preceptos de esta Ley, hasta la nueva elección de los miembros trabajadores del Consejo de Vigilancia.

(2) Terminará el mandato de los compromisarios en los casos del Art.º 9.1, cuando:

1. Los trabajadores electores decidan la elección directa a tenor del art.º 9.1;
2. La empresa no cumpla ya los requisitos para la aplicación del art.º 9.1, es decir, que los trabajadores electores acuerden que el mandato deba ser continuado hasta el momento señalado en el número 1; se aplica correspondientemente el art.º 9.3.

(3) Termina el mandato de los compromisarios en los casos del art.º 9.2, cuando los trabajadores electores acuerden la elección directa; se aplica el art.º 9.3.

(4) Termina el mandato de los compromisarios de un establecimiento por excepción al número 1, cuando tras la entrada de todos los sustitutos de la candidatura a la que pertenezca el compromisario sustituido, el número de compromisarios del establecimiento quede por debajo del número prescrito de compromisarios correspondientes al establecimiento en el momento de su elección.

Art.º 14. Terminación anticipada del mandato o imposibilidad de los compromisarios.

(1) El mandato de un compromisario termina antes del momento señalado en el art.º 13:

1. Por renuncia al cargo.
2. Por terminación del empleo del compromisario en el establecimiento en que sea compromisario.
3. Por pérdida de la elegibilidad.

(2) Cuando el mandato de un compromisario terminara anticipadamente o fuera imposible, ocupará su lugar un sustituto. Los sustitutos se designan por orden de entre los trabajadores no elegidos en aquellas candidaturas a las que pertenezcan los compromisarios sustituidos.

Art.º 15. Elección de miembros trabajadores del Consejo de Vigilancia de la empresa.

(1) Los compromisarios elegirán los miembros del Consejo de Vigilancia que deben ser trabajadores de la empresa, según el art.º 7.2, en secreto y bajo el principio de elección proporcional para el tiempo que en la Ley o en el acta fundacional (en el acuerdo social, en el estatuto) esté determinado para los miembros del Consejo de Vigilancia a elegir por el órgano electoral de los partícipes.

(2) Entre los miembros a elegir según el número 1, deben encontrarse los obreros y empleados en proporción a su relación numérica en la empresa. Entre los miembros empleados deben encontrarse los empleados señalados en el art.º 3.3.1 y los empleados directivos en proporción a su relación numérica. Al Consejo de Vigilancia deben pertenecer al menos un obrero, un empleado señalado en el art.º 3.3.1, y un empleado directivo.

(3) Los miembros obreros vendrán elegidos por compromisarios obreros, los miembros empleados por compromisarios empleados. Por excepción al número 1, vendrán elegidos los miembros del Consejo de Vigilancia en elección conjunta, cuando los compromisarios obreros y los compromisarios empleados así lo acuerden en votación separada y secreta; se aplica correspondientemente el art.º 10.2.2.

(4) La elección se efectúa mediante candidatura. Cada candidatura:

1. Para miembros obreros, debe estar suscrita por un quinto ó 100 obreros electores de la empresa

2. Para miembros empleados comprendidos en los empleados del art.º 3.3.1, debe estar suscrita por un quinto ó 100 empleados electores de la empresa señalados en el art.º 3.3.1.

3. Para miembros empleados correspondientes a empleados directivos, se efectuará mediante propuesta, por acuerdo de los empleados directivos electores. Cada propuesta debe venir firmada por un veinteaño ó 50 empleados directivos electores. El acuerdo debe tomarse en votación secreta por mayoría de votos. En tanto esta mayoría no alcance el número prescrito por el número 5, párrafo 3, se procederá a una segunda votación, para la cual se podrán hacer nuevas propuestas. A tenor de la segunda votación, se seleccionarán tantos candidatos como falten de la primera para alcanzar el número prescrito en el número 5, párrafo 3, ordenándose según los votos obtenidos. Cada empleado directivo tiene en las votaciones tantos votos como candidatos deban ser nominados por ellos para la propuesta, a tenor del número 5, párrafo,3.

(5) Por excepción al número 1, tendrá lugar elección por mayoría cuando deba pertenecer al Consejo de Vigilancia según el número 2 sólo un obrero, un empleado señalado en el art.º 3.3.1, o un empleado directivo. Tendrá lugar asimismo la elección por mayoría, cuando sólo se presente una candidatura para:

1. Miembros obreros.

2. Miembros empleados correspondientes a los empleados del artículo 3.3.1.

3. Miembros empleados correspondientes a los empleados directivos.

Cuando tenga lugar la elección por mayoría según el párrafo 2, la candidatura deberá contener el doble de candidatos que miembros del Consejo de Vigilancia correspondan a los obreros, los empleados del art.º 3.3.1, o los empleados directivos.

Art.º 16. Elección de los representantes sindicales en el Consejo de Vigilancia.

(1) Los compromisarios eligen los miembros del Consejo de Vigilancia que sean representantes sindicales a tenor del art.º 7.2, en elección conjunta, secreta, y según el principio de proporcionalidad, para el tiempo determinado en el art.º 15.1.

(2) La elección se efectuará mediante candidaturas presentadas por los Sindicatos que se hallen representados en la propia empresa o en otra empresa cuyos trabajadores participen según esta Ley en la elección de los miembros del Consejo de Vigilancia de la empresa. Si se hiciera sólo una candidatura, tendrá lugar la elección por mayoría, a diferencia del párrafo 1. En este caso deberá contener la candidatura al menos el doble de candidatos que representantes sindicales en el Consejo de Vigilancia deban elegirse.

Art.º 17. Suplentes.

(1) En cada candidatura deben ser propuestos conjuntamente con cada candidato para ella, un suplente del Consejo de Vigilancia. Como suplente de un candidato obrero puede sólo ser propuesto un obrero, de un empleado señalado en el art.º 3.3.1, sólo un empleado señalado en el art.º 3.3.1, y de un empleado directivo sólo un empleado directivo. Un candidato no puede ser propuesto simultáneamente como suplente.

(2) En caso de ser elegido un candidato como miembro del Consejo de Vigilancia, queda también elegido el suplente propuesto conjuntamente con él.

Sección 4.ª Elección directa de miembros trabajadores del Consejo de Vigilancia.

Art.º 18.

Si los miembros trabajadores del Consejo de Vigilancia deben ser elegidos en elección directa según el art.º 9, serán electores los trabajadores de la empresa que hayan cumplido 18 años. Para la elección se aplicarán los arts. 15 a 17 con la indicación de que en lugar de los:

1. Compromisarios de los obreros, entran los obreros electores de la empresa.

2. Compromisarios empleados, entran los empleados electores.

Sección 5.ª Normas complementarias sobre el procedimiento electoral y la designación y revocación de miembros del Consejo de Vigilancia.

Art.º 19. Publicación de los miembros del Consejo de Vigilancia.

El órgano legal de representación de la empresa ha de comunicar sin demora los nombres de los miembros y de los suplentes del Consejo de Vigilancia tras su designación, mediante anuncio de dos semanas en los establecimientos de la empresa, y publicarlo en el Boletín Oficial. En caso de participar en la elección de los miembros del Consejo de Vigilancia de la empresa también los trabajadores de otra empresa, estará obligado asimismo a publicarlo en su establecimiento el órgano representante legal de la otra empresa.

Art.º 20. Garantías y costas electorales.

(1) Nadie puede obstaculizar las elecciones a tenor de los arts. 10, 15, 16 y 18. En especial nadie puede ser constreñido en el ejercicio del derecho electoral activo y pasivo.

(2) Nadie puede influir en las elecciones mediante comisión o amenaza de daños o mediante concesión o promesa de beneficios.

(3) Las costas de la elección corresponden a la empresa. Las interrupciones de jornada necesarias para el ejercicio del derecho electoral o la actuación en la mesa electoral, no autorizan al empleador a minorar el salario.

Art.º 21. Impugnación de la elección de compromisarios.

(1) La elección de compromisarios de un establecimiento puede ser impugnada ante Magistratura de Trabajo, cuando se infringieran preceptos sustanciales del derecho electoral, la elegibilidad o el procedimiento electoral, y no se produjera una rectificación, es decir, que la infracción no llegara a modificar o influir el resultado electoral.

(2) Están legitimados para la impugnación:

1. Al menos tres trabajadores electores del establecimiento
2. El Consejo de Establecimiento.
3. El órgano de representación legal de la empresa.

La impugnación es lícita sólo en un plazo de dos semanas desde el día de la notificación del resultado electoral correcto.

Art.º 22. Impugnación de la elección de miembros trabajadores del Consejo de Vigilancia.

(1) La elección de un miembro o de un suplente trabajador del Consejo de Vigilancia puede ser impugnada ante Magistratura de Trabajo cuando se infrinjan preceptos esenciales sobre el derecho de voto, la elegibilidad o el procedimiento electoral y no se haya producido modificación, es decir, que la infracción no llegue a cambiar o influir el resultado electoral.

(2) Están legitimados para la impugnación:

1. Al menos tres trabajadores electores de la empresa;
2. El consejo general de establecimiento o, si existe sólo un Consejo de Establecimiento en la empresa, el Consejo de Establecimiento, así como, cuando la empresa es empresa dominante de un consorcio, el Consejo de Establecimiento del consorcio, en tanto exista;
3. El consejo general de establecimiento de otra empresa, cuyos trabajadores participen según esta Ley en la elección de los miembros del Consejo de Vigilancia de la empresa, o, cuando exista sólo un Consejo de Establecimiento en la otra empresa, el Consejo de Establecimiento;
4. Cada Sindicato legitimado a candidatura según el art.º 16.2;
5. El órgano de representación legal de la empresa.

La impugnación es lícita sólo en un plazo de dos semanas desde el día de la publicación correcta en el periódico federal.

Art.º 23. Revocación de miembros trabajadores del Consejo de Vigilancia.

(1) Un miembro trabajador del Consejo de Vigilancia puede ser revocado antes del tiempo de mandato en virtud de solicitud. Legitimados para solicitar la revocación son:

1. De un miembro obrero, tres cuartos de los obreros electores.
2. De un miembro empleado, comprendido entre los empleados señalados en el art.º 3.3.1, tres cuartos de los empleados electores señalados en el art.º 3.3.1.
3. Miembros empleados que pertenezcan a empleados directivos, tres cuartos de los empleados directivos electores.
4. Miembros que sean representantes sindicales según el art. 7.2, el Sindicato que haya propuesto al afiliado.

(2) Un miembro elegido por compromisarios en elección separada (art.º 15.3.1) se revoca mediante acuerdo de los compromisarios de su grupo. Un miembro elegido por compromisarios en elección conjunta (art.º 15.3.2) se revoca mediante acuerdo de los compromisarios. Los acuerdos conformes al párrafo 1 y 2 se toman en votación secreta; necesitan una mayoría de tres cuartos de los votos emitidos.

(3) Un miembro elegido directamente por los trabajadores de un grupo, se revoca por acuerdo de los trabajadores electores de este grupo. Un miembro elegido directamente en elección conjunta por los trabajadores se revoca por acuerdo de los trabajadores electores. Los acuerdos a tenor del párrafo 1 y 2 se toman en votación secreta y directa; requieren una mayoría de tres cuartos de los votos emitidos.

(4) Los números 1 a 3 se aplican para la revocación de los suplentes correspondientemente.

Art.º 24. Pérdida de la elegibilidad y cambio de grupo de los miembros del Consejo de Vigilancia de la empresa.

(1) En caso de perder la elegibilidad un miembro que deba ser a tenor del art.º 7.2 trabajadores de la empresa, perderá su mandato.

(2) El cambio de grupo de un miembro obrero o empleado no

lleva a la terminación de su mandato. Se aplica correspondientemente el párrafo 1, cuando cambia la pertenencia de un miembro empleado a los empleados señalados en el art.º 3.3.1 ó a los empleados directivos.

Capítulo 3.º Orden interno, derechos y obligaciones del Consejo de Vigilancia.

Art.º 25. Principio General.

(1) El orden interno, la adopción de acuerdos y los derechos y obligaciones del Consejo de Vigilancia se determinan por los arts. 27 a 29 y 31 y 32, en tanto no contradiga a estos preceptos.

1. Por la Ley de Sociedades Anónimas, para las sociedades por acciones y sociedades comanditarias por acciones.

2. Por los arts. 90.3, 90.4, 90.5.1, 90.5.2, 107 a 116, 118.2, 125.3, y 171 y 268.2 de la Ley de Sociedades Anónimas, para sociedades de responsabilidad limitada y sindicatos mineros con personalidad jurídica propia.

3. Por la Ley de cooperativas de producción y consumo, para las cooperativas de producción y consumo.

Queda en vigor el art.º 4.2 de la Ley Volkswagen de 21-7-1960, últimamente modificada por la segunda Ley modificatoria de la Ley Volkswagen de 31-7-1970.

(2) Quedan en vigor los demás preceptos legales y reglas del acta fundacional (del contrato social, del estatuto) o del reglamento privado del Consejo de Vigilancia sobre orden interno, adopción de acuerdos y derechos y obligaciones del Consejo de Vigilancia, en tanto no contradigan el número 1.

Art.º 26. Protección contra perjuicios de los miembros del Consejo de Vigilancia.

Los miembros trabajadores del Consejo de Vigilancia no pueden ser obstaculizados ni impedidos en el ejercicio de su actividad.

No pueden ser perjudicados a causa de su actividad en el Consejo de Vigilancia de una empresa de la que sean trabajadores o de la que valgan como trabajadores según el art.º 4 ó 5.

Igual rige para su promoción profesional.

Art.º 27. Presidencia del Consejo de Vigilancia.

(1) El Consejo de Vigilancia elige por mayoría de dos tercios de los miembros que lo componen, un presidente del Consejo de Vigilancia y un sustituto de entre ellos mismos.

(2) Cuando no se alcance la mayoría necesaria a tenor del número 1 en la elección del presidente del Consejo de Vigilancia o de su sustituto se procederá a una segunda elección. En esta elección elegirán los miembros partícipes del Consejo de Vigilancia, al presidente

del mismo, y los miembros trabajadores al sustituto, en función de la mayoría de votos emitidos.

(3) Inmediatamente tras la elección del presidente del Consejo de Vigilancia y de su sustituto, constituirá el Consejo de Vigilancia un comité para la observancia de las funciones señaladas en el art.º 3.3.1, al cual pertenecen el presidente, su sustituto y un miembro elegido por mayoría de votos respectivamente por los miembros trabajadores y por los miembros partícipes.

Art.º 28. Capacidad decisoria.

El Consejo de Vigilancia está sólo capacitado para decidir, cuando participen en la adopción del acuerdo al menos la mitad de los miembros integrantes. Se aplica el art.º 108.2.4 de la Ley de Sociedades Anónimas.

Art.º 29. Votaciones.

(1) Los acuerdos del Consejo de Vigilancia requieren la mayoría de los votos emitidos en tanto no se disponga otra cosa en el número 2 y en los arts. 27, 31 y 32.

(2) Cuando resultara igualdad de votos en una votación del Consejo de Vigilancia, tendrá el presidente del Consejo de Vigilancia dos votos en una nueva votación sobre el mismo punto, aunque resulte en ella igualdad de votos. Regirán también para la emisión del segundo voto el art.º 108.3 de la Ley de Sociedades Anónimas. No corresponde el segundo voto al sustituto.

TITULO III. ORGANO DE REPRESENTACION LEGAL

Art.º 30. Principio general.

La composición, los derechos y obligaciones del órgano de representación legal de la empresa, tanto como la designación de sus miembros, se determinan por los preceptos válidos a tenor de la forma jurídica de la empresa, en tanto no resulte otra cosa de los arts. 31 a 33.

Art.º 31. Designación y revocación.

(1) La designación de los miembros del órgano de representación legal de una empresa, y la revocación de la designación se rigen por los arts. 84 y 85 de la Ley de Sociedades Anónimas, en tanto no resulte otra cosa de los números 2 a 5. No regirá lo dicho para sociedades en comandita por acciones.

(2) El Consejo de Vigilancia designa al miembro del órgano de representación legal de la empresa por mayoría de al menos dos tercios de los votos de sus miembros.

TITULO IV. NAVEGACION

(3) En el supuesto de no tener lugar una designación según el número 2, deberá hacer el comité del Consejo de Vigilancia señalado en el art.º 27.3 una propuesta de designación al Consejo de Vigilancia dentro de un mes tras la votación en que la mayoría señalada en el número 2 no tuvo lugar; esta propuesta no excluye otras propuestas. El Consejo de Vigilancia designa al miembro del órgano de representación legal de la empresa por mayoría de votos de sus miembros.

(4) De no producirse una designación según el número 3, el presidente del Consejo de Vigilancia dispondrá de dos votos para una nueva votación; se aplicará el número 3, párrafo 2. El art.º 108.3 de la Ley de Sociedades Anónimas regirá para la emisión del segundo voto. No corresponde este segundo voto al sustituto.

(5) Regirán correspondientemente los números 2 a 4 para la revocación de la designación de un miembro del órgano de representación legal de la empresa.

Art.º 32. Ejercicio de los derechos de accionista.

(1) Los derechos de accionista correspondientes a una empresa cuyos trabajadores tengan a tenor de esta Ley un derecho de cogestión en otra empresa, donde exista asimismo cogestión según esta Ley, en la designación, la revocación de la designación o el despido de administradores, así como en la adopción de acuerdos sobre la disolución, fusión o transformación de la otra empresa, la celebración de contratos con la otra empresa (arts. 291, 292 de la Ley de Sociedades Anónimas), sobre su continuación tras su disolución o sobre la transmisión de su patrimonio, sólo pueden ser ejercitados por el órgano de representación legal de la empresa si lo acuerda el Consejo de Vigilancia. Estos acuerdos requieren sólo la mayoría de votos de los miembros partícipes del Consejo de Vigilancia; son vinculantes para el órgano de representación legal de la empresa.

(2) No regirá el número 1 cuando la participación de la empresa en la otra empresa alcance menos de un cuarto.

Art.º 33. Director laboral.

(1) Como miembro con igualdad de derechos del órgano de representación legal de la empresa se designará un director laboral. Se excluyen las sociedades comanditarias por acciones.

(2) El director laboral tiene que ejercitar sus cometidos como los restantes miembros del órgano de representación legal de la empresa, en estrecha compenetración con el órgano en su totalidad. Este último determina la ordenación negocial.

(3) En cooperativas de producción y de consumo no se aplicará al director laboral el art.º 9.2 de la Ley sobre cooperativas de producción y consumo.

Art.º 34.

(1) La totalidad de buques de una empresa valen como un establecimiento para la aplicación de esta Ley.

(2) Buque en el sentido de esta Ley son barcos mercantes que enarbolan la bandera federal a tenor de la Ley de Abanderamiento. Los buques que como regla general retornan antes de 48 horas tras la partida al establecimiento-base, se consideran como parte de este establecimiento-base.

(3) Empleados directivos en el sentido del art.º 3.3.2 de esta Ley son sólo los capitanes del establecimiento señalado en el número 1.

(4) Los trabajadores de un establecimiento señalado en el número 1 no participan en una votación a tenor del art.º 9, y quedan excluidos en el cálculo del número necesario de trabajadores para la presentación de solicitudes y para la adopción de acuerdos.

(5) Cuando se elijan los miembros trabajadores del Consejo de Vigilancia mediante compromisarios, no se elegirán compromisarios en un establecimiento señalado en el número 1, por excepción al art.º 10. Por excepción al art.º 15.1, participarán los trabajadores de este establecimiento directamente en la elección de los miembros trabajadores del Consejo de Vigilancia, con la advertencia de que:

1. El voto de uno de estos trabajadores se contará como un sesentavo de los votos de un compromisario; se aplicará correspondientemente el art.º 11.1.3;

2. Estos trabajadores no participan en votaciones para la elección conjunta de los miembros trabajadores del Consejo de Vigilancia mediante compromisarios y quedan excluidos del cálculo del número necesario de compromisarios obreros y empleados para la presentación de solicitudes y para la adopción de acuerdos.

(6) Caso de elección directa de los miembros trabajadores del Consejo de Vigilancia, si no perteneciera más de un décimo de los trabajadores de la empresa a un establecimiento señalado en el número 1, no participarán estos trabajadores en una elección conjunta de miembros trabajadores del Consejo de Vigilancia, y quedarán excluidos del cálculo del número necesario de obreros y empleados para la presentación de solicitudes y para la adopción de acuerdos.

TITULO V. DISPOSICIONES TRANSITORIAS Y FINALES

Art.º 35. Modificación y derogación de leyes.

(Este apartado se refiere a la modificación y derogación de la Ley de Sociedades Anónimas, la Ley Constitucional de Establecimiento y la Ley de Magistratura de Trabajo).

Art.º 36. Remisiones.

(1) En tanto no existan remisiones en otros preceptos a los de la Ley Constitucional de Establecimiento de 1952 referentes a la presentación de los trabajadores en los Consejos de Vigilancia de las empresas, servirán estas remisiones para las empresas señaladas en el art.º 1.1 de esta Ley como remisiones a esta Ley.

(2) En tanto no existan remisiones en otros preceptos a la Ley sobre cogestión de los trabajadores en los Consejos de Vigilancia y direcciones de las empresas mineras e industrias productoras de hierro y acero de 21-5-1951, últimamente modificada por Ley introductoria de la Ley de Sociedades Anónimas de 6-9-1965, la denominación «Ley de Cogestión» queda sustituida por la denominación «Ley de Cogestión Minera».

Art.º 37. Aplicación inicial de la Ley a una empresa.

(1) Los preceptos que no sean los fundacionales (del contrato social, del estatuto) señalados en el art.º 97.2.2 de la Ley de Sociedades Anónimas, ya incompatibles con los preceptos de esta Ley, quedan derogados en el momento señalado por el art.º 97.2.2 de la Ley de Sociedades Anónimas, o en caso de una sentencia judicial, en el momento señalado en el art.º 98.4.2 de la Ley de Sociedades Anónimas. Una junta general (asamblea de socios, sindical, general), que pueda celebrarse hasta este momento, podrá acordar nuevos preceptos estatuarios con mayoría simple, en sustitución de los derogados.

(2) Los arts. 25 a 29, 31 a 33, serán de aplicación a partir de la constitución del Consejo de Vigilancia según los preceptos de esta Ley.

(3) La designación de un miembro del órgano de representación legal de una empresa a la cual sea ya aplicable esta Ley en el momento de su entrada en vigor, designado antes de la entrada en vigor de esta Ley, puede ser revocada en cualquier momento por el Consejo de Vigilancia constituido tras esta Ley, y en tanto el mandato de este miembro no termine antes por otro motivo, una vez cumplidos cinco años desde la entrada en vigor de esta Ley. Para la revocación es precisa la mayoría de los votos de los miembros del Consejo de Vigilancia, el total de votos de los miembros partícipes, o el total de votos de los miembros trabajadores. Respecto a los derechos derivados del contrato de servicios, regirán los preceptos generales. Hasta la revocación quedarán en vigor para este miembro los preceptos fundacionales sobre el mandato discrepantes del número 1.1. Estos preceptos se aplicarán correspondientemente cuando esta Ley sea aplicable por vez primera a una empresa con posterioridad a la entrada en vigor de ella.

(4) No regirá el número 3 para socios personalmente responsables en una sociedad comanditaria por acciones.

Art.º 38. Disposiciones transitorias.

(1) Para la aplicación inicial a una empresa en los dos primeros

años tras la entrada en vigor de esta Ley, se sustituirá el momento señalado en el art.º 97.2.2 de la Ley de Sociedades Anónimas por la terminación de la segunda junta general (asamblea de socios, sindical, general), que sea convocada tras la entrada en vigor de esta Ley, como máximo, sin embargo, el día del cumplimiento de los dos años tras la entrada en vigor de esta Ley. No se aplica el párrafo 1, cuando el momento señalado en el art.º 97.2.2 de la Ley de Sociedades Anónimas sea posterior al momento señalado en el párrafo 1. Por excepción al párrafo 1, podrá la primera junta general (asamblea de socios, sindical, general) que se convoque tras la entrada en vigor de esta Ley, señalar un momento anterior.

(2) Caso de que se determine ejecutoriamente en los dos primeros años tras la entrada en vigor de esta Ley, mediante sentencia judicial a tenor del art.º 98 de la Ley de Sociedades Anónimas, que el Consejo de Vigilancia debe constituirse según los preceptos de esta Ley, se sustituirá el momento señalado en el art.º 98.4.2, art.º 97.2.2 de la Ley de Sociedades Anónimas por la terminación de la siguiente junta general (asamblea de socios, sindical, general), que se convoque tras la aplicación de la ejecutoria, cuando el tiempo entre la aplicación de la ejecutoria y la convocatoria suponga al menos seis meses; si este plazo comprende menos de seis meses, se sustituirá el momento señalado en el art.º 98.4.2 y 97.2.2 de la Ley de Sociedades Anónimas por la terminación de la segunda asamblea principal (asamblea de socios, sindical, general) que sea convocada tras la aplicación de la ejecutoria, como máximo sin embargo el día del vencimiento de un año tras la aplicación de la ejecutoria.

(3) Si en los dos primeros años tras la entrada en vigor de esta Ley se instruyera un procedimiento a tenor del art.º 97 ó 98 de la Ley de Sociedades Anónimas para constituir el Consejo de Vigilancia a tenor de los preceptos de esta Ley, se prolongará el mandato de los miembros trabajadores del Consejo de Vigilancia que hubieran sido elegidos según el art.º 76 de la Ley Constitucional de Establecimiento de 1952, hasta el comienzo del mandato de los miembros trabajadores del Consejo de Vigilancia de nueva elección tras la conclusión del procedimiento, como máximo sin embargo hasta el momento señalado en el número 1 en caso del art.º 97 de la Ley de Sociedades Anónimas y del señalado en el número 2 en caso del art.º 98 de la Ley de Sociedades Anónimas. Si el Tribunal acordara que el Consejo de Vigilancia no se constituyera según los preceptos de esta Ley, se agotará el mandato como máximo en el momento señalado por el art.º 98.4.2 de la Ley de Sociedades Anónimas.

Art.º 39. Autorización para la promulgación de Reglamentos.

El Gobierno Federal queda autorizado a promulgar mediante Reglamentos preceptos sobre el procedimiento para la elección y revocación de los miembros trabajadores del Consejo de Vigilancia, especialmente sobre:

1. La preparación de la elección o la votación, la designación de las

presidencias electorales y de las presidencias de votaciones, así como la elaboración de las listas electorales.

2. Los acuerdos sobre si la elección de los miembros del Consejo de Vigilancia debe resultar de elección directa o por compromisarios, y si debe tener lugar en elección conjunta.

3. El plazo para la supervisión de las listas electorales y la interposición de reclamaciones.

4. El cálculo de un número de miembros trabajadores del Consejo de Vigilancia, y su distribución entre los obreros, los empleados señalados en el art.º 3.3.1, los empleados directivos y los representantes sindicales.

5. El cálculo del número de los compromisarios, y su distribución entre los obreros, los empleados señalados en el art.º 3.3.1 y los empleados directivos.

6. Las candidaturas y el plazo para su presentación.

7. El anuncio de la elección o de la votación y los plazos para la publicación del anuncio.

8. La participación de los trabajadores de un establecimiento señalado en el art.º 34.1 en elecciones y votaciones.

9. La votación.

10. La determinación del resultado de la elección o de la votación y los plazos para su publicación.

11. La consignación de las actas electorales y de las actas de votación.

Art.º 40. Cláusula Berlín.

Esta Ley rige también en el territorio de Berlín, a tenor del art.º 13.1 de la Tercera Ley Transmisoria de 4-1-1952. Los Reglamentos promulgados con motivo de esta Ley regirán en el territorio de Berlín según el art.º 14 de la Tercera Ley Transmisoria.

Art.º 41. Entrada en vigor.

Esta Ley entrará en vigor el 1-7-1976.

BIBLIOGRAFIA CITADA

La bibliografía sobre cogestión y materias conexas, incluso reduciéndonos a Alemania Federal, es prácticamente inabarcable, por lo que aquí sólo se menciona la utilizada en el texto. Innumerables artículos sobre la materia se han publicado en las revistas especializadas, abundando en Das Mitbestimmungsgespräch, Recht der Arbeit, Arbeit und Recht, Betriebsberater y Der Betrieb. Agradezco al respecto la valiosa información que me proporcionaron dos especialistas en la materia de la Facultad de Derecho de Valladolid, los profesores Duque y Garralda, así como las noticias de prensa suministradas por mi querido amigo Manfred von Schiller.

ABENDROTH, *Staatsverfassung und Betriebsverfassung*, en SULTAN/ABENDROTH, *Bürokratischer Verwaltungsstaat und soziale Demokratie*, 1955, 103 ss.

ADAMS et alteri, *The structure of American Industry*, Nueva York, 1950.

ALMANSA, *La participación de los trabajadores en los frutos y en la gestión de las empresas en Alemania*, RT 29 (1970), 9 ss.

ALONSO GARCIA, *Problemas que plantea desde el punto de vista laboral la denominada Ley de Cogestión*, en CREMADES y otros, *Diálogos sobre la empresa*, Santiago de Compostela, 1972, 66 ss.

APEL, *Mitbestimmung*, 1969.

BARAN/SWEEZY, *El capital monopolista*, Madrid 1974.

BARCELONA et alteri, *L'uso alternativo del Diritto. I: scienza giuridica e analisi marxista*, Roma 1973.

BARRE, *Economía Política*, dos vol., Barcelona, 1971.

BENHAMAU-HIRTZ, *Los Sindicatos en los Estados Unidos*, Madrid 1970.

BLANCHET, *Participation des travailleurs á la gestion des entreprises*, Rivista di Diritto Internazionale e Comparato del Lavoro, 1976, 203 ss.

BLANC-JOUVAN, *Les rapports collectifs du travail aux Etats-Unis*, París 1957.

BLOCH-LAINE, *Pour une réforme de l'entreprise*, 2.ª ed., París 1967.

- BLUME, *Zehn Jahre Mitbestimmung*, en POTTHOFF/BLUME/DUVERNELL, *Zwischenbilanz der Mitbestimmung*, citado.
- BOCKEL, *La participation des Syndicats ouvrieres aux fonctions économiques et sociales de l'Etat*, París 1965.
- BONELL, *La nuova legge tedesca sulla cogestione operaia nelle grandi imprese*, RDComm., 5/6 (1976), 139 ss.
- BORRAJO, *La participación del personal en la gestión de las empresas en España*, Studi Santoro Passarelli, tomo V, Nápoles 1972, 41 ss.
- BORRAJO, *Bases para una configuración comunitaria de la empresa*, RT 41/42 (1973), 344 ss.
- BOUVIN, *La nueva ley sueca sobre democracia en las empresas*, Revista Internacional de Trabajo, marzo-abril 1977.
- BRANNEN/BATSTONE/FATCHET/WHITE, *The worker Directors. A sociology of participation*, Londres 1976.
- BRAVERMAN, *Lavoro e capitale monopolistico*, Turín 1978.
- BRICALL, *Política económica de la Generalitat (1936-1939). Evolución i formes de la producció industrial*, Barcelona, 1970.
- BUENO/GARCIA DE LA CRUZ, *Imperialismo, empresas multinacionales y capitalismo español, 1959-1973: algunos elementos*, en Zona Abierta 9/10 (1977), 33 ss.
- BULLOCK et alteri, *Report of the Committee of Inquiry on Industrial Democracy*, Londres 1977.
- BUSCH-LUTHY, *Gesamtwirtschaftliche Lohnpolitik*, Tubinga 1964.
- CACACE, *Democrazia industriale e controllo operario*, EcLav. 1974, 179.
- CAMERLYNCK/LYON-CAEN, *Derecho del Trabajo*, Madrid, 1974.
- CARINCI, *La partecipazione dei lavoratori alla gestione delle aziende*, EcLav. 1974, 310 ss.
- CASASSUS, *Un debat européen sur la démocratie industrielle*, Sociologie du Travail, 1977, 433 ss.
- COATES/TOPHAM, *El nuevo sindicalismo (el control obrero)*, Madrid 1973.
- COX, *Pour une étude prospective des relations de production*, Sociologie du Travail, 2 (1977), 113 ss.
- CHIABERGE, *Una via italiana?*, en *Cogestione. Esperienze e problemi*, número monográfico de Biblioteca della Libertá, 63 (1977), 3 ss.
- DAUBLER, *Das Grundrecht auf Mitbestimmung*, Frankfurt 1973.
- DAUBLER, *Das Arbeitsrecht*, Reinbeck 1976.
- DAUBLER, *Transnationale Konzerne und Weltwirtschaftsordnung*, Baden-Baden, s/d.

- DAUBLER, *Formale oder materiale Selbstbestimmung?*, en GREIFFENHAGEN et alteri, *Emanzipation*, Hamburgo 1973, 114 ss.
- DAUBLER, *Tarifvertragsrecht*, Baden-Baden 1978.
- DEPPE et alteri, *Kritik der Mitbestimmung. Partnerschaft oder Klassenkampf?*, Frankfurt 1970.
- DRAGO et alteri, *Movimento sindacale e contrattazione collettiva, 1945-1970*, Milán 1971.
- DUFTY, *Changements dans les relations employeur-travailleurs dans l'entreprise*, París 1975.
- DURAN, *La acción sindical en la empresa: su protección legal*, Bolognia 1976.
- DURAN, *Derecho de huelga y legalización del conflicto de clases*, Sevilla, 1976.
- DURAN, *Derecho de huelga e ideologías jurídicas*, en CABRERA y otros, *Ideologías jurídicas y relaciones de trabajo*, Sevilla 1977, 131.
- E. M. I. M., *Il sindacato tedesco, tra cogestione e lotta di classe*, Roma 1975.
- ENGELS, *Arbeitsrecht in Europa*, Recht der Arbeit 1976, 326 ss., 386 ss.
- FABREGAS, *Sobre la alternativa sindicatos-consejos*, Zona Abierta 11 (1977), 33 ss.
- GALBRAITH, *La sociedad opulenta*, Barcelona 1960.
- GALENSON/LIPSET, *Teoría y estructura del sindicalismo*, Buenos Aires 1969.
- GALGANO, *Le istituzioni dell'economia capitalistica*, Bologna 1974.
- GALGANO, *Dopo lo statuto, quid, controllo operaio?*, Política del Diritto, 1 (1976), 15 ss.
- GARCIN, *Cogestión y participación en las empresas de los países del Mercado Común*, Madrid 1970.
- GARRALDA, *La participación de los trabajadores en la dirección de las empresas en Alemania*, Oviedo 1967.
- GEISELBERGER, *Schwarzbuch: auländische Arbeiter*, Frankfurt 1972.
- GIANNINI, *Autonomia. Saggio sui concetti di autonomia*, Rivista Trimestrale Diritto Pubblico, 1951, 851 ss.
- GIUGNI, *Ancora una nota sulla democrazia industriale*, PolDir, 1976, 151 ss.
- GIUGNI, *Diritto Sindacale*, Bari 1969.
- GIUGNI, *Il sindacato nella gestione della trasformazione economica: interventi, legislazione e controllo sociale*, Rassegna Sindacale, 62/63 (1977), 90 ss.

- GORZ, *Estrategia obrera y neocapitalismo*, Méjico 1969.
- GRAMSCI, *El consejo de fábrica y Democracia obrera*, en *Antología*, Madrid 1974.
- HANAU/ADOMET, *Arbeitsrecht*, Frankfurt 1972.
- HAYECK, *¿Inflación o pleno empleo?*, Madrid 1976.
- HEISELER et aliteri, *Mitbestimmung als Kampfaufgabe*, Köln 1971.
- HILFERDING, *El capital financiero*, Madrid 1973.
- HOFFMANN, *Zu den konzernrechtlichen Bestimmungen des Regierungsentwurfs eines Gesetzes über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer*, Betriebsberater 1976, 1276 ss.
- HOFFMANN, *Der Kernbereich des Arbeitsdirektors und andere praktische Fragen bei der Anwendung § 33 MitbestG*, Betriebsberater 1977, 21 ss.
- HOFFMANN, *Zum Rechtsbegriffs Arbeitsdirektor gemäss § 33 MitbestG*, Betriebsberater 1976, 1233 ss.
- HOGBERG, *Recenti tendenze nella contrattazione collettiva in Svezia*, Economia e Lavoro, 1974, 211 ss.
- HUBER, *Grundgesetz und wirtschaftliche Mitbestimmung*, Stuttgart 1970.
- HUECK, *Probleme des Mitbestimmungsrechts*, Karlsruhe 1953.
- HUECK/NIPPERDEY, *Lehrbuch des Arbeitsrechts*, vol. II/2, Frankfurt 1970.
- HUECK/NIPPERDEY, *Compendio de Derecho del Trabajo*, Madrid 1963.
- JACOBI, *La política contractual de los sindicatos en la Alemania Federal*, EcLav. 1975, 297 ss.
- KAHN-FREUND, *Industrial Democracy*, Industrial Law Journal, 1977, 65 ss.
- KAMMERER, *La política di cogestione della Confederazione dei Sindacati tedeschi*, EcLav. 1975, 297 ss.
- KAMMRAD, *Gastarbeiter Report*, Munich 1971.
- KILLINGSWORTH, *Organized Labor in a free enterprise economy*, en ADAMS y otros, *The Structure of American Industry*, Nueva York 1950.
- KOHLER, *Estudio de las diferentes formas de cogestión en Alemania Federal*, en RT 44/45 (1973/74), 7 ss.
- KOHLER, *Il caso tedesco*, en *Cogestione. Esperienze e Problemi*, citado apud CHIABERGE, 47 ss.
- KORNER, *Mitbestimmung der Arbeitnehmer als Instrument gesamtwirtschaftlicher Einkommenspolitik*, Göttingen 1974.
- KORPI, *Per ché scioperano gli operai*, Padua 1972.
- KUNZE, *Mitbestimmung in Wirtschaft und Eigentumsordnung*, Recht der Arbeit, 1972, 257 ss.

- LAMA, *I presupposti di una politica di programmazione e di controllo sindacale*, Rassegna Sindacale, 62/63 (1977), 152 ss.
- LECHER/SIELING-WENDELING, *Neue Entwicklungen in der Europäischen Mitbestimmungsdiskussion*, Das Mitbestimmungsgespräch 1977, 195 ss., 219 ss.
- LEVINSON, *El contrapoder multinacional*, Barcelona 1976.
- LEVINSON, *La democracia industrial*, Madrid 1977.
- LOMBARDINI, *Participación y desarrollo de las fuerzas productivas*, RT 31 (1970), 311 ss.
- LOW, *Ausländische Arbeitsgesetzgebung*, Recht der Arbeit 1974, 312 ss. berater 1976, 521 ss.
- LUTTER/SCHNEIDER, *Mitbestimmung im mehrstufigen Konzern*, Betriebsberater 1977, 553 ss.
- LUX, *Die erstmalige Anwendung des Mitbestimmungsgesetzes*, Betriebsberater 1967, 553 ss.
- LYON-CAEN et aliteri, *Les nouvelles attributions du comité d'entreprise. Bilan, perspectives*, número monográfico de Droit Social 7/8, 1977.
- MANCINI, *Editoriale*, Politica del Diritto, 1 (1976), 3 ss.
- MALLET, SERGE, *La nueva condición obrera*, Madrid 1969.
- MALLET, GEORGE, *Nuovi aspetti della azione operaia en Francia*, en GIUGNI et aliteri, *Il futuro dei Sindacati*, Florencia 1972.
- MANDEL, *Una recuperación vacilante, desigual e inflacionista*, Zona Abierta 9/10 (1977), 3 ss.
- MANDEL, *Tratado de economía marxista*, dos vols., Méjico 1976.
- MARTENS, *Tarifvertragliche Konzernregelungen*, RdA 1970, 173 ss.
- MARTIN VALVERDE, *Huelga ilícita y despido en la República Federal Alemana*, RPS 96 (1972), 33 ss.
- MARTIN VALVERDE, *Representación, colaboración y participación del personal en las empresas en Bélgica*, Revista de Trabajo 29 (1970), 87 ss.
- MARTIN VALVERDE, *Reforma y acción sindical en la empresa*, en CRESPIAN et aliteri, *Acción sindical y sindicalismo*, Madrid 1976.
- MASON, *Monopolio laboral y cuestiones afines*, en GALENSON/LIPSET, *Teoría y estructura del sindicalismo*, Buenos Aires, 1969.
- MAUGEY, *Les moyens juridiques de la participation dans l'entreprise en France et aux Etats-Unis*, París 1971.
- MAYER, *Zur Polemik über den Gewerkschaftsstaat*, en JACOBI/MULLER-JENTSCH/SCHMIDT, *Gewerkschaften und Klassenkampf. Kritisches Jahrbuch* 75, Frankfurt 1975.

- MAZZIOTTI, *Uso alternativo del Diritto del Lavoro*, en BARCELLONA et alteri, *L'uso alternativo del Diritto*, I, Roma 1973, 195 ss.
- MAZZONI, *Linee generali per la comparazione dei diritti dei lavoratori nell'impresa nei paesi europei*, Rivista di Diritto Internazionale e Comparato del Lavoro, 1-2 (1975), 31 ss.
- MEILICKE/MEILICKE, *Kommentar zum Mitbestimmungsgesetz* 1976, Heidelberg 1976.
- MEYERS, *Quelques aspects des problèmes de l'emploi aux Etats-Unis*, RFAffSoc., 3 (1970), 67.
- MEYER/LANDRUT, *Der Arbeitsdirektor im Rahmen der paritätischen Mitbestimmung*, Der Betrieb 1976, 387 ss.
- MINERVINI, *Nuove riflessioni sulla crisi dell'impresa*, Giurisprudenza Commerciale, 1977, 689 ss.
- MOLERO, *La contratación colectiva*, Madrid 1976.
- MOMIGLIANO, *Tendencias y problemas actuales de los trabajadores y de los sindicatos frente a las transformaciones del proceso productivo en Italia*, en MOMIGLIANO et alteri, *Los fraudes de la productividad*. Barcelona 1968.
- MONTESINOS y OTROS, *Anuario de las relaciones laborales en España* 1975, Madrid 1976.
- NADER/GREEN, *Economic regulations versus competition: Uncle Sam, the monopoly Man*, The Yale Law Journal 1973, 871 ss.
- NAPHTALI, *Wirtschaftsdemokratie*, Frankfurt 1966.
- NAPOLEONI, *Grundzüge der modernen ökonomischen Theorien*, Frankfurt 1968.
- NIEDENHOFF, *Die unbekannte Macht*, Köln 1976.
- NIEÑO, *La vocación del Derecho Administrativo en nuestro tiempo* RAP 76 (1975), 9 ss.
- NIVEAU, *Historia de los hechos económicos contemporáneos*, Barcelona 1974.
- NOTTER/BRUNINI, *Die rechtliche Stellung der ausländischen Arbeitnehmer in Deutschland und in Frankreich*, RdA 1974, 332 ss.
- VON OERTEZEN, *Analyse der Mitbestimmung - ein Diskussionsbeitrag*, Hannover 1965.
- OIT, *La negociación colectiva en países industrializados con economía de mercado*, Ginebra 1974.
- OJEDA AVILES, *Las huelgas salvajes y su impacto en el Derecho Colectivo del Trabajo*, CCDT 3 (1972), 81 ss.
- OJEDA AVILES, *Modernos aspectos de la contratación colectiva*, Estudios de Deusto 1977, 463 ss.

- OJEDA AVILES, *Comentarios al Decret de Collectivitzaions i control obrer*, en CABRERA et alteri, *Ideologías jurídicas y relaciones de trabajo*, Sevilla 1977, 101 ss.
- PANNEKOEK, *Los consejos obreros*, en *Escritos sobre los consejos obreros*, Madrid 1975.
- PEDRAZZOLI, *La cogestione tedesca: esperienze e problemi*, PolDir. 1977, 261 ss.
- PÉREZ BARO, *30 meses de colectivismo en Cataluña*, Barcelona 1974.
- PERNTHALER, *Qualifizierte Mitbestimmung und Verfassungsrecht*, Berlin 1972.
- PETTINO, *Una proposta comunitaria di cogestione dell'impresa societaria*, DLav. I (1976), 161 ss.
- PHILIPP, *Die Ausübung von Beteiligungsrechten nach § 32 des Mitbestimmungsgesetzes*, Der Betrieb 1976, 145 ss.
- PHILIPP, *Pati-Auflösung im Aufsichtsrat durch die Zweistimme des Vorsitzenden?*, Der Betrieb 1976, 198 ss.
- PIZZORNO, *Entre l'action de classe et le corporatisme: A propos de la représentation des travailleurs dans les pays capitalistes avancés*, Sociologie du Travail 1978, 129 ss.
- PONS i SAGRERA, *Para una dialéctica revolucionaria: sindicatos-consejos*, Materiales 6 (1977), 47 ss.
- POTTHOFF / BLUME / DUVERNELL, *Zwischenbilanz der Mitbestimmung*, Tubinga 1962.
- POTTHOFF, *Zur Geschichte der Mitbestimmung*, en POTTHOFF/BLUME/DUVERNELL, *Zwischenbilanz der Mitbestimmung*, citado.
- POULANTZAS, *Sobre el Estado capitalista*, Barcelona 1974.
- RAISER, *Mitbestimmungsgesetz*, Berlin 1977.
- RAMIREZ MARTINEZ, *La participación en la gestión y en los beneficios de las empresas en Francia*, Revista de Trabajo 29 (1970), 53 ss.
- REICH/LEWERENZ, *Das neue Mitbestimmungsgesetz*, Arbeit und Recht 1976, 271 ss.
- REVERTE/VARELA, *España en la cadena imperialista*, en Zona Abierta 9/10 (1977), 30-31.
- RIOUX, *Quand la réforme mène au pouvoir*, en Le Nouvel Observateur de 16-8-1976.
- RIVERO LAMAS, *Estructura de la empresa y participación obrera*, Barcelona 1969.
- RIVERO/SAVATIER, *Droit du Travail*, Paris 1964.
- RODRIGUEZ-PIÑERO, *La huelga en Europa: Holanda*, Estudios Laborales, 1975, 77 ss.

- RODRIGUEZ-PIÑERO, *Un modelo democrático de relaciones laborales*, en CABRERA et aliteri, *Ideologías jurídicas y relaciones de trabajo*, Sevilla 1977, 9 ss.
- RODRIGUEZ-PIÑERO, *Apuntes de cátedra*, multicopiados, Sevilla 1967.
- RODRIGUEZ-SAÑUDO GUTIERREZ, *La nueva ley alemana de participación de los trabajadores en la empresa*, RPS 94 (1972), 71 ss.
- RODRIGUEZ-SAÑUDO GUTIERREZ, *La intervención del Estado en los conflictos colectivos de trabajo*, Sevilla 1972.
- ROJO, *Inflación y crisis en la economía mundial*, Madrid 1976.
- ROMAGNOLI, *Autoridad y democracia en la empresa: teorías jurídico-políticas*, Cuadernos de Derecho del Trabajo 1-2 (1975-76), 193 ss.
- ROMAGNOLI/TREU, *Il sindacato tra sistema de fabbrica e sistema politico*, separata de Il Mulino, 1973.
- ROSA LUXEMBURGO, *Reforma o revolución*, Barcelona 1974.
- SAAVEDRA, *Los comités y las secciones sindicales de empresa*, Argumentos, 10 (1978), 21 ss.
- SANCHEZ CALERO, *Instituciones de Derecho Mercantil*, Valladolid 1973.
- SANTORO PASARELLI, *Sindacato e funzione pubblica*, Rivista di Diritto del Lavoro, 26 (1974) I, 6 ss.
- SCIARRA, *Democrazia industriale fra partecipazione e contrattazione: Il rapporto* BULLOCK, *Politica del Diritto* 1977, 683 ss.
- SCOGNAMIGLIO, *I diritti e le funzioni dei sindacati e dei rappresentanti sindacali nell'impresa*, Rivista di Diritto Internazionale e Comparato del Lavoro, 1-2 (1975), 3 ss.
- SCHLESINGER, *Estructura de mercado, poder e inflación*, en GALENSON/LIPSET, *Teoría y estructura del sindicalismo*, Buenos Aires 1969.
- SCHOLTZ, *Qualifizierte Mitbestimmung unter dem Grundgesetz*, Der Staat 1974, 94.
- SCHREGLE, *La codeterminación en la República Federal de Alemania*, Revista Internacional del Trabajo, 1978, 83 ss.
- SCHWERDTFEGER et aliteri, *Mitbestimmung in privaten Unternehmen*, Berlín 1973.
- SEMLER, *Konzern im Konzern*, Der Betrieb 1977, 805 ss.
- SONNENSCHNEIN, *Organshaft und Konzerngesellschaftsrecht*, 1976.
- STAUFFACHER, *Gefährdet Mitbestimmung den Arbeitsfrieden?*, Zürich 1975.
- STEINBERG, *Der europäischer Tarifvertrag*, RdA 1971, 18 ss.
- STURMTHAL, *La participation ouvrière á l'Est et á l'Ouest*, París 1967.
- SUDREAU, *La reforma de la empresa*, Madrid 1975.

- SWEETZ, *Teoría del desarrollo capitalista*, Méjico 1972.
- TAMAMES, *Los monopolios en España*, Madrid 1971.
- TAMAMES, *Estructura económica de España*, 6.^a ed., Madrid 1971.
- TAMAMES, *La lucha contra los monopolios*, Madrid 1970.
- TARELLO, *Orientamenti della Magistratura e della dottrina sulla funzione política del giurista interprete*, en BARCELLONA et aliteri, *L'uso alternativo del Diritto*, I, Roma 1973, 61 ss.
- TCHEPRAKOV, *Le capitalisme monopoliste d'Etat*, Moscú 1969.
- TIERNO/MUÑOZ, *La huelga*, Madrid 1974.
- TIMASHEFF, *La teoría sociológica. Su naturaleza y desarrollo*, Méjico 1961.
- TIRADO SUAREZ, *La reforma de la empresa. Problemática general*, Revista General del Derecho, 1977, 818 ss., 962 ss.
- TOURAINÉ, *La sociedad postindustrial*, Barcelona 1971.
- TREUE, *Alemania desde 1948*, Bad-Godesberg 1968.
- TUC (TRADE UNION CONGRESS), *La democracia industrial*, informe del Consejo General al Congreso de 1976, en Tuc, *Contrato social, negociación colectiva y democracia industrial*, Madrid 1976.
- TUGENDHAT, *Las empresas multinacionales*, Madrid 1973.
- TUÑON DE LARA, *La España del siglo XX*, vol I, Barcelona 1974.
- UHH, *Ist Mitbestimmung familienfeindlich?*, Das Mitbestimmungsgespräch 1977, 218.
- UNSENIN, *¿Coparticipación social, o lucha de clases?*, Buenos Aires 1976.
- URIA, *Derecho Mercantil*, Madrid 1967.
- VALDES DAL-RE, *Las comisiones paritarias de los convenios colectivos*, RPS 109 (1976), 55 ss.
- VELTE, *Responsabilidad común*, Sozial-Report SR 6-76, separata, s/d.
- VETTER, *Das neue Mitbestimmungsgesetz: Probleme und Aufgaben für die Gewerkschaften*, Arbeit und Recht 1976, 258 ss.
- VILLA GIL, *Esquemas de Derecho del Trabajo*, multicopiados, Valencia 1971.
- WALINE, *Cinquante ans de rapports entre patrons et ouvriers en Allemagne. II: Depuis 1945*, París 1970.
- WEDDIGEN/VOIGT, *Zur Theorie und Praxis der Mitbestimmung*, Berlín 1962.

- WENGLER, *Die Mitbestimmung und das Völkerrecht*, Baden-Baden 1975.
- WIDICK, *Syndicalisme en péril? La Leçon américaine*, Paris 1966.
- WIETHOLTER, *Rechtswissenschaft*, Frankfurt 1968.
- WRIGHT MILLS, *La élite del poder*, Méjico 1975.
- LANGARI, *Iniziativa comunitaria e partecipazione*, DLav. 1 (1976), 81 ss.
- ZANNONI, *Tra cogestione e contrattazione*, en *Cogestione...*, citado apud
CHIABERGE, 13 ss.

OTRAS PUBLICACIONES

Contabilidad de Recursos Humanos.
Una Introducción.

MANUEL ORTIGUEIRA BOUZADA.
Prólogo: Miguel Rodríguez Pi-
ñero y Bravo-Ferrer.

210 págs. 600 ptas.