

ANTONIO OJEDA AVILÉS

EL CONTROL SINDICAL DE LAS EMPRESAS EN ITALIA

MONOGRAFÍAS SOCIO-LABORALES

EL CONTROL SINDICAL DE LAS EMPRESAS EN ITALIA

Un análisis contrastado
con la
participación germánica

Antonio Ojeda Avilés



SERVICIO DE PUBLICACIONES
MINISTERIO DE TRABAJO

INSTITUTO DE ESTUDIOS SOCIALES
Ministerio de Trabajo

ies

Antonio Ojeda Avilés
Sevilla, 20.5.1981

EL CONTROL SINDICAL DE LAS EMPRESAS EN ITALIA

Un análisis contrastado
con la
participación germánica

Por

Antonio Ojeda Avilés

Profesor agregado de Derecho
del Trabajo en la Universidad
de Sevilla

Edita: SERVICIO DE PUBLICACIONES
MINISTERIO DE TRABAJO
Instituto de Estudios Sociales

Imprime: Arpirelieve, S.A.

Coordina: AGOSA, S.L. ZARAGOZA

ISBN: 84-500-4287-7

Depósito Legal: Z-287-81

PRÓLOGO

El número de estudios e investigaciones publicados en nuestro país en los tres últimos años sobre el tema de la participación de los trabajadores en las empresas alemanas ha alcanzado una elevada cota, casi ignorando, o dejando en el olvido a otros sistemas participativos europeos, entre los cuales destaca el control sindical italiano de la gestión empresarial. Efectivamente, el modelo italiano, tal y como se configura a partir del «otoño cálido» de 1969, ofrece el aliciente de observar el giro completo del sindicalismo nervudo de aquel país ante las cuestiones participativas, junto a la posibilidad de contrastar sus originales respuestas con las usuales en los países del continente europeo.

Pero la originalidad de la fórmula italiana requiere algunas matizaciones: una, que el control sindical lleva ya practicándose desde hace muchos años en los países anglosajones, tanto en USA («union control») como en Gran Bretaña («workers control»), y los avances italianos deben concretarse en las técnicas o métodos utilizados, así como en la estrategia perseguida —de la que es idea-guía el llamado «piano del lavoro»—; otra, que el novedoso control tiene en aquel país hermano una complicada formulación, imbricada con los restos de antiguas instituciones participativas, las Comisiones Internas, y desarrollada a lo largo de una maraña de acuerdos colectivos a nivel de sector y de empresa.

El análisis que se emprende en este libro no pretende ser una elaboración teórica montada sobre las elucubraciones de la doctrina italiana, sino justamente el estudio descriptivo y crítico de cuanto se está haciendo en Italia en materia de control sindical, con sus éxitos y fracasos, para compararlo posteriormente con la acrisolada, nítida y quizás empachosa participación germánica. Con lo cual se intenta una exposición lineal, montada sobre la praxis y evitando discusiones académicas e incluso instituciones que pudiéramos considerar marginales, como las asambleas; no por ello se logra una descripción sencilla, porque el fenómeno analizado no lo es. El autor espera que el interés del tema supere los obstáculos antedichos, y podamos llegar a un mejor conocimiento de ese amplio sector reivindicativo que es la democracia industrial.

I. ¿DOS MODELOS CONTRAPUESTOS?

a) Los argumentos de la divergencia

La participación de los trabajadores en las empresas alemanas e italianas reúne en torno a sí una problemática de la cual puede predicarse casi todo, excepto que sea homogénea. Pues mientras en Alemania Federal el modelo de participación ha llegado a representar durante cincuenta años una de las máximas aspiraciones de su movimiento obrero, y el sindicalismo germánico lo coloca a la cabeza de todas sus reivindicaciones a partir de 1963, en Italia el mismo concepto de participación ha sido tradicionalmente rechazado con disgusto, como expresión de una forma corrompida de sindicalismo y de relaciones laborales, donde el patrón ha conseguido, finalmente, enganchar a la clase obrera en el carro de la economía de mercado. Mientras los italianos aceptan en su totalidad el análisis de Dahrendorf sobre el modelo germánico, entendiéndolo con él que en Alemania se está generando un proyecto corporativo coherente que se funda en esencia sobre el principio de localización y aislamiento de los conflictos, junto con el aumento de poderes de la capa mediadora (sindical), los alemanes se ratifican en un modelo de relaciones laborales «responsable», al tanto de los objetivos y de su costo, lejos de una conflictividad aparentemente insensata y derrochista de corte italiano. En realidad, la participación se integra como un elemento en el cuadro de las relaciones laborales, y la doctrina ha venido acometiendo el análisis de modelos bajo el prisma simplista o, cuanto menos, obsoleto, de las clasificaciones de Crozier y otros, que hablan de un sindicalismo de integración y otro de oposición, cuyos paradigmas resultan ser de signo germánico e italiano, a cuya virtud se parte de unos planteamientos aparentemente irreconciliables, por cuanto unos han aceptado el sistema económico capitalista y abogan sencillamente por un mejora-

miento dentro de él de las condiciones laborales y vitales de los trabajadores, mientras otros persiguen a largo plazo una superación de dicho sistema económico, confiando para ello en la fuerza didáctica y dinámica del conflicto obrero.

Pero en estas líneas no vamos a emprender un esfuerzo de contraposición del modelo germánico con el italiano. Los vamos a analizar por separado, y de tal análisis terminaremos deduciendo implícitamente, porque tampoco es nuestro propósito elaborar conclusiones de síntesis, que ambos modelos son diferentes, pero no tan distintos como parecían no hace más de tres años. En ello tiene una gran parte de responsabilidad la crisis económica iniciada en 1973, pues en uno y otro país se han producido aproximaciones hacia el centro en el clima de incertidumbres que acompaña a estas situaciones: el sindicalismo italiano, por un lado, se ha tornado extraordinariamente prudente en los planteamientos, dándose cuenta con el fino olfato que le es habitual, aderezado esta vez por el impulso conciliador del Partido Comunista, de que la crisis debe superarse con gran precaución, evitando desequilibrios innecesarios y utilizando una vía desacostumbrada que por primera vez le aproxima al sindicalismo de integración tan denotado verbalmente: la participación contractual, con el reconocimiento de derechos de información y examen conjunto de los aspectos económico-sociales de la crisis con los empresarios, aunque no ha logrado evitar el constante aumento del número de huelgas desde 1973, sí, en cambio, ha hecho ver al sindicalismo italiano las razones y la escatología de la participación, estudiada desde hace poco en aquel país con encomiable clarividencia, tributaria de los errores de otros países; en Alemania, por el contrario, el tenso esfuerzo mantenido por las centrales sindicales por obtener la extensión del sistema paritario de gestión empresarial a todas las grandes empresas societarias ha terminado en un doloroso fracaso a medias —los fracasos más punzantes de todos, pues no permiten entrar en el martirologio—, precisamente cuando se disponía de los instrumentos más idóneos para conseguirlo, es decir, las máximas cotas de afiliación a los sindicatos nunca conocidas después de un preocupante bache iniciado nada menos que en 1948, la presencia en el gobierno del tradicional aliado político (la socialdemocracia), dispuesta a hacer realidad la ilusión de la *Mitbestimmung*, y una serie de precedentes notorios que habían colocado a su legislación en los aledaños de la gestión paritaria de la economía. La crisis en este país operó en sentido restrictivo, y como ya ocurriera en 1952, de nuevo se han visto frustrados los sindicatos con la Ley de Cogestión de 1976, donde no se reconoce sino una paridad *formal* en los consejos de vigilancia de las muy grandes sociedades mercantiles, a costa de seguir unos procedimientos complicadísimos y absorbentes, donde se pierden la mayor parte de los esfuerzos de los funcionarios sindicales; a consecuencia de ello, el panorama sindical alemán se ha endurecido ostensiblemente, y ha dado un giro

todavía no cerrado hacia posiciones originarias, encaminadas a explotar la participación instrumentalmente, para mejorar los apoyos sindicales en la negociación colectiva con la información suministrada por los consejos de establecimiento y los consejeros trabajadores, según exponía en 1978 Vetter, el presidente de la central mayoritaria DGB: «Sobre la base de todos los datos y las informaciones normalmente a disposición, deberían elaborarse formas de instrucción y de consulta capaces de suministrar —sobre todo en períodos de crisis, de tensiones sociales, en fases de racionalización— a los sindicatos y a los representantes del personal posibilidades oportunas y amplias de intervención sobre las decisiones».

b) Tripartismo y bipartismo

En la paulatina eliminación de las diferencias entre ambos modelos de participación ocupa un papel privilegiado el común fracaso, hasta el momento, de la «*legislazione di sostegno*», afirmación que debemos matizar ampliamente en el sentido de que, tanto en uno como en otro país, las leyes de promoción a la autonomía colectiva han escindido el movimiento obrero, actuando una conversión del sindicalismo mayoritario que se beneficia de ellas en un sindicalismo más respetuoso ante las leyes, y en ambigua posición frente a los movimientos de base, todo lo cual ha desembocado en una situación agobiante, difícil, que parece vencerse hacia un abandono de metas políticas directas y una renovada incidencia en la negociación colectiva y en la economía. ¿Tradeunionismo? ¿Economicismo? Los planteamientos van más lejos, ansiosos de un control sindical de las decisiones empresariales sin un refrendo estatal de asfixiante amortización.

Porque, «*volens nolens*», el movimiento obrero alemán ha conocido prácticamente a lo largo de toda su historia el intervencionismo del Estado en las relaciones laborales, ya desde los contactos entre Bismark y Ferdinand Lassalle, que se plasmó entre otras actuaciones en una profusa normativa laboral de las relaciones entre los antagonistas sociales; legislación que sobre todo en los últimos años, aprovechándose primero de la Gran Coalición SPD — CDU de los años 60, y posteriormente de la coalición SPD — FDP de los 70, ha conocido momentos promocionales de la autonomía colectiva que han puesto en entredicho la capacidad y la voluntad de la socialdemocracia para interpretar las aspiraciones del sindicalismo germánico: un «tripartismo» desilusionante que, en la construcción teórica de COX, supera el papel estatal simplemente mediador para llegar a un «corporativismo de Estado» a partir de la *Konzertierte Aktion* de los veinte últimos años, y por el cual se someten los sindicatos a los intereses del partido socialdemócrata en el gobierno. De nuevo a partir de la Ley de Cogestión de 1976 la frustración impulsa al sindicalismo a buscar sus caminos con los propios medios, a alejarse un cierto margen del Estado, a perseguir su identidad

perdida en el piélagos de la legislación laboral. Hay un punto de radicalismo nuevo en la DGB más reciente, que ensaya huelgas masivas de gran costo económico al abrigo de una más dinámica (o, por lo menos, más flexible) Weltanschauung.

Al sindicalismo italiano, por su parte, parece haberle pasado su juventud, tras agotar hasta el fondo la estrategia que sus enemigos dieron en llamar conflictividad permanente; un cierto cansancio y, lo que es peor, una creciente ineficacia del arma de la huelga, han propiciado el nacimiento de protocolos de autodisciplina similares al adoptado por la DGB alemana en 1949, al par que empiezan a tantearse las posibilidades de un «control obrero» que ellos quieren distinto, pero parecido, al esquema germánico. Su alejamiento del poder político ha sido proverbial desde antiguo, y cuando se ha aprovechado del gobierno de centro-izquierda que nace en 1962 para alcanzar una vieja aspiración garantista, el Statuto dei Lavoratori, los resultados obtenidos con las prerrogativas legales a las RSA habrían sido ridículos de no haber existido el fenómeno coetáneo de los Consejos de Fábrica y el movimiento de delegados de base.

Un sindicalismo prudente, en ambos casos, hermanados por vez primera en una estrategia de consolidación paulatina a través de las propias fuerzas. Pero este diagnóstico, válido a la altura de 1979, se ha ido gestando a todo lo largo de la presente década. Hay en estos años un tributo a ciertos factores centrípetos sobre los que debemos detenernos a manera de bosquejo del paisaje de fondo, en el cual insertaremos después los trazos de la participación obrera en la gestión y en los resultados de las empresas.

c) Las aproximaciones convergentes

Afirmar la no pequeña importancia de la influencia anglosajona en los modelos de participación de ambos países parecería una exageración demasiado teorizante si no fuera porque, en la reciente historia alemana e italiana, la segunda guerra mundial supuso para ellos una colonización cultural anglosajona en buena medida impuesta por las fuerzas aliadas de ocupación o liberación, en cada caso. En efecto: el rasgo más determinante de la participación alemana, la cogestión paritaria en la industria pesada, se implanta por las autoridades británicas de ocupación en 1946, seguidas por las autoridades norteamericanas y por las francesas, para sus respectivas zonas de dominio en el país vencido; sin el vigoroso empujón del gobierno laborista británico, la Mitbestimmung alemana se hallaría en los momentos actuales al mismo nivel que Francia, con unos comités de empresa quizás algo más eficientes que los galos, pero con similares atribuciones. Por su parte, en Italia nace en la postguerra una central sindical que busca afanosamente su diferenciación de la hegemónica CGIL, la CISL, y para ello impor-

ta todo lo que puede del «american way», oponiéndose desde el prestigio de novedosos planteamientos norteamericanos a las estrategias centralistas y movimientistas de la central hegemónica: uno por uno, sus alegatos contra las Comisiones Internas, contra la dirección centralizada del movimiento sindical, y en pro de unas secciones sindicales de empresa y una negociación colectiva descentralizada (articulada) obtuvieron el éxito, arrimando la evolución sindicalista al muelle del modelo anglosajón, con el concurso entusiasta de fervientes americanistas de cátedra, como Giugni o Mancini.

Podríamos preguntarnos ahora si en la participación de los trabajadores en la dirección de las empresas ha supuesto algo realmente significativo la común influencia anglosajona, y la respuesta podría resumirse en una palabra: modernismo. En efecto, los anglosajones hicieron comprender a los sindicatos de estos dos países la importancia creciente de los niveles de gran empresa, consorcio (grupo de empresas) y sector de actividad: como se dijo antes, la cogestión impuesta por los británicos y americanos en Alemania se centraba en las grandes empresas y los consorcios de la industria pesada, esto es, en las expresiones palpables del modo de producción monopolista; e igualmente para los italianos, las prácticas sindicales estadounidenses centraban su atención en la gran empresa, en los delegados sindicales de empresa y en la negociación colectiva de empresa, como una alternativa al centralismo de la CGIL, que iría conquistando el mercado ideológico al tiempo que la empresa gigante y monopolista iba conquistando el mercado económico.

Otro punto de convergencia, común a toda la economía europea, viene al hilo de cuanto acabamos de reflexionar: la concentración económica a escalas nacional e internacional se ha agudizado en la década de los 60, y no podemos considerar que la actual crisis económica haya operado en sentido contrario, sino favorable, a tal concentración. Los monopolios de hecho o de derecho aglutinan la producción económica en sectores enteros de actividad, sin competencia apreciable de otras empresas, que cuando existen prefieren repartirse el mercado actuando en unidad de acción. Y, cuando empresas como la «General Motors» (748.000 empleados en el año 1976), la «Ford Motors» (443.917 empleados en el mismo año), la «General Electric» (380.000 empleados, ídem), o la ITT (375.000 empleados, ídem) se mueven con una dirección unitaria, a los sindicatos no les queda otro remedio que buscar la unidad, siquiera de acción, para poder luchar con alguna probabilidad de éxito contra los gigantes de la época. Por ello, otro dato común a tener en cuenta en los últimos planteamientos del sindicalismo germánico e italiano es el de la unidad, bien orgánica, a través de la Confederación Alemana de Sindicatos (DGB), bien de acción, a través de la Federación de Confederaciones CGIL — CISL — UIL, surgida en Italia a mediados de 1972.

Unidad sindical que lleva a alteraciones en el comportamiento, sobre todo en el caso italiano, más reciente, puesto que la DGB alemana nace en 1949 y su transformación básica se opera en 1963. Alteraciones en el sentido de un comportamiento monopolista, de gigante sindical, que ya no compite con otras centrales ni debe asumir actitudes llamativas, y puede planificar sus estrategias con tranquilidad. El comportamiento monopolista, tanto en las empresas como en los sindicatos, se caracteriza por una pérdida de la agresividad liberal, por una búsqueda del acuerdo y del pacto antes que del conflicto, en un tono ponderado que su nueva fuerza le permite.

II. LA PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LAS EMPRESAS ITALIANAS

En la historia de la participación gestora en Italia no existe una legislación estatal de apoyo a las representaciones unitarias, del tipo que desde el pasado siglo surgiera en Alemania, a despecho de haberse producido algún que otro proyecto de ley. Se observa, además, que su aparición fáctica en la historia viene a coincidir con la primera guerra mundial, momento de general aparición en Europa, a excepción de Alemania, cuya aparición se rastrea con mucha anterioridad.

El nacimiento oficial de las representaciones internas en Italia ocurre en 1906, a través de un convenio colectivo entre la FIOM (Federación Italiana de Obreros Metalúrgicos) y la fábrica de automóviles «Itala», por el cual se constituye una Comisión Interna de carácter participativo en la gestión de la empresa, institución que adquirirá «notable desarrollo» (Giugni) en los años sucesivos, especialmente cuando se producen los acontecimientos postbélicos de 1919 que unificarán las experiencias de las Comisiones Internas con las teorías de Gramsci sobre los Consejos de Fábrica, hasta el mismo año de 1922, bajo la denominación imparcial de Consejos de Gestión.

Con el fascismo, los órganos unitarios de representación desaparecen jurídicamente por obra del Pacto de Palacio Vidoni (2.10.1925), entre la Confederación General de la Industria y la Confederación Nacional de Corporaciones Fascistas, y la Ley de 3.4.1926, que atribuyó a los sindicatos reconocidos la representación de todos los empresarios y trabajadores de la categoría. Sólo muy tardíamente, y tras largas polémicas, se introduce el «fiduciario de empresa» como representante de los trabajadores, en 1939.

Según podemos observar, la «prehistoria» de los órganos de participación en Italia está ya marcada por la inhibición del legislador, y sus vicisitudes van produciéndose en el ámbito de la autonomía colectiva.

A) EL SISTEMA SOCIAL EMERGENTE EN LA POSTGUERRA Y SU EVOLUCIÓN

La caída de Mussolini y la subsiguiente entrega del gobierno por el rey Víctor Manuel al general Badoglio permite la reaparición de las CI gracias al Pacto Buozzi-Mazzini de 2.9.1943, entre la Confederación de Trabajadores de la Industria y la Confederación de Empresarios. Dicho Pacto dio en llamarse nominativamente por referencia a los dos comisarios propuestos por aquel gobierno de militares a los sindicatos exfascistas, y de su articulado sobresalía la concesión de poderes colectivos negociales a aquellas Comisiones a nivel de empresa, los cuales perderán, como veremos en el devenir histórico, en acuerdos posteriores. Aquel mismo septiembre de 1943 va a asistir a la creación de la República Social Italiana (popularmente llamada «República de Saló») por un Mussolini rescatado por los alemanes y apoyado por éstos en su nueva toma del poder en los territorios italianos no liberados por las fuerzas aliadas; pero esta vez Mussolini irá más lejos que el mariscal Badoglio en cuanto a órganos de participación de los trabajadores, por más que Dolfín, secretario privado de aquél durante la República de Saló, afirmara que en realidad las demagógicas disposiciones por las que se abolía el capitalismo explotador fueron aprobadas, en el Congreso de Verona, con la privada oposición de Mussolini. El hecho es que un sector de los dirigentes fascistas pretendía la creación de un Estado sindicalista revolucionario, y propició una serie de leyes socializadoras, la primera de las cuales se promulga en 13.1.1944, que encontraron la resistencia de los grandes empresarios y la indiferencia de los trabajadores. En aquel paquete de medidas legislativas se contenía la creación de los llamados «Consejos de Gestión», de estructura paritaria obrero-patronales. Algunos de los que se oponían a la experiencia socializadora desde dentro del fascismo aceptaron aquella legislación ante la evidencia del efímero destino de la República Social Italiana y la esperanza ciertamente maquiavélica de «sembrar minas suficientes» (las empresas socializadas) en el valle del Po como para que «estallaran en la cara» de los conservadores realistas y de los invasores aliados que venían del sur (Tannenbaum): Aquellas empresas socializadas, con consejos de administración y asambleas compuestos paritariamente por accionistas y trabajadores, tenían, además, una finalidad política inmediata, de reforzamiento del poder fascista, pues, como observan Meilicke y Meilicke, «tras ello 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». Junto a las empresas socializadas, los Consejos de Gestión aparecen por Decreto *luogotenencial* de 12.2.1944 como un intento más modesto. En su conjunto, aquella legislación que se esforzaba en «recuperar una vocación social al fascismo» (Giugni), constitutiva del único ejemplo legislativo italiano en materia de participación —si prescindimos de la Constitución de 1948—, tendrá esca-

sísima incidencia práctica, y sólo unas cuantas empresas editoriales y la compañía «Alfa Romeo» se encontraban en proceso de socialización a principios de marzo de 1945; por aquella misma época, el ministro de Trabajo, Tarchi, admitía ante Mussolini que no sólo habían sido las resistencias patronales y la indiferencia obrera, sino los propios alemanes, en parte por razones ideológicas y en parte también porque distorsionaban su esfuerzo de guerra, quienes en su absoluto dominio del poder en la República de Saló habían paralizado la puesta en práctica de tan sibilinos proyectos.

Quizás un mayor relieve como precedente deba atribuirse a los Consejos de Gestión creados en el norte de Italia por el Comité de Liberación Nacional para la Alta Italia (CLNAI). Los Comités de Liberación Nacional estaban ya formados a partir de aquel mes de septiembre de 1943 de tan mágica incidencia en la historia italiana, pero respondían a un nervio diferente en el Sur y en el Norte. En las zonas liberadas del Sur, la dirección de las fuerzas antifascistas pasó progresivamente a las manos de liberales tradicionales como Croce y Bonomi, y asumió un tinte más conservador que en el Norte, «donde los riesgos y las frustraciones derivadas del intento de resistir al poderío de la Alemania nazi y de sus hombres de paja de la RSI contribuyeron a radicalizar a mucha gente que se unió primero a la resistencia por cuestiones de patriotismo herido o por escapar de las levas para el ejército y del trabajo forzado. Incluso los principales partidos tendían a ser más radicales en el Norte que en el Sur en la primavera de 1944» (Tannenbaum). Pues bien: el CLNAI propició la creación de «Consejos de Gestión» en las grandes empresas, allí donde pudieron afirmar su dominio, desde las «repúblicas partisanas» surgidas en el verano-otoño de 1944 en los territorios ocupados por los alemanes de Venecia, Lombardía, Liguria, Emilia y Piamonte, quince pequeñas repúblicas que duraron unas pocas semanas y que, antes de sucumbir cruelmente ante las fuerzas nazis y fascistas, pretendieron la implantación de una democracia popular a todos los niveles bajo el patrocinio del Comité de Liberación Nacional; en las fábricas más importantes de aquellas pequeñas zonas liberadas se constituyeron los Consejos de Gestión de los trabajadores, en parte porque se intentaba ir más allá de una democracia formal, pero también porque las vinculaciones de muchos propietarios con el fascismo les habían hecho abandonar las empresas a su suerte, en manera similar a cuanto ocurriera en la España republicana de 1936 o en la Alemania liberada de 1944-45.

a) Protagonismo de la izquierda, descrédito patronal (1945-1948)

Al terminar el mes de abril de 1945, Mussolini ha sido ejecutado, y la aventura fascista ha llegado a su fin, abandonada por sus aliados nazis, cuyas fuerzas en Italia se rinden a los aliados el dos de mayo. Coincidiendo con los estertores de la inútil experiencia, el CLNAI consagra los Consejos

de Gestión nacidos en las repúblicas partisanas, regulándolos de manera general el 25.4.1945, con igual carácter paritario que sus homónimos fascistas. En cuanto a las Comisiones Internas reconstituidas por el mariscal Badoglio y su conyuntural gobierno militar, habían quedado arrinconadas durante la transición bélica ante el apoyo prestado por las organizaciones de resistencia a los Consejos de Gestión, pero al disolverse tales organizaciones y el clima de guerra, sus funciones más modestas atraen el interés de quienes buscaban una alternativa moderada a los Consejos. No obstante, en los tres años que dura el forcejeo entre las dos formas de representación obrera no era posible a los empresarios, desacreditados por su colaboración parcial con el fascismo, enfrentarse seriamente a un sindicalismo todavía unido bajo la central CGIL, por lo que el Acuerdo de 7.8.1947 determina la pérdida de la capacidad negociadora para las Comisiones Internas, a cambio de un control sobre los despidos individuales y colectivos: como puede verse, los sindicatos desplazan en este Acuerdo a las Comisiones del campo contractual, conquistando para ellas la intervención de los despidos; desplazamiento más teórico que real, puesto que las Comisiones Internas continuaron ejerciendo actividades contractuales ampliamente hasta los años 60 (Carinci).

Las elecciones parlamentarias de 1948, y el reflujo político subsiguiente, significan para los órganos de representación obrera un importante descalabro, pues podemos decir que aquí termina la existencia de los Consejos de Gestión y se abre un largo paréntesis en la vida de las Comisiones Internas. Respecto de estas últimas, el Acuerdo de 1947 es denunciado a fines de 1948 por una patronal fortalecida, al objeto de privarle de sus competencias sobre los despidos, que eran su atribución más importante (Ricciardi). En cuanto a los Consejos de Gestión, las razones de su final eran más complejas: pues si unos atribuyen su caída a la violencia del ataque patronal contra los sindicatos e izquierdistas, y a un cuadro nacional e internacional que favorecía la división de los sindicatos (Bordogna/Della Roca/Reali), otros aluden a la ruptura del «consenso para la reconstrucción» que había mantenido unidos a todos los partidos italianos durante los años inmediatos de la postguerra, amén de la falta de una política económica sindical, el rechazo del necesario concepto de plan («piano») por el PCI, y las nuevas relaciones de clase y sindicales (Baglioni/Cella/Mangi/Treu); concretando esta última postura, se añade que los Consejos de Gestión postbélicos declinaron por su constitución contractual y sus funciones colaboradoras, apoyados por la izquierda sólo en los momentos de reconstrucción nacional (Begalli).

De aquel intenso período de participación obrera en la gestión, acompañada de un consenso de los partidos a nivel político, sólo quedará una oscura referencia en la Constitución italiana, aprobada por la Asamblea

Constituyente el 22.12.1947 y entrada en vigor el 1.1.1948: en su artículo 46 se dice que «con el fin 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».

b) Consolidación de la derecha, desmantelamiento de la izquierda (1948-1962)

En 1948, las elecciones generales dan la victoria a la Democracia Cristiana, mientras la política de consenso acaba, y los partidos de izquierda pasan a la oposición, formando el Frente Democrático Popular (PCI y PSI). La unidad sindical también se rompe, escindiéndose la CISL, que va a plantear desde el principio su batalla a la central hegemónica CGIL con la idea fuerza del pluralismo, la cual le ayudará a obtener éxitos resonantes de estrategia y táctica, en donde no tenía cabida la potenciación de los órganos de participación unitarios en la empresa.

En efecto: al decaer los Consejos de Gestión y ser denunciado el Acuerdo sobre Comisiones Internas de 1947, se produce un vacío de representatividad en las empresas que los sindicatos, aún en período de organización, no aciertan a cubrir de manera coincidente: mientras la CGIL propugna la defensa a ultranza de una reimplantación de las CI, la CISL —a despecho de muchos militantes favorables también a las CI— va a proponer en principio la creación de una «consultación mixta» fundada en el sindicato, de corte similar a la «joint consultation» anglosajona (Treu). La disparidad de soluciones obedecía a razones prácticas y teóricas de gran importancia: prácticas, porque la CISL era una central recién aparecida en la palestra sindical, y no podía soñar en competir con la CGIL a la hora de copar los puestos de un organismo unitario en las empresas, argumento que servía «a contrario sensu» a la CGIL para apoyar a las Comisiones; más tarde, cuando se ponen de nuevo en marcha las Comisiones Internas y se celebran las elecciones para ocupar sus vocalías, en 1954-55, se verá cómo aquellos temores del sindicalismo minoritario eran hasta cierto punto infundados, pues la CISL alcanza un respetable número de representantes, al mismo tiempo que obtiene sus primeros éxitos contractuales y la masificación de inscripciones, pero quizás por los mismos avances alcanzados, ya no se volverá atrás en su crítica a las Comisiones Internas. Junto a los motivos pragmáticos, las razones teóricas avalan una distinta posición de las centrales respecto al tema que nos ocupa. Y no ya sólo porque la participación en la empresa, que venía precedida por experiencias extranjeras de gran resonancia, desde la Mitbestimmung al primer New Deal, y era apoyada por muchos católicos y socialistas reformistas, debía mirarse —según la CISL— con escepticismo por su matriz paternalista autoritaria, su peligro de asfixiar institucio-

nalmente la dinámica de grupos y el desarrollo económicosocial y, sobre todo, por la posición secundaria a que reducían la acción sindical y su tendencial incompatibilidad con el pluralismo sindical (Treu); sino también porque la entera estrategia de la CISL se monta como alternativa del centralismo de la CGIL, abogando por el pluralismo sindical (asociacionismo), el pluralismo contractual (contratación articulada) y el pluralismo representativo dentro de la empresa (consultación mixta y, posteriormente, secciones sindicales de empresa). En realidad, la CISL defendía su supervivencia y su prestigio ante una potente CGIL, detentadora de la pureza de clase y con el aura de la combatividad; y si en parte puede decirse que acertó a hallar una magnífica idea matriz y motriz para justificarse, el pluralismo, tan bien acogido cuando se sale de una situación de intransigencia e intolerancia, debemos reconocer que también en parte se produjo una situación parecida a la que, mucho más tarde, en la España de 1976-77, obligó a la hegemónica CCOO a abandonar sus iniciales presupuestos de «movimiento», con todas sus secuelas de indefinición, para adoptar el concreto «status» sindical, en pos del ejemplo de otras organizaciones obreras.

La postura de la CGIL italiana era, en ciertos aspectos, diametralmente opuesta a la de la CISL, por cuanto su situación de central unitaria en el movimiento obrero le permitían «pensar en monopolio», sentirse representante de toda la clase obrera, y, consiguientemente, plantear alternativas globales de tipo político. Para ella, la lucha obrera era una sola, y debía plantearse unitariamente: es por ello por lo que adopta la centralización, apta para la promoción económicosocial de la clase trabajadora, y que es presupuesto de su cualificación política (Scognamiglio). Lo cual significa una prevalencia, un protagonismo del aparato central de la CGIL, en detrimento de la actuación de las Federaciones de Industria y de los demás niveles intermedios; y, ante la clara insuficiencia del esquema, frente a las necesidades primarias de los niveles inferiores, se plantea un apoyo a las antiguas Comisiones Internas, donde se propone reinar como fuerza indiscutida.

Puede decirse que, en efecto, el simplismo del esquema CGIL no podía convencer a los trabajadores, sobre todo cuando la CISL va a poner sobre el tapete una serie de novedades de larga aplicación en los Estados Unidos, con evidentes ventajas de adaptación a los diversos niveles de las relaciones productivas. Sin embargo, la discordia sindical tendrá otras repercusiones menos favorables en cuanto a la representación del personal en la empresa: las Comisiones Internas, cuya apoyatura convencional desaparece al ser denunciado el Acuerdo de 1947 un año más tarde, permanecerán cinco años sin base jurídica, aplastadas por un patronato nuevamente seguro de sí mismo y decidido a librar las batallas más duras donde hiciera falta; sólo en 1953, probablemente a causa del debilitamiento relativo de la DCI ante las victorias electorales de la izquierda en el año anterior y los frecuentes cam-

de gobierno de aquel año, se firma un nuevo Acuerdo sobre las Comisiones Internas, ahora ya privadas de capacidad negociadora y del control sobre los sindicatos. La «consultación mixta» de la CISL tendrá aún menos éxito, y cuestiona sobre el papel incluso cuando el Consejo General de esta central pasa a proponer las secciones sindicales de empresa (SAS), el 29.7.1956; para los ideólogos de la CISL, las razones del fracaso estribaban en la desfavorable relación de fuerzas del momento: el patronato tenía asegurados la gestión unilateral y el control total de la fuerza de trabajo, y en consecuencia no se molestaba siquiera en considerar las propuestas de abrir las empresas a los sindicatos (Baglioni/Cella/Mangi/Treu). «De hecho —refería Mancini— el sistema italiano de relaciones industriales no contemplaba, o más exactamente, prohibía la presencia sindical en la unidad productiva y el diálogo contractual entre sindicato y dirección de la empresa; correspondientemente, toda el área de reglamentación dejada al descubierto por el convenio nacional o provincial debía y podía ser colmada por el derecho de decisión y de mando del empresario».

Así pues, la década de los 50 es bastante pobre en realizaciones para los órganos de representación en la empresa; la dirección de ésta se produce unilateralmente, y la participación en la gestión será mínima, a la vista del Acuerdo de 1953, que sólo será renovado en 1966.

El «Accordo Interconfederale per la costituzione ed il funzionamento delle Commissioni Interne» se firma en Roma entre la Confederación General de la Industria (CONFINDUSTRIA) y la CGIL, la CISL y la UIL, el 8.5.1953, se compone de un acuerdo sustancial de 15 artículos, y otro acuerdo de procedimiento («Regolamento per le elezioni») de 24, y sus rasgos más importantes son los siguientes:

1.º *Ámbito de aplicación.* El acuerdo tiene aplicación en los establecimientos de las empresas industriales con más de 40 trabajadores normalmente, lo cual supone dejar fuera al sector servicios y al sector primario, amén de todas aquellas empresas industriales que, por no estar afiliadas a la patronal o a las centrales pactantes, no quedaran vinculadas al Acuerdo: efectivamente, la Jurisprudencia italiana ha seguido un camino diverso al asumido por el legislador francés, el cual entiende aplicable un convenio a una empresa en cuanto el empresario se encuentre afiliado a la patronal negociadora; en Italia, los pactos colectivos desarrollan sus efectos cuando ambas partes están afiliadas a las organizaciones pactantes, con lo que, al no existir cláusulas de seguridad sindical ni procedimientos de extensión —salvo en la medida que veremos «infra»—, la eficacia del Acuerdo sobre Comisiones Internas dependía del nivel de afiliación del sector industrial, a decir verdad más elevado que el existente en el sector primario y terciario. Ámbito de aplicación funcional, las empresas industriales, igual al de 1943 y 1947. Años más tarde, cuando la «apertura a izquierda» favorezca un nuevo modelo de re-

laciones laborales menos autoritario, se concluirán Acuerdos en otros sectores para la implantación de Comisiones Internas. Respecto al límite inferior cuantitativo, de emplear la empresa al menos cuarenta trabajadores, no significaba que por debajo de él no existiera ninguna representación, antes bien, se crea el «delegado de empresa» con idénticas funciones que las CI, en las industrias con más de cinco trabajadores.

El Acuerdo de 1953 tenía asimismo un límite temporal de duración, hasta diciembre de 1955, que se prorrogaba tácitamente de año en año cuando no se produjera denuncia de alguna de las partes signatarias. Las prórrogas («renovaciones»), en esta ocasión, se produjeron normalmente, y los empresarios no se mostraron reacios a la participación, una vez despojada del control sobre despidos que había motivado su precipitada denuncia del anterior Acuerdo de 1947.

2.º *Funciones y funcionamiento.* Se comprende el desprestigio alcanzado por las CI en la doctrina progresista, y su aceptación por el patronato, cuando se examinan las funciones a ellas adscritas por el Acuerdo de 1953, prácticamente inalteradas en los sucesivos. Y se comprende también por la misma razón el hecho de que las CI hayan saltado por encima de sus posibilidades acordadas, para intervenir en campos expresamente vetados, en concreto la negociación colectiva a nivel empresa, pues de otra manera las atribuciones reconocidas se limitarían a un *derecho de audiencia y propuesta* de escasa entidad. A tenor del Acuerdo de 1953, «competencia fundamental de la Comisión Interna y del Delegado de empresa es la de concurrir a mantener normales las relaciones entre los trabajadores y la dirección de la empresa, en un *espíritu de colaboración* y de recíproca comprensión para el desarrollo regular de la actividad productiva». Y expresamente se deslinda de este ámbito de competencias cuanto suponga negociación, desde el punto y hora en que «las Comisiones Internas remitirán a las propias organizaciones sindicales, para las negociaciones frente a las organizaciones que representan a las empresas, todo cuanto afecte a la disciplina colectiva de las relaciones laborales y a las respectivas controversias». Aquel espíritu de colaboración que se exigía a las CI en 1953 era el mismo previsto para la participación de los trabajadores en la gestión de las empresas en el artículo 46 de la Constitución, indicando que la relación de fuerzas seguía igual, y que el patronato las aceptaba siempre y cuando no compitieran con él en la dirección de la empresa, en tanto no pretendieran una negociación y una conflictividad que pusiera en peligro su señorío del «Herr im eigenen Haus», aunque luego abdicara de su idea en algunos casos y negociara con ellas marginando a los sindicatos.

Aquellas mínimas funciones reconocidas se desgranaban en cinco supuestos, de muy sencillo enunciado: vigilar la aplicación de las normas estatales y contractuales, composición de controversias colectivas e individuales sur-

gidas en la empresa, sugerencias sobre la marcha de las obras sociales y los métodos de trabajo, contribuir a la elaboración de los reglamentos de dichas obras sociales, y examinar con la dirección los «esquemas» formales de la organización laboral (reglamento interior, época de vacaciones, turnos, horarios y sistemas de retribución). De estas facultades, las que pudieran parecer más sustanciosas, en concreto la composición de controversias individuales o colectivas y el examen conjunto de la organización laboral, adquirían en el texto del Acuerdo todo menos importancia: en materia de controversias no se reconocían a las CI facultades arbitrales, sino una mera labor de «intentar» conciliar a las partes; y respecto al examen conjunto de los procedimientos laborales, una «nota a verbale» (anotación al acta) del Acuerdo aclaraba que si el examen conjunto no terminara en acuerdo, quedaba a salvo la facultad del empresario de tomar las providencias que estimara oportunas, y a salvo también la facultad de acción sindical por parte de los trabajadores.

La composición de las CI era «pura», a semejanza de los consejos de establecimiento alemanes, por lo que formaban parte de ellas exclusivamente los obreros y empleados, distinguiendo, desde luego, entre unos y otros, con un curioso prurito de garantizar la representación de los empleados, hasta el punto de exigir la presencia de, al menos, un representante de éstos, siempre que hubiera más de tres en la empresa. El empresario quedaba al margen, como era la tónica de todo el Acuerdo, pues incluso el procedimiento electoral quedaba a cargo de una Comisión formada por representantes de los sindicatos y grupos obreros, y únicamente salía del «pati» marginal para ofrecer a la CI un tablón de anuncios y, en empresas con más de 300 trabajadores, un local de reunión. Eran electores los «lavoratori non in prova della azienda» habiendo cumplido los 16 años, que votaban a los candidatos mayores de 18 años y con, al menos, nueve meses de antigüedad en la empresa, los cuales se agrupaban en listas electorales cerradas y bloqueadas —aunque el votante podía puntear sus preferencias por alguno de la lista— presentadas por sindicatos o coaliciones de trabajadores, separadamente en colegio de obreros y colegio de empleados. El mandato de los elegidos duraba un año solamente, estando protegidos durante dos de despidos y traslados arbitrarios por la necesidad de obtener cualquiera de estas medidas el «nulla-osta» del sindicato, y, en caso negativo, el laudo favorable de un colegio arbitral.

Pero el Acuerdo de 1953 estaba destinado a un incumplimiento generalizado, y no por la vía de mejoramiento de sus condiciones mínimas, sino por la vía de dejarlas sin aplicación: al término de los años 50 podía ya afirmarse que la actividad de las Comisiones Internas se encauzaba hacia direcciones «profundamente distintas» a las previstas (Momigliano), e «incluso, en lugar de diversas, debiera decirse opuestas; por paradójico que parezca, las Comisiones Internas no cumplen de hecho numerosas funciones a ellas asignadas

por el Acuerdo, mientras desarrollan competencias que éste no prevé, o, más aún, explícitamente prohíbe» (Mancini). Efectivamente, la doctrina constata que las propuestas y sugerencias para mejorar la productividad en la empresa —funciones «propulsivas»— no han sido nunca realizadas, como no fuera en las pequeñas empresas, e igual cabe decir de la vigilancia de las obras sociales (Ricciardi); por contra, el examen conjunto de la organización laboral asumió en la praxis una mecánica de acuerdo colectivo que otorgaba carácter negociado a un tema tan importante como era el reglamento de empresa o el sistema de salarios: desde esta perspectiva, el Acuerdo de 1953 va a posibilitar una abierta contradicción entre su expresa negativa a que las CI negocien convenios colectivos, y su ofrecimiento de canales —el examen conjunto de ciertas materias— para la negociación; es por dichos canales por los cuales penetran las CI en el ámbito contractual, hasta el punto de que, como señalaba Accornero, en las grandes empresas sobre todo, y en materia de repercusión de las innovaciones técnicas y organizativas sobre el personal, han sido las CI las que han concluido los convenios colectivos, con lo que numerosos trabajadores han llegado a ver en ellas el único organismo en contacto con sus problemas, mientras que el sindicato no hacía acto de presencia en la fábrica. Claro que ello suponía graves insuficiencias, a la postre causantes de un abierto hostigamiento sindical, sobre todo de las centrales minoritarias; pues los canales de negociación atisbados en el Acuerdo de 1953 condicionaban gravemente las propias materias contractuales, y las CI se centraron en obtener ventajas puramente cuantitativas, sin pretender mayores facultades de participación o control sobre la dirección de la empresa, con lo que ganaron una mala fama de ser la contraparte ideal para los empresarios, el mejor instrumento que éstos tenían a su disposición para hacer menos contestado su poder de mando: acusaciones corrientes durante la década de los 60, autoras en gran medida, probablemente, del éxito durante aquellos años de la contratación articulada, hasta que a finales de la década se observe en ésta un crítico saldo de treguas sindicales, de exclusivas de negociación a altos niveles y de asfixia de las unidades de negociación más cercanas a la base, que hará trizas, a su vez, el modelo articulado y obligará a los sindicatos a soportar acusaciones tan graves de monetización y olvidos escatológicos como los lanzados por ellos a las CI una década antes. Aun así, el deterioro del prestigio de las CI parece definitivo hacia 1960, tras haber alcanzado sus cotas más altas de popularidad a mediados de los 50; los convenios de empresa, negociados por las CI en un 51 % en 1957, pasan a ser concluidos por ellas en un 35 % en 1961, para continuar decreciendo en años posteriores. Sin embargo, el éxito de los sindicatos es sólo parcial, como observa Mancini, y serán aún frecuentes fórmulas de compromiso, como los convenios firmados por la Comisión Interna «con la asistencia del sindicato». En resumidas cuentas, los resultados de Acuerdo de 1953 se cumplieron con exactitud únicamente en tema de conciliación de

controversias individuales y colectivas, donde los buenos oficios de la Comisión obtuvieron resultados positivos, quizá porque en bastantes casos no interesaba a ninguna de las partes trascender a otros niveles contenciosos.

Las insuficiencias del Acuerdo, por otra parte, no se reducían a la escasez de atribuciones conferidas a las CI, sino que también afectaban al ámbito de aplicación del propio Acuerdo: circunscrito, según vimos, al sector industrial, y aun dentro de él, a las empresas vinculadas por el Acuerdo. Proyectos de ampliar su ámbito de aplicación comenzaron a gestarse desde un principio, tanto desde la perspectiva de una ley aprobada en el Parlamento, como desde la base de la ley sobre extensión de mínimos contractuales, de 1959.

Así, el 26.1.1954 presenta a la Cámara de Diputados el honorable Rapelli un proyecto de ley sobre Comisiones Internas cuyas características más importantes consistían, amén de pretender una «*legislazione di sostegno*», en implantar los órganos de representación en «toda empresa industrial, comercial, agrícola y de crédito» con más de cinco trabajadores —aunque sólo en las que emplearan más de cuarenta se constituirían las CI—, y en otorgarles de nuevo capacidad negocial, además de ampliar las garantías de los representantes, previendo, incluso, la inmediata reintegración en el puesto de trabajo del representante despedido.

Un mayor interés doctrinal y práctico se centró en la extensión del Acuerdo mediante Decreto legislativo. Obviando el procedimiento establecido por el artículo 39 de la Constitución para dotar de eficacia general a los convenios colectivos, una ley de 14.7.1959, la llamada «ley erga omnes», estableció unas «normas transitorias para garantizar mínimos de tratamiento económico y normativo a los trabajadores», que permitía al gobierno extender, mediante un decreto legislativo, las cláusulas de los pactos ya existentes a trabajadores y empresas no vinculados a ellos en principio. De tales facultades hizo inmediatamente el gobierno un empleo profuso, con un número de decretos legislativos próximo al millar, y era lógico que se planteara la posibilidad de extender por ese procedimiento la aplicación del Acuerdo sobre Comisiones Internas. Pero la «ley erga omnes» autorizaba únicamente la extensión de los *mínimos de tratamiento* económico y normativo a los trabajadores, es decir, lo que la doctrina llama la «parte normativa» de los convenios, y en función de ello se anularon por el Tribunal Constitucional varios decretos legislativos que pretendían extender determinados aspectos de carácter obligacional en algunos pactos, por exceso de delegación; en realidad, como señala Giugni, la extensión «erga omnes» de las cláusulas obligacionales habría forzado a las organizaciones sindicales a desarrollar una actividad en favor de los no afiliados, y habría constreñido igualmente a éstos a someterse a ella, en patente violación del principio de libertad sindical. Por esas razones, y a despecho del contrario parecer de Simi, el Acuerdo de 1953 permaneció sin extenderse, y

una sentencia del Tribunal Constitucional, de 19.12.1962, que terminó drásticamente con la experiencia de los decretos legislativos, ahogó la posibilidad de manera definitiva.

c) El gobierno de centro-izquierda y el centrifugado de la participación en la empresa (1962-1974)

En 1962 sube al poder, tras largo predominio democristiano, un gobierno de coalición, que permitirá materializar la «apertura a izquierda» en el país vecino. La modificación del equilibrio de fuerzas se acompaña en el ámbito de las relaciones laborales con un proyecto de racionalización que empeñará a los sindicatos en una política participativa de honda trascendencia para sus relaciones con la base de afiliados y con la clase obrera italiana en general. Explicando las etapas por las que atraviesan las relaciones laborales desde la postguerra, Romagnoli señala la década de los 60 como la etapa de la racionalidad, con la gradual consolidación de un «código de relaciones industriales», a virtud del cual configuran los sindicatos un sistema de negociación colectiva adaptado a la filosofía de una sociedad industrial avanzada; se trata, en palabras de Treu, de una iniciativa reformista capaz de operar una estabilización dinámica, pero controlada del sistema, en base a lo que el mismo Treu denomina el máximo de originalidad en los planteamientos de la CISL: la contratación articulada, con fuertes analogías con los «meister-contracts» norteamericanos; su clave es la combinación de la «tregua» para temas ya discutidos en convenios nacionales, con el «reenvío» de unos pocos temas a los convenios de empresa. Los poderes públicos intervienen como mediadores entre las partes, en reuniones entre los empresarios, las centrales sindicales y el Ministerio de Trabajo, mientras aparecen las primeras versiones —en 1964— del Statuto dei Lavoratori, volcadas todavía a proteger la acción sindical exclusivamente.

Para los trabajadores de base, los grandes encuentros de los sindicatos con quien hasta el momento se identificaba como adversario, esto es, el poder económico-político, dan qué pensar; la intervención del Estado, que se repite en aquellas fechas hasta el punto de considerarse por Veneziani como un «elemento estructural del sistema de relaciones industriales», produce un efecto integrativo en los sindicatos, que se avienen a discutir en «petit comité» los asuntos más delicados. En sí misma, la contratación articulada prevé a nivel nacional 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 realizar situaciones bastante duraderas de tregua en los conflictos de trabajo» (Scognamiglio); pero, además, la década de los sesenta asiste a los primeros acuerdos sobre autodisciplina de la huelga por los propios sindicatos, fenómeno que si, en principio, no significa una limitación del derecho de huelga

—o, al menos, una limitación de la envergadura de la judicial en aquella época—, puede decirse que preconiza una rectificación: comenzando por el acuerdo sobre reglamentación de las modalidades de huelga en la siderurgia, de 29.10.1960, se suceden el convenio de 1962 sobre el mismo tema en el sector metalmeccánico de participación estatal, la normativa autónoma sobre huelgas de los sindicatos confederales de ferroviarios, de 21.12.1965, perfeccionada en 1967 y renovada en 1971, las prácticas del «comandate», etc., de evidente tufillo moderado. Todo reunido, entre los acuerdos tripartitos en la cumbre, la contratación articulada y la autodisciplina de las huelgas, lleva a un doble efecto cuyas coordenadas apuntan a una nueva forma de participación obrera en la gestión de las empresas: por un lado, la consideración del rol sindical en las estructuras de poder sufre una alteración de signo positivo, pues el sindicato se transforma en un interlocutor obligado, cuya mediación deviene esencial al nuevo modelo de gestión del Estado y de la economía (Mariucci). El ministro de Trabajo, Sullo, amonesta a la patronal y le previene de una actuación frontal contra los sindicatos, a los que debe considerar como elementos útiles en una economía avanzada; por otro lado, a partir de 1967 aparecen expresiones de desconfianza al sindicato, cuyos síntomas se manifiestan de modo inequívoco en la merma de adhesiones y en apatía de los afiliados, como recuerda Scognamiglio. En efecto: la confianza del «establishment» hacia las centrales mayoritarias, y la desconfianza paralela de las masas obreras, indican un rápido proceso de integración del sindicalismo italiano, a pesar de mantener una elevada conflictualidad bajo las consignas del pansindicalismo y del pancontractualismo, proceso que para autores como Malefakis tiene un carácter inexorable en el movimiento obrero de todos los países. Las centrales italianas se olvidan de las empresas y de los problemas suscitados a nivel de centro de trabajo, considerando que a través de la contratación articulada está más o menos cubierto el campo. Es indudable que existen síntomas de inquietud entre los altos cargos sindicales por esa cobertura prácticamente formal, que motiva el apartamiento paulatino de la base obrera respecto de las consignas sindicales: de tal modo que la CISL seguirá propugnando como justificación la necesidad de obtener el reconocimiento de las secciones sindicales, y verá constituirse algunas de ellas en contadas empresas, mientras la CGIL se une a la reivindicación; y, por otra parte, en 1966 se concluye un nuevo acuerdo sobre las Comisiones Internas, con fecha 18 de abril, firmada por un numeroso elenco de centrales, el mayor de los ocurridos hasta el momento en tema de regulación de las Comisiones: pues, junto a la CONFINDUSTRIA, firmarán la INTERSIND, la ASAP, la CGIL, la CISL, la UIL, la CISNAL, la CISAL y la CONFAL, así como el Comité Interconfederal de Sindicatos Cristianos. Su ámbito se reduce al sector industrial, y otros Acuerdos posteriores, como el de 11 de julio de 1969, para el sector bancario y financiero, se ocuparán de extenderlo a otras áreas. Tarea vana la de remendar el campo, porque con la salida de la crisis se produce

lo que podríamos llamar la rebelión de las bases, ahítas de un rol de espectador en un sistema de relaciones laborales que, por el alejamiento de las centrales y su desinterés por los problemas inmediatos del trabajador individual, se acerca aparentemente a la heteronomía. La reivindicación de un mayor protagonismo en la base se estructura en un movimiento de delegados —de línea, de escuadra, de reparto, de oficina, de destajo—, descentralizado al máximo en representación de pequeños grupos funcionales dentro del establecimiento, y en el propio año de 1969 aparecen también las asambleas autónomas y los comités unitarios de base (CUB): el otoño caliente se traducirá en la aparición de nuevos sujetos colectivos a nivel de establecimiento y de empresa, que participan en la gestión y negocian acuerdos colectivos, muchas veces en contradicción con las directrices sindicales. Esta «acción regeneradora de la base» se prolonga desde 1967 a 1971, con su punto culminante en 1969, como ya se ha dicho, y aunque se mueva sólo en los niveles citados, aspira a un planteamiento en profundidad del movimiento obrero, a una alternativa al sindicalismo integrado de las grandes centrales otrora revolucionarias, y ahora hipnotizadas por la geometría de la contratación articulada; el consejismo de los productores se opone al sindicalismo de los socios, y las nuevas líneas de representación y participación marginan a los sistemas formales o institucionalizados, es decir, al sindicato y a la comisión interna, para protagonizar directamente las reivindicaciones de la base; los delegados se estructuran en unidades mayores, los comités de delegados o consejos de fábrica, mostrando una imaginación superior a la de las restantes sacudidas de base en Europa y América, pues las raíces del fenómeno descentralizador son internacionales. También las centrales italianas muestran una habilidad para recuperar y sindicalizar a los nuevos sujetos colectivos que no se demuestra por otras centrales foráneas, pues mientras la CGT francesa, monopolizadora del sindicalismo galo, se opondrá en todo momento a apoyar los acontecimientos del mayo francés, sin darse cuenta de que no se hallaba ante una mera algarada estudiantil, la CGIL, CISL y UIL se pondrán en un determinado momento a la cabeza de las reivindicaciones, contactando e integrando, antes que rechazando, a los sistemas informales de representación. Todo hay que decirlo, en la actitud de las centrales frente a las nuevas representaciones a nivel de empresa hay una fuerte deuda con el tiempo; pues el otoño caliente italiano se produce en 1969, al término de la ola conflictiva iniciada en 1967, mientras los acontecimientos del mayo francés son muy madrugadores; además, la memoria de los sindicatos registraba una situación muy similar cincuenta años atrás, el consejismo revolucionario del norte italiano en 1919, cuando los sindicatos y el partido socialista se enfrentaron a las ocupaciones de fábricas y a los «soviets» de trabajadores, cayendo una mancha en su historial de lucha bastante difícil de olvidar; por último, el Informe Donovan se había leído y aquilatado suficientemente a fines del 69, y en él se expresaba la gran importancia del sistema

informal de representación laboral en Gran Bretaña, cuya factura atraía desde la postguerra al sindicalismo italiano. No es de extrañar, por todo ello, que las centrales italianas observaran a los comités de delegados o los consejos de fábrica como antiguos conocidos, y vieran llegada una oportunidad de implantarse en las empresas a través de ellos, según el método británico de los «shop stewards commettes». El ejemplo más significativo de la postura sindicalista se da en el reconocimiento por la Confederación de sindicatos metalmeccánicos CGIL-CISL-UIL, nada más creada en 1970, de los consejos de fábrica, asambleas y delegados, como organismos sindicales de base, intentando reconvertir las estructuras espontáneas en estructuras «oficiales», en expresión de Carinci. En su labor integradora, los sindicatos se ven auspiciados por el Estado, que acelera en el propio 1969 los lánguidos proyectos de Estatuto de los Trabajadores —sus primeros pasos se habían dado a comienzos de los años 50 en el seno de la CGIL—, con el ministro de Trabajo socialista, Brodolini, y su equipo de universitarios, entre los que se encontraban Mancini y Giugni, continuado a la muerte repentina de aquél por el democristiano Donat-Cattin. El Estatuto, como fue puesto de relieve por Romagnoli, Ricciardi, Carinci y, en general, por la izquierda extraparlamentaria, fortalecía a los grandes sindicatos en detrimento de las organizaciones espontáneas de base, buscando recuperar a las masas obreras por los cauces de las centrales mayoritarias, las cuales habían demostrado en la década de los 60 su «racionalidad» y buena disposición.

En la relación con que el ministro Brodolini presenta el proyecto de ley sobre el Estatuto de los Trabajadores, se afirma el ascendiente británico sobre el intento: «La potenciación del sindicato a nivel de empresa es de otra parte actualmente una orientación de todos los países de alto nivel de desarrollo. Baste pensar que tal exigencia ha sido solemnemente reafirmada el año pasado (1968) por el informe presentado tras tres años de estudio al Gobierno inglés por parte de la Royal Commission, y conocido como el Informe Donovan, y que en diciembre pasado el Gobierno francés emanó una disposición de reconocimiento de la organización sindical a nivel de empresa». En base a ello, se regula la constitución en los centros de trabajo de las llamadas «representaciones sindicales de empresa» (RSA), a las que sólo tienen derecho los sindicatos pertenecientes a las centrales mayoritarias o, aun no perteneciendo a éstas, que hubieran suscrito pactos colectivos de ámbito nacional o provincial que sean de aplicación en la unidad productiva (art. 19). Para los consejos de fábrica y comités unitarios de base, así como para los comités de delegados, adquirirá a partir del Statuto primordial importancia el ser reivindicados por las centrales mayoritarias, que a partir de 1972 se unen en una precaria Federación de Confederaciones; y, puesto que los CUB habían sido desde un principio dominados por el grupo extraparlamentario «Avanguardia Operaia» con la finalidad de luchar contra «la política revisionista de las organizaciones sindicales», perderán el tren de las prerrogativas estatutarias, y

por esta u otra razón languidecerán, quedando sobre la palestra las antiguas CI, las maduras SSA y los modernos Consejos de Fábrica (CdF). Tres tipos de representación en la empresa con una distinta implantación y prestigio; pues las Comisiones Internas han quedado bastante desacreditadas por el colaboracionismo a que sus funciones le impelen en bastantes ocasiones, no obstante lo cual mantienen un respaldo sindical que había sido renovado por el Acuerdo de 1966, especialmente por la CGIL, la cual no ve inconvenientes en su mantenimiento junto a los consejos de fábrica, las unas como organismos de representación general, y los otros como organismos sindicales; las SSA, defendidas fuertemente por la CISL, habían entrado en barrena ya en 1969, aunque nunca habían supuesto nada importante, como demostraban los sondeos, no obstante lo cual conservan el apoyo de la central aludida, que incluso lo refuerza a partir de 1971, considerando a los CdF como unas comisiones internas ampliadas. Por último, los CdF concertaban en torno suyo las iras de unos y las simpatías de otros, ya que mientras los grupos «Manifiesto» y Partido de Unidad Proletaria los apoyaban por su potencial renovador o revolucionario, sufrían el rechazo de «Avanguardia Operaia» y de «Lotta Continua» por su incapacidad de transformar a los sindicatos y partidos, así como por constituir una forma de integración de las luchas obreras.

¿A cuáles de estas tres formas de representación en la empresa, apoyadas las tres por centrales mayoritarias, beneficiarán en definitiva las prerrogativas que el Estatuto dispone para las representaciones sindicales de empresa? En la presentación de Brodolini al Parlamento se revela una clarificación a medias: «El presente proyecto de ley, de todas maneras, está lejos del propósito de prefigurar un esquema fijo de representación a nivel de empresa, pues, antes bien, una normativa de tal género aparecería en flagrante contradicción con el principio de libertad sindical del que emana la plena autonomía estatutaria de las organizaciones... Se pone de manifiesto también a este respecto que el proyecto de ley toma en consideración sólo en casos esporádicos a las Comisiones Internas. Lo cual se debe al hecho de que éstas son objeto de una reglamentación contractual detallada, en la que no se ha querido intervenir, y también teniendo en cuenta posibles opciones entre representación sindical directa y comisiones internas, que son materia de estricta pertenencia a los sujetos de la autonomía sindical». De manera que el Estatuto excluye de su ámbito a las CI, que siguen rigiéndose por el Acuerdo de 1966 o por los correspondientes a los sectores no industriales, y se mantiene imparcial frente a las SSA y los CdF, cualquiera de las cuales puede reclamar las prerrogativas y el «status» de RSA. En efecto, la doctrina planteó el tema de si el Estatuto se refería a una de las formas de representación o a ambas; algunos autores entendían que el legislador había tenido en cuenta a las SAS y no a los CdF, demasiado próximos en el tiempo, por lo que el modelo normativo era extraño al modelo dominante en la práctica, pero los acuerdos y la jurisprudencia se encargaron de poner de relieve la aplicabilidad de las pre-

rogativas y del modelo normativo a ambos esquemas de organización representativa, estricto en las SAS, amplio en los CdF.

Hacia 1972, el panorama de la representación en la empresa se hallaba, si no simplificado, por lo menos sí cristalizado: las CI se mantenían en las empresas donde las nuevas formas de representación no habían tomado el protagonismo, y los pactos sectoriales nada decían al respecto; otras veces, coexistían, apoyadas por la CGIL y por los Acuerdos firmados, con SAS o CdF, repartiéndose las competencias gestoras y negociadoras; por último, habían desaparecido de hecho o de derecho en algunos otros casos, y los CdF y/o las SAS efectuaban una representación al mismo tiempo interna y externa de los intereses obreros en las empresas. Un horizonte, en definitiva, gemelo al británico, con un plurimorfismo regulado por los pactos y de difícil apreciación en su conjunto.

d) La crisis económica y el nuevo equilibrio de fuerzas (de 1974 en adelante)

El movimiento consejista que se abre a fines de los 60, aunque recuperado por los sindicatos, ha debilitado la fuerza de éstos y puesto en entredicho las conferencias triangulares y la «orgía» de ejercicios intelectuales sobre un incontable número de temas a que se habían entregado las centrales en torno a 1965: tras el otoño caliente de 1969 comienza un proceso de convergencia y de unificación sindical a nivel de rama, que culmina en 1972 con el nacimiento de la Federación de Confederaciones CGIL-CISL-UIL. Además, los líderes sindicales caen de las nubes en cierto sentido, y la unidad de acción que replica a la fragmentación consejista se salda con la nueva teoría del «piano di lavoro», la planificación del mercado laboral, y al planteamiento de una programación de los temas más candentes, como la movilidad del personal en las fábricas, el encuadramiento único, y demás cuestiones sacadas a relucir con urgencia en los acontecimientos conflictivos de 1969. Por último, y aunque la programación y la planificación consensual piden ciertamente unos niveles de discusión muy centralizados, concretamente el de sector y el nacional, paradójicamente se advierte al mismo tiempo la importancia central del establecimiento, de la fábrica, y por ello el espaldarazo definitivo a un amplio esfuerzo por descentralizar, en definitiva, la toma de decisiones, en hacer que las decisiones *expresadas* en los diversos niveles sean discutidas y consensuadas, en definitiva, *participadas* por el máximo de trabajadores a través de las asambleas y de los consejos de delegados o de fábricas; amén de pasar a discutir los problemas de la gestión empresarial, de las inversiones, de la política de personal, abandonando —también en cierto sentido— la alta política de los grandes temas generales, que había llevado a los sindicatos a discutir una política de reformas sociales, como la sanidad, la vivienda, la educación, etc., que no por menos importantes caían más

fuera de los muros de las fábricas y de la jornada de trabajo. El momento de la participación en las decisiones de las empresas, el momento del control obrero o la democracia industrial, como quiera llamarse, ha sonado en Italia con la década de los 70, a despecho de todas las reticencias que su planteamiento suscitaba.

La crisis económica mundial que estalla en 1973 agudizará todas estas tendencias hacia la programación participada de la economía. Los mayores grupos industriales italianos acometen en aquellos primeros años de la década unos proyectos de reestructuración, entre cuyos factores se hallaba el despido en masa de ingentes cantidades de trabajadores. Entre admoniciones apocalípticas de los empresarios y reales incidentes de carencia industrial, los sindicatos ven llegado el momento de madurez en sus relaciones con el consejo, la palmaria demostración fáctica de su utilidad para discutir a niveles amplios siempre y cuando tenga el apoyo de las bases obreras y no sea una mera entrevista de despacho. A los proyectos de reestructuración de la «Fiat», la «Pirelli», la «Zanussi», la «Montedison», la Federación de Confederaciones opone una negociación comprensiva, no sólo de los puntos de la crisis y de la movilidad profesional y territorial, sino también de la desviación de inversiones industriales hacia el sur, la reconversión de actividades hacia otras de alta tecnología y elevada utilización de mano de obra, y a la asunción en las decisiones empresariales de elementos desarrollistas de la agricultura y los servicios, a través de una atención a las inversiones de infraestructura y de servicios sociales. Como puede observarse, la participación en las decisiones de la empresa se pretende realizar en el seno de la negociación colectiva, determinando normativamente las grandes líneas de gestión y planificación empresarial. Y no para aquí la cosa, sino que también se pretende negociar en los acuerdos de sector la planificación y coordinación del mismo, en una ambición que pronto desborda el mero «piano del lavoro». No obstante, debe hacerse constar que los primeros intentos, expresados en los que se denominarán «convenios de desarrollo», no alcanzarán gran éxito: el balance de la negociación de la crisis en 1973/1974 se enjuicia críticamente por las mismas centrales sindicales, como se demuestra en las palabras de Carniti en la Conferencia de delegados y estructuras de base, celebrada en Rímini en 1975: «debemos constatar también con despiadado espíritu crítico y autocrítico que, en el frente principal de la ocupación, de las inversiones..., de la lucha por imponer de hecho el encauzamiento hacia un nuevo modelo de desarrollo, es decir, hacia una mutación de la estructura de la demanda, los resultados han sido carentes, cuando no del todo inconsistentes».

En concreto, dos acuerdos colectivos firmados en la primavera de 1973 inician la experiencia de *participación contractual* en las decisiones empresariales: el acuerdo colectivo «Zanussi» culminaba una larga etapa de negociaciones y enfrentamientos, en tanto la firma pretendía el cierre de varios esta-

blecimientos y el despido de más de 2.000 trabajadores; de la aplicación de sus normas puede deducirse un relativo control sindical sobre todo el proceso de reestructuración, del que ha podido esquivar los aspectos más graves, aunque no impidiera totalmente los despidos. Por su parte, el acuerdo colectivo «Montefibre» obtiene la retirada de la amenaza de 7.000 despidos y del cierre de varios establecimientos productores de fibras químicas: se garantiza el mantenimiento del empleo y la desviación hacia actividades sustitutivas de los trabajadores desbancados por la reestructuración. Pero los resultados de este último pacto, según Mariucci, pueden juzgarse «clamorosamente negativos», ya que la firma incumple lo pactado so pretexto de falta de infraestructura y servicios no realizados por los ayuntamientos, y «sugiere, en tanto, la urgencia de una indagación sobre la vinculabilidad de este tipo de acuerdos en términos jurídicos»; de todas formas, al pacto últimamente citado corresponde el mérito de haber iniciado la estructuración del control sindical en la crisis.

Un tercer hito en los convenios de desarrollo se produce en noviembre de 1974 con el acuerdo colectivo de la «Fiat», después que la empresa automovilística decidiera una regulación de empleo que afectaba a 75.000 trabajadores. En el convenio se firma la renuncia de la empresa a despedir personal durante todo el año de 1975, y a encontrarse periódicamente con el sindicato para examinar conjuntamente la marcha de la producción, programas de inversiones en el sur y diversificación productiva; a cambio, el sindicato se apresta a discutir la movilidad del personal, la reducción de jornada y otras concesiones importantes, en la línea de un «productivity agreement». Ambas partes se muestran satisfechas del acuerdo, que se coloca «en una zona de frontera: abre nuevos espacios pero no garantiza automáticamente el dominio de estos espacios» (Lettieri). La participación en la gestión compromete de manera directa en este pacto, como en los restantes, al sindicato, y son muchos los peligros que le acechan a cambio de tan pírricas victorias, aunque, desde luego, haga ya mucho tiempo que se comenzara el abandono del sindicalismo revolucionario. El acuerdo «Fiat» se toma como modelo para la negociación de muchos otros en aquel año 1974, y los comentaristas registran el inicio de una «era postconflictual» en la celebración de este bloque de acuerdos participativos, que para Giugni marcan, incluso, un cambio cualitativo en la actividad del movimiento obrero, al abandonar la «vía italiana a la democracia industrial», caracterizada por un contrapoder sindical basado en la movilidad de fronteras y en la contestación permanente, por una actitud de «director de la movilidad» (Chiaberge). A cambio de derechos sindicales de información y consulta bastante familiares para los consejos y comités de empresa en otros países, el sindicato limita el uso de la huelga, compromiso, asimismo, conocido en otros países avanzados, donde se llaman «no-strike pledge», «grievance procedures», o «Schlichtung Klauseln», en los acuerdos británicos, norteamericanos o alemanes.

Pero los pactos de colaboración —de desarrollo, en su eufemístico nombre oficial— decaen en el momento aplicativo, poniendo de relieve que, si por un lado la participación «externa», o «no institucional», tiene ciertas ventajas frente a la «institucional» o «consejista», como, por ejemplo, una mayor independencia formal de las partes, por otro tiene también sus miserias, pues adolece de la misma intimidad que critica, necesaria para mejor controlar e impedir las evasiones patronales de los compromisos. Romagnoli advierte en el propio año de 1974 que el pacto colectivo no basta, porque no tiene carácter omnicompreensivo, quedando una zona de sombras donde la gestión conflictual del empresario va desviando el espíritu del pacto, poniendo obstáculos, y donde la aparente victoria de los explotados significa, por su lento proceso, una real victoria del explotador, dada la supervivencia de circunstancias contrarias al acuerdo, que neutralizan sus efectos.

Los resultados de aquellos pactos de colaboración se muestran paradigmáticamente en la experiencia del acuerdo «Fiat» que les sirvió de ejemplo, la cual ha sido analizada por Mariucci:

«En el cuadro del vaciado de los empeños asumidos en materia de diversificación productiva e inversiones en el sur, emerge netamente la voluntad de sustraerse a la confrontación sobre la marcha global de la reestructuración y de envilecer el esquema de consulta, transformándolo en momento de mero registro notarial de la relación entre niveles de stocks y reducción de jornada. Con ello, el riesgo de que el sindicato, una vez entrado en la «estancia de los botones», se limite a 'apretar el botón del Fondo de Garantía', y que los delegados obreros se transformen en 'funcionarios Fiat', deviene real. Igualmente grave es el peligro de una corporativización de la acción sindical, y de una formidable recuperación del poder patronal sobre la fuerza de trabajo. Por un lado, de hecho, la iniciativa en la fábrica sobre el terreno de la movilidad se vuelve salvaje: los continuos traslados, la descomposición de los negociados y de las líneas descompagina los grupos homogéneos y trastoca el esqueleto de base de la organización obrera y la estructura de los consejos. Por otro lado, mientras el bloqueo de nuevas admisiones determina una drástica reducción de la misma ocupación en la fábrica (9.000 puestos en menos de un año), los efectos más graves tienden a manifestarse en el sector de los destajos y de las empresas subsidiarias».

En las negociaciones de los acuerdos en 1975/76, sin embargo, el decepcionante resultado de aquellos pactos no empece a replantear nuevamente los derechos de información y consulta, aunque esta vez de una manera más pensada y amplia. En efecto, mientras que los acuerdos negociados por las Federaciones de industria se coordinan ahora con la negociación a nivel central, se advierte igualmente la exigencia de una programación, de una plani-

ficación, que se pide ahora con ahínco para todo el sector industrial, globalmente, como complemento natural de la programación por empresas. La CISL advierte en su órgano oficial en 1975 la necesidad de un «plan de programación creíble que constituya un trazo de referencia para la acción sindical y que prevea una articulación de objetivos y prioridades a nivel sectorial y territorial sobre los que sea posible construir una estrategia para la ocupación y para el control de los procesos de reestructuración, para poder realizar una conexión concreta entre objetivos generales, defensa de la ocupación y elección de los objetivos a nivel contractual». En resumidas cuentas, lo que las centrales se proponen es un control de la economía a dos niveles, empresarial y territorial, el cual se piensa operativo a través de periódicos encuentros a estos dos niveles, en el curso de los que se informaría y se discutiría la estrategia gestora. Cristaliza en la práctica la distinción hecha por Ruffolo entre control y gestión, y se elaboran nuevos acuerdos donde se profundiza un mínimo de participación (informativo-consultiva) en las decisiones empresariales sobre ocupación e inversión. En sus congresos de 1977, las tres centrales mayoritarias otorgan una importancia nuclear a la experiencia, y, reclamando otra vez el carácter autónomo y no institucional del control postulado, consagran su estructuración democrática de base, con correcciones a niveles sectoriales y territoriales.

Específicamente, las plataformas reivindicativas de estos últimos años han ampliado el control, al situar en primer plano el derecho del Consejo de Fábrica y del sindicato territorial a la información y verificación de los programas de inversiones, con objeto de llegar a un examen conjunto sobre sus implicaciones en diversos órdenes, así como el derecho de los mismos organismos a la negociación preventiva sobre las consecuencias de las modificaciones tecnológicas, organizativas y productivas, y el derecho, en fin, de conocer y discutir las situaciones existentes y las decisiones en materia de descentralización. Prácticamente todo se quería controlar, pero los resultados de la negociación, a la altura de 1978, han vuelto a defraudar, a despecho de las grandes contrapartidas que el «Acuerdo sobre reducción del costo del trabajo», firmado por la Federación de Confederaciones sindicales y la CONFIN-DUSTRIA en enero de 1977, otorgaba a los empresarios, hasta el punto de que Giugni se preguntaba sobre él si se trataba en realidad de un acuerdo, al no ver el equilibrio, y otros autores no dudan en calificar la inmediata conversión en ley de algunos de sus artículos como una verdadera «legislazione di sostegno dei padroni».

Así las cosas, puede decirse que el clamor por una «fase due della legislazione di sostegno» en favor del sindicalismo y de sus derechos de información y consulta, idea lanzada inicialmente por Mancini, se ha elevado de tono, y que, al igual que el sindicalismo sueco en la década de los 70 (Tore Lidbom), las centrales italianas desfallecen en la vía negocial y vuelven espe-

ranzadas sus ojos al legislador, en demanda de una ley que institucionalice la participación gestora. La CGIL, sobre todo, en su congreso de Ariccia de 1977, tomó postura en tal sentido, y su secretario general, Lama, postularía en el mismo año por el reconocimiento a las centrales de los derechos de información, de examen conjunto, de discusión, pero de forma *institucionalizada*. La contradicción obvia entre unas demandas de regulación «a la germánica» y de sus protestas de control immaculado sólo se comprenden por un cierto exhibicionismo del sindicalismo italiano —«Europa se acerca a nosotros»— y por la rapidez en la evolución de los planteamientos. Así también, la CISL, enfática propugnadora del asociacionismo y enemiga de las Comisiones Internas, advertía en 1977 «la necesidad de una intervención más eficaz en el debate abierto en el movimiento sindical europeo alrededor de las varias propuestas comunitarias de participación de los trabajadores en la empresa y en la democratización de la economía», lo que significa, en palabras directas, discutir la entrada de representantes obreros en los consejos de administración y de vigilancia de las empresas societarias, con base en el Libro Verde (1975) de la CEE, sobre fórmulas transitorias de participación.

B) ANÁLISIS DEL MODELO ITALIANO DE PARTICIPACIÓN

a) Cuadro general

1. *Anomia y «legislazione di sostegno»*

En una perspectiva general del modelo italiano de participación, no puede perderse de vista, porque nos llevaría a errar gravemente, la ausencia de normativa laboral, es decir, el consciente absentismo del legislador en las relaciones laborales, tanto individuales como colectivas (exagerando el ejemplo anglosajón), que ha sido una constante desde la postguerra. Pues si en las postrimerías del conflicto se procede a la regulación de los Consejo de Gestión por el CNLAI en los territorios liberados por los demócratas italianos, ahí queda prácticamente la labor del legislativo, el cual se aventura muy raramente en la regulación de las relaciones laborales individuales, y, mucho menos aún, en la de las colectivas; mientras, alrededor suya, los diversos países europeos van dictando normativas de cierta envergadura, con Francia a la cabeza, y Norteamérica continúa a través de la Oficina Nacional de Relaciones Laborales elaborando una prolija trama de normas administrativas en torno al comportamiento de los sujetos colectivos, completadas de vez en vez por las importantes leyes Taft-Hartley de 1947 y Landrum-Griffin de 1959.

Precisamente el ejemplo norteamericano es el que parece haber tenido delante el legislador democristiano de tan largo período en Italia para abstenerse de intervenir, ni en favor ni en contra de los antagonistas sociales. A ello colaboró el hecho de que la central cristiana CISL nazca en la post-

guerra con un reclamo propagandístico al modernismo, a unas relaciones laborales «a la americana» en donde todo pasaba por el pacto colectivo, como el resultado del equilibrio de fuerzas entre las partes. La CISL potencia la negociación colectiva, y las SAS, por razones ya analizadas en anteriores epígrafes, y el «pancontrattualismo», que defiende a marchamartillo, inhibe al legislador, al tiempo que otorga a la central un crédito de independencia muy necesario en aquellos momentos; al igual que en la discusión del Statuto dei Lavoratori, la CISL rechaza toda norma legal que cristalice la relación de fuerzas en un momento determinado del conflicto, obteniendo de paso un ámbito de libertad que su coincidencia ideológica con el partido del gobierno hacía difícil, para luego aceptar la ley en cuestión, una vez promulgada. Desde una perspectiva cuyos defectos pueden estar en cualquier parte menos en la coherencia, la central cristiana ataca ferozmente y con un juvenil dinamismo al sindicalismo gastado y maduro de la CGIL, partidaria de intervenciones legislativas que consagren las conquistas del movimiento obrero y no le obliguen a una constante tensión sobre todos y cada uno de los puntos ya discutidos; con una firme esperanza en el pacto social, en la «collective bargaining», la CISL echa por la borda la posibilidad enorme de haber obtenido en tan amplio período de dominio democristiano en el Parlamento y el gobierno una legislación de apoyo a la autonomía colectiva y a los derechos individuales del trabajador, a despecho del carácter conservador del partido en el poder. Dándose la paradoja de que será precisamente la central CGIL, sin ningún contacto con la dirección del país, la que proponga por boca de su secretario general, Di Vittorio, en el Congreso de 1952, la promulgación por las Cámaras de una legislación garantizadora del trabajador en la empresa; paradoja que tiene, desde luego sus razones de fondo, pues justamente el control de la central CGIL por el Partido Comunista la enfrentaba al «status quo» mucho más duramente que la CISL, protegida, incluso, por los empresarios a la hora de negociar colectivamente, y esta diferencia se había puesto de relieve el año anterior con el despido de un militante comunista, Santhià, de la «Fiat», como nos ha recordado recientemente Mancini.

Podemos decir, en consecuencia, que la ruptura de la unidad sindical y la creación de un nuevo sindicalismo que nada quería ver con el sindicalismo católico anterior a la guerra ha sido en Italia el detonante de su gran personalidad en materia de relaciones laborales: pues mientras que los demás países europeos prácticamente recomponían el mismo cuadro sindical de la víspera, y por ello continuaban las tradiciones interrumpidas por escaso tiempo en la mayoría de ellos, con unas reivindicaciones y un hacer bastante envejecidos, la CISL dará una orientación «snob» y pujante, rompedora, de las relaciones sindicales, con la bendición de sus apoyos muy próximos a, cuando no domiciliados en, la Embajada USA, prepotente en los países beneficiarios del Plan Marshall. En otras palabras: la indudable calidad del sindicalismo italiano debe achacarse, directa o indirectamente, a la CISL, una central que debió

revolucionar los planteamientos del movimiento obrero italiano mediante el recurso sin ambages al paradigma norteamericano, en su búsqueda de una militancia hasta el momento monopolizada por la CGIL.

En materia de participación del personal en la gestión de las empresas, la victoria ideológica de los postulados contractualistas significará una precisa opción por el modelo de participación no institucional, o contractual, como se denomina discutiblemente a una ejecutoria de control obrero que no pasa por ninguna ley de cobertura, a diferencia del modelo germánico o francés de los consejos de establecimiento. Lo cual no ha preservado a las Comisiones Internas, surgidas y mantenidas en la negociación colectiva, de amplias críticas de integracionismo, procedentes en su mayor parte de la CISL y la UIL, y ha generado además una básica debilidad de las instituciones de participación hasta el momento, no contrarrestada por la creación de las SAS por la CISL, dado que la existencia de una sección sindical de empresa requiere para ser útil de un panorama sindical unificado, al estilo americano o británico. Por ello, el modelo italiano de participación, que Giugni calificaba últimamente como «democracia sindical», a más de no ser italiano, sino anglosajón, ha cristalizado en una multitud de organismos participativos dialécticos entre sí, o en otras palabras, no ha cuajado en ninguna experiencia sólida de participación. Así se demostró en el otoño caliente de 1969, cuando el «obrero común» se rebela en las fábricas contra el parnasismo de las centrales, desorientado por una situación esquizofrénica en donde se vituperaba a las Comisiones sin, por otra parte, ofrecer alternativas válidas de recambio; también el año anterior la Federación Italiana de Obreros Metalúrgicos (FIOM), en su congreso de Sesto San Giovanni sobre democracia *sindical*, había puesto de relieve el desamparo de la base y la insuficiencia del aparato sindical tradicional en la empresa, aunque no llegara a otra conclusión válida que al relanzamiento de las SAS, postura reiterada en la segunda Asamblea organizativa de la FIM-CISL en octubre de 1968 en Génova. Los trabajadores de base, el personal de las empresas, se hallaban evidentemente sin portavoces reconocidos para dialogar con los empresarios en torno a los problemas del puesto de trabajo y de la producción, lo que para resumir llamaríamos los problemas de la gestión de la empresa; y un vacío tan ostensible no era capaz de cubrirlo la negociación colectiva, que también a fines de los 60 empezará a «patinar» en un incumplimiento generalizado, tanto por las centrales como por los empresarios, una vez se proclama, como es cierto, que sus acuerdos no vinculan por ningún período de tiempo, sino que son simplemente el reflejo de una momentánea situación de equilibrio. «Di contrattazione si può anche morire», se atreven a disentir los más conscientes, una vez que la crisis energética cierra de golpe la postura negociadora de la patronal. Y, al igual que los sindicatos suecos, las centrales italianas abandonan simultáneamente su rechazo total del modelo germánico y los impedimentos a una «legislazione di sostegno».

Comienza así una progresiva atención a la actividad legislativa, que de vez en cuando se atreve a intervenir en las relaciones laborales, aunque el frágil estado de la situación política no permita demasiados malabarismos: por regla general, casi, las leyes laborales siguen la pista ya abierta por la negociación colectiva, regulando los temas según hayan sido ya disciplinados por un acuerdo colectivo nacional o por una sucesión significativa de acuerdos; al igual que las normas que consagran actitudes jurisprudenciales consolidadas, las leyes laborales italianas tienen muy presente el consenso de las partes, expresado en acuerdos. Si en principio el más claro ejemplo de tal «dependencia al acuerdo» lo hallamos en la «ley erga omnes» de 1959, ya comentada, a cuya virtud podía el gobierno extender las condiciones laborales de un acuerdo dado a un ámbito no cubierto por él, otras modalidades de la misma obediencia podemos encontrarlas en aquellas leyes que convierten en ley las disposiciones de un acuerdo, tal como ocurrió con la ley de 15.7.1966, sobre despidos individuales, y la que «recibió» en el Ordenamiento del Estado los aspectos más sustantivos del Acuerdo sobre reducción del costo de trabajo de 1977, también analizado ya: el legislador italiano ha sido en todo momento consciente de sus limitaciones, y no ha caído en la tentación de oponerse frontalmente a los antagonistas sociales, como hiciera tan desgraciadamente el legislador británico con la frustrada Industrial Relations Act de 1971; como ha teorizado recientemente Ambroso, una ley que regule la huelga —afirmación que puede hacerse extensiva a cualquier ley que regule la autonomía colectiva— debe contar con un momento sancionatorio consensuado por las partes sociales, pues de lo contrario se caería en una «formidable exasperación de los conflictos» (Mariucci).

Por otro lado, la idea de una legislación de apoyo a la autonomía colectiva cobra cuerpo en los años 68/69, dando como resultado el conocido Statuto dei Lavoratori, utilizado prudentemente por las centrales, como lo demuestra el notable incremento de la mediación judicial en situaciones conflictivas, estudiado por Treu, y los insistentes llamados a una «fase due» de tal legislación, en materia de derechos sindicales a información y consulta.

Pero quizás el aspecto más desconocido del silencio legislativo en materia de participación gestora se encuentre en el subterráneo proceso de aprendizaje y maduración de las partes en el uso de sus instrumentos jurídico-colectivos, y principalmente en el recurso a la huelga: los protocolos y reglamentos de autodisciplina que desde comienzos de los años 60 han ido apareciendo en sede sindical para racionalizar el empleo de las medidas conflictivas han ido insertando en la práctica colectiva los «grievance procedures» tan conocidos en el sistema de relaciones industriales estadounidense, y que en este caso se refieren al establecimiento de instancias previas a la declaración de huelga, junto a una más detenida discusión de los términos del conflicto: comisiones mixtas como las previstas en el convenio «Fiat», con facultades

dialogantes de lo más variado, se han extendido a virtud de esta madurez del sindicalismo italiano, de este autoaprendizaje fatigoso y sin apoyos: «los objetivos empresariales y los empeños recíprocos entre empresa y sindicato —dirá Gaetano Veneto— eran sostenidos y puestos en condiciones de completa ejecución por una notable serie de cláusulas instrumentales que partiendo de comisiones «mixtas», ya otras veces contempladas en convenios de empresa, para cometidos aún muy limitados (piénsese en las comisiones sobre «job evaluation», sobre destajos, sobre el ambiente de trabajo, etc.), se concretaban en temas más generales de organización del trabajo o incluso de innovaciones tecnológicas, productivas, de instalaciones e inversiones regionales y/o sectoriales». El momento es aún prematuro para juzgar la eficacia de tan múltiple red de consulta, pero de las estadísticas de huelga hasta 1978 que nos ofrece, por ejemplo, Guinea, se deduce un aumento de las huelgas a niveles superiores a 1969, si bien compensado por una significativa rebaja en su duración media.

2. *Un oscilante equilibrio dinámico*

La relación de fuerzas en conflicto determinará una paulatina evolución del comportamiento de los antagonistas sociales, especialmente de los empresarios, que, como prácticamente todas las instituciones que van componiendo el cuadro colectivo italiano, tampoco es nueva u original, sino reflejo más o menos matizado de la evolución económica estructural común a los países industrializados; en este sentido, la evolución de actitudes en los sujetos colectivos ha sido analizada con detenimiento para USA —entre nosotros, por Rodríguez-Piñero—, y se ha observado la transición desde un sindicalismo de conflicto a un sindicalismo integrado, cuyos enfrentamientos se acomodan al marco conflictivo institucional, mientras los empresarios pasan de una ética de dirección autocrática a una ejecutoria de dirección participativa, o pluralista. De la misma manera, en Italia se arranca de una postguerra que exige, tras veinte años de fascismo y de corporativismo, la recomposición de los sujetos colectivos por ambas partes, labor que ocupará los años restantes de la década de los 40; durante ellos, no solamente se fragmentará la unidad del movimiento obrero, apareciendo centrales más dispuestas al diálogo que la CGIL, en concreto la CISL y la UIL, mucho más «disponibles» para la negociación colectiva con los empleadores, mientras éstos se agrupan y coordinan, recuperando su papel con un ímpetu cuyos apoyos no podían estar en las mismas tierras italianas que asistieron a su compromiso directo con Mussolini, sino que también comienza una labor doctrinal de modelación de las relaciones laborales a través de privilegiar la negociación colectiva en detrimento del concepto constitucional de la huelga como derecho político: Sermonti iniciará el proceso de vaciado de la Constitución respecto a la huelga, y le seguirán las construcciones de Mengoni y Calamandrei sobre la huelga como derecho subjetivo que, en cuanto tal,

presenta límites intrínsecos derivados de su función, la cual se limitará en un último golpe atrás por Santoro-Passarelli, al restringirla a las luchas de intereses, de forma a quedar excluida la huelga en los conflictos de derechos. En las recién mencionadas exposiciones doctrinales subyace el implícito respaldo de las centrales CISL y UIL, cuyos resortes en el poder político y los partidos de la mayoría les permiten una actitud dialogante de que no dispone la CGIL; de esta manera, la diferente suerte de las centrales marcará el viraje hacia un modelo de relaciones laborales integrado o, como lo denominan Romagnoli o Mariucci, «racional», cuyos prolegómenos empiezan a dibujarse ya en la década de los 50: pues, en efecto, mientras por una parte la CGIL hará un importante uso de la huelga como «sanción» contra los despidos masivos de los sectores textil y metalúrgico en 1952, desgastándose en la solidaridad, la CISL y la UIL se reclaman a otras tácticas, y obtienen su fruto en 1954/55, cuando los empresarios encuentran en ellas el interlocutor «responsable» que andaban buscando, y les muestran su favor (Ricciardi) permitiéndoles sus grandes éxitos contractuales de aquel bienio, que se traducen en la «masificación de inscripciones» (Treu).

La década de los 60 se inaugura con un esporádico recurso a la huelga y con una situación de la fuerza contractual y sindical de los trabajadores «en el punto más bajo de la curva descendente», al mismo tiempo que, sobre todo en el norte, se tienen ya las estructuras industriales gigantes que determinan unas relaciones laborales de tipo monopolítico. La negociación colectiva se coordina a diversos niveles, y la huelga se desencadena «para batallas de sector o políticas», ahogando sus posibilidades en los conflictos a niveles inferiores, con lo que las construcciones doctrinales arriban a una conexión más elaborada de la huelga y el convenio colectivo, o en otras palabras, a una percepción de la huelga como técnica colectiva que debe ser despojada de los moldes civilistas con que había sido constreñida en la década precedente. La función de la huelga se estima ahora por Giugni la de una sanción al empresario recalcitrante —justa o injusta, desde luego, pero en cualquier caso concebida en términos de relaciones industriales antes que en sede civilista—; se trata, exactamente, de «la sanción *institucional* del ordenamiento intersindical frente a las violaciones de sus normas por parte de un empresario o de una colectividad de empresarios», apta para propulsar el sistema económico en desarrollo, e instrumento de garantía social para las relaciones laborales; la elaboración doctrinal se hace, pues, más tecnocrática, más aséptica, pues al mismo tiempo que se libera el derecho de huelga de sus trabas civilistas —aunque un conspicuo sector doctrinal y jurisprudencial continúe con ellas, como ha expuesto Durán—, se pretende un nuevo ajuste o institucionalización, sin duda más amplio que el precedente. En palabras de Tarullo, «en el momento en que se empieza a admitir, al tener las partes contratantes igual fuerza económica, que el estado normal de las relaciones intersindicales esté constituido no tanto por el conflicto cuanto por la compo-

ción de intereses, realizada aunque sea a nuevos niveles de equilibrio económico cada vez, en ese mismo instante se tiende a considerar el derecho de huelga como un derecho atribuido a los individuos, no ya en vista de un superior interés público al equilibrio de las partes en conflicto, sino para la tutela de un interés colectivo (pero no por eso público) de una de las partes contratantes. Pero si se trata de un interés colectivo *privado*, entonces el derecho subjetivo es un derecho subjetivo privado y disponible, y su ejercicio puede deducirse en convenio». Así pues, el derecho de huelga puede limitarse a través de los acuerdos colectivos, entendiéndolo Ghezzi —como hace también Kahn-Freund— que su «disposición» en la parte obligacional de ellos constituiría la contrapartida a las concesiones patronales de la parte normativa.

A fines de los años 60, antes del otoño caliente revelador de tantas contradicciones, el modelo de relaciones laborales había llegado a un equilibrio, inestable, pero a fin de cuentas equilibrio, cuyas características fueron desarrolladas por Tarello en una obra de profundo impacto:

- 1.º Ausencia del monopolio sindical del trabajo a nivel nacional, no solamente producida por el pluralismo de centrales, sino también por el desarrollo desigual de las regiones, sobre todo entre el norte y el sur, que motivará posteriormente una «nueva planificación del mercado de trabajo» donde asumirá un preponderante rol el equilibrar ambos extremos mediante las inversiones industriales en el sur.
- 2.º Existencia de mecanismos de compresión de la litigiosidad individual, representados por la administración sindical del contencioso, mediante la eventual intervención de órganos arbitrales administrativos, no judiciales.
- 3.º Presencia de una garantía de paz sindical, bajo el seudónimo de programación de costos de la empresa, por el período de duración del acuerdo colectivo, gracias a la renuncia práctica del derecho de huelga en los acuerdos.
- 4.º Existencia de mecanismos de compresión del espontaneísmo sindical de tipo «destrutivo», los cuales comportan estímulos ejercitados sobre los sindicatos regulares a fin de que cumplan funciones de vigilancia sobre los propios afiliados, sosteniendo que dichos estímulos podrían actuarse sencillamente responsabilizando a los sindicatos ante el contratante colectivo, especialmente el empresarial.
- 5.º Presencia de una ulterior garantía de paz sindical, funcionando en el momento de caducidad del pacto, constituida por el arbitraje político a nivel de renovación de acuerdos nacionales de sector; la cual se inicia con la oferta por parte del ministro Sullo, en carta de 24.3. 1961, a una conferencia triangular donde se debatiría un acuerdo marco sobre procedimiento de negociación colectiva a nivel nacional.

El mismo ministro que intentaría un entendimiento entre las partes en carta dirigida a la patronal CONFINDUSTRIA, advirtiéndole de los nocivos efectos de una mortificación a los sindicatos, considerados ya como interlocutores válidos antes que como arribistas de planteamientos ilegítimos contra la propiedad y la libre empresa.

A partir de 1968, el equilibrio logrado, con todo el cuadro de caracteres sistemáticos, se rompe, entrando todo el modelo en una «fase de autocrítica», en la definición de Romagnoli. El nuevo sindicalismo, de tipo consejista, se superpone al viejo sin destruirlo, y mantiene la tradición sindical de instrumento de transformación general y política, obviando los aspectos integracionistas de la participación en la gestión, la cual se inaugura primero espontáneamente, para luego ser asumida por las centrales. Las adquisiciones teóricas de este momento incierto que abarca toda la década de los 70 pueden resumirse en dos, según las exposiciones de Mariucci:

- 1.º Apertura de nuevos espacios de maniobra. La negociación de los efectos de la crisis, principalmente en tema de ocupación e inversiones, y su traducción en derechos de información y consulta al respecto, significa algo tan mínimo, en fin de cuentas, como ésta de abrir un nuevo espacio de negociación y de poder, hasta el momento cerrado al movimiento obrero con carácter general (hay, desde luego, experiencias aisladas de gestión compartida, como la de la empresa Basetti, estudiada a fondo por Romagnoli). Pues los resultados, como ya se ha repetido en otras ocasiones, no pueden calificar una valoración más avanzada.
- 2.º Estrategia integral de los sindicatos, que han vivido y están viviendo los años de madurez del sistema económico, con sus trabas y la crisis estructural, y han visto al fin la íntima relación del desarrollo con el subdesarrollo. Los planteamientos reivindicativos tratarán a partir de ahora de administrar la crisis en función de todos los implicados, y no solamente de los trabajadores con empleo. Saltan a la discusión los planes de trabajo para todos, con unas preocupaciones planificadoras y programadoras ausentes hasta el momento de las plataformas de negociación. Y por esta vía, el sindicalismo llega una vez más a su razón de ser en Italia, aunque ahora con el peso de haberse demostrado experimentalmente: la íntima conexión entre luchas sindicales y políticas, la paulatina coronación del Estado como empresario de los empresarios, máximo poder económico en torno al cual giran y se acomodan los demás empresarios.

Una panorama de equilibrio inestable, al cabo, fuertemente politizado y en discusión por el último ajuste para hermanarse definitivamente con su paradigma anglosajón: el ajuste del sindicato dentro de las empresas, nego-

ciando la gestión y los resultados de ella en los acuerdos colectivos, y representado en el interior por los delegados de fábrica y los consejos de delegados.

3. Una teorización evolutiva de la participación

Si acabamos de ver que el modelo de relaciones laborales basado en la contratación articulada durante la «fase de racionalidad» entra en crisis en la década de los 70 a favor de un mayor interés sindical por los temas de gestión económica y de participación en ella, queda por ver la interesante evolución específica que a niveles doctrinal y práctico se realiza en Italia alrededor del concepto «participación».

Ya hemos analizado sobradamente la importancia de la CISL y sus principios contractualistas en orden a desacreditar a las Comisiones Internas y a cuanto supusiera participación; en buena ley, podríamos decir que el rechazo italiano a la participación tiene la impronta de la central cristiana, si no fuera porque los novedosos reclamos de ésta al «american way» han determinado el sistema italiano de relaciones laborales en su integridad. Resumiendo el estado de opinión, Lombardini afirma que la participación en la gestión, en empresas que mantienen su carácter capitalista, no consigue una participación efectiva por las siguientes razones: primero, porque no modifica el capitalismo de consumo, pudiendo incluso reforzarlo; segundo, porque puede consolidar las tendencias monopolíticas con el apoyo obrero; tercero, porque fomenta el aislamiento entre los representantes y la base; y cuarto y último, porque las grandes decisiones escapan al nivel de la empresa. Desarrollando con éxito el último corolario, Galgano emite un juicio en 1976 que parece definitivo para la doctrina progresista: la gestión compartida 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 debe ser conflictiva, teniendo los posibles entendimientos entre las clases en conflicto otra sede y otra dimensión. Todavía más: 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.

Pero ya en esa época empezaban a ofrecerse por algunos sectores doctrinales los ingredientes necesarios para un cambio de rumbo hacia la participación gestora. En 1975, Mazzoni hace una descripción de los diversos sistemas de *representación* de los trabajadores en la empresa, y distingue tres tipos básicos: uno, la acción directa del sindicato exterior a la empresa, con sus delegados, secciones sindicales, etc., con el resultado de institucio-

nalizar el conflicto en la empresa, y hacer del acuerdo un acto de mera tregua temporal al continuo conflicto, con el presupuesto de la administración del acuerdo; otro, la representación electiva de todo el personal, mediante consejos de empresa o establecimiento, regulados minuciosamente por las leyes, bajo el principio de colaboración en la empresa, con el resultado de que la negociación y la acción sindical quedan fuera de ella, así como los conflictos, mientras dentro se prohíben en aras de la «comunidad empresarial»; por último, uno intermedio, el inglés de los «shop stewards», elegidos por sólo los afiliados a los sindicatos, tipo cuyo auge coincide con la crisis de las «joint consultations» y de la negociación colectiva externa a la empresa, con el resultado de un protagonismo sindical en las acciones externas, y una negociación colectiva informal por los «shop stewards» en el interior. Para aquel autor, el problema de fondo estribaba en conciliar la unidad de la representación en la empresa con la pluralidad de órganos sindicales fuera de ella, para evitar la concurrencia que se acusaba entre ambas formas representativas. En el mismo año, Scognamiglio estudia también la diversidad de representaciones, externa e interna, pero con mayor optimismo en cuanto a su posible coordinación: la oportunidad, dice, cuando no la exigencia de la cooperación entra ambas formas, nace de la comunidad de objetivos perseguidos por los diversos instrumentos, y viene rápidamente cumplimentada 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, otorgándoles poder de designación (Acuerdo Pirelli), de revocación (Acuerdo Perugia), o incluyendo en el consejo a representantes sindicales (Acuerdo ARCTE). En cualquier modo, concluye el autor, su convivencia puede resultar fecunda, en el sentido de permitir un equilibrio móvil entre los vastos intereses colectivos de los sindicatos y los específicos del personal defendidos por los órganos de base: se puede presumir que la acción sindical en la empresa acabará por atraer a su esfera de influencia a los órganos representativos internos.

Esa fuerza de atracción centrípeta entre sindicatos y consejos de gestión, a que alude Scognamiglio, quizá motivada por las limitaciones de unos y otros y sus requerimientos complementarios, se evidencian por el comportamiento de los sindicatos, que no sólo mantienen su interés por los delegados y consejos de fábrica, procurando su absorción o, en la medida de lo posible, al menos unas buenas relaciones con ellos, sino que además emprende en un momento dado, que para Giugni se sitúa en 1977, una importante labor de aproximación *teórica* a los temas de gestión y participación. Conocemos ya las palabras de Lama, en nombre de la CGIL, pidiendo una «institucionalización» del control sindical. El acercamiento se efectúa bajo la consigna de una «democracia participativa y conflictual», que servirá de medio para obtener la meta de la autogestión, una idea asimismo obviada o ignorada por los italianos, con la excepción de la izquierda extraparlamentaria: en 1977, el

más notable exponente teórico de las preocupaciones progresistas, Giugni, afirmará 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.

En el fondo de la nueva postura favorable a la participación se encuentra la distinción que aporta Ruffolo entre gestión y control, utilizada también por Pizzorno para criticar la cogestión alemana, y por la doctrina francesa unos años antes para el mismo propósito: lo que se pide por el sindicalismo y la doctrina progresista italiana es un mayor control obrero, pero no la participación en la gestión, según ellos; en razón a lo cual, viene descartada cualquier hipótesis de presencia en los órganos societarios o de servil participación en todos los momentos de la gestión, que por el contrario se desean «atribuidos a una función direccional investida de una responsabilidad plena y, naturalmente, de los poderes necesarios», y se busca el control sobre las decisiones «esenciales y cualificantes, relativas a las opciones y a la actuación de un plan de empresa, que sea paralelo a los planes en que se funden las decisiones referentes al gobierno de la economía en su conjunto».

No hay dudas respecto a la estética de la distinción entre participación y control: las construcciones teóricas italianas han sido siempre catedrales de deslumbrante belleza, en cuyo interior, desgraciadamente, se manejan las mismas motivaciones inmediatas y prácticas de los demás países. Atribuir la gestión al empresario, «con los necesarios poderes», y pretender controlar desde fuera las decisiones capitales emanantes de un plan nos recuerda de nuevo la añeja postura de los sindicatos americanos, que no dudan en convocar una junta general de accionistas para explicarles la conveniencia de destituir al gerente porque la empresa va a pérdidas, claro que en el atractivo marco de un brumoso paisaje conceptual. Porque la pretendida distinción entre momento gestor y momento supervisor —«cosurveillance»— no tiene arraigo práctico, pues a la hora de supervisar las decisiones capitales, se está ejercitando un derecho de información y consulta, y eventualmente, de veto, que compromete igualmente, cuando se ratifica lo actuado, a las fuerzas sindicales. A la hora de la verdad, el control obrero tiene la misma ambivalencia que la participación, y la única diferencia entre la «Mitbestimmung» germánica y el «workers control» británico o el «union control» americano radica en que la legislación promocional se sitúa a un nivel distinto por la fuerza de las tradiciones de cada país. Los intentos prácticos de control obrero en Italia, que debemos comparar ahora con las teorizaciones comentadas, han desembocado en los últimos años en los siguientes fenómenos:

- a) Los programas experimentales en empresas con graves problemas —suspensión de pagos, quiebra, crisis en general—, tendentes a entregar la dirección de la empresa desahuciada a sus trabajadores; también, los derechos de información y negociación de inversiones en algunas grandes empresas. Gozan del favor de la CISL.
- b) Las conferencias de producción, fórmula predilecta del PCI en grandes empresas, que consiste en discutir en asamblea la programación de la empresa, conjuntamente con las fuerzas políticas y los representantes políticos locales. Por su carácter episódico y de propaganda para los partidos en las asambleas del personal, no parecen tener excesiva incidencia en el control de la empresa.
- c) La democracia económica consejista. Una reciente elaboración de Trentin (1976), con ecos del consejismo ordinovista de Gramsci, por la cual se atribuye a los consejos el papel de asumir la dirección económica en las empresas, demostrada ya la madurez de la clase obrera en las décadas precedentes; pero la doctrina señala la decadencia de los consejos de fábrica, su esclerotización paulatina, y el hecho mismo de su inicial papel reivindicativo y de confrontación con la empresa, escasamente adaptado a la participación.
- d) Control de la ejecución del programa directivo. Ampliamente aceptado en los ambientes socialistas, se basa en el pensamiento de Morandi sobre unos consejos de gestión a nivel de empresa, que participarían en la elaboración y realización de un plan económico central («nacional»).

b) Los elementos del modelo

1. Las Comisiones Internas

Órganos unitarios de representación del personal de las empresas, encuentran su regulación en los acuerdos colectivos nacionales mencionados anteriormente, cuya matriz está constituida por el Acuerdo Interconfederal para la Industria de 18.4.1966, que se ha venido prorrogando año por año.

La *implantación* de las CI debe, ante todo, considerar el propio ámbito marcado por los pactos nacionales. En general, puede decirse que afecta a las empresas medianas y grandes, pues se establece el umbral de 40 trabajadores, aunque por debajo de este mínimo se constituyan los delegados de empresa, con las mismas funciones y prerrogativas que las CI. En la redacción del Acuerdo para la Industria, «para cada sede, establecimiento, filial u oficina autónoma de empresas industriales en las que se halle normalmente ocupado un número de trabajadores superior a 40, se elige una Comisión Interna en representación de los trabajadores frente a cada dirección. En las

citadas unidades empresariales que ocupen un número de trabajadores superior a 5 pero no a 40, se elige un delegado de empresa al que se atribuyen las mismas competencias de las Comisiones Internas». La pauta del sector industrial se imita con algunos matices en otros pactos nacionales, como, por ejemplo, el de Bancos y Financieras de 1969, donde el número mínimo para la elección de Comisiones Internas es el de 40, mientras el exigido para los delegados de empresa es el de 8; o en el del sector comercio de 1967, que bajaba a 35 el número de trabajadores necesario para la creación de las CI, pero subía a 25 el requerido para los delegados de empresa, por más que en el acuerdo nacional del comercio firmado en 1973 no comparecen ya las CI, aunque sí el delegado de empresa, ahora para establecimientos entre 11 y 15 empleados, y elegido por las organizaciones sindicales firmantes, a sugerencia de los empleados. Lógicamente, en aquellos sectores donde existe un pacto interconfederal expresamente dedicado a regular las CI, éstas tienen más posibilidades de supervivencia, en principio, que en aquellos otros sectores donde su regulación se contiene en un instrumento general, ya sea a nivel nacional, o de provincia o empresa, junto con las demás materias negociales, pues su renovación toca de lleno a las CI. En algún caso, además, los acuerdos han quedado al margen del tema, como ha ocurrido en el sector de seguros, que en 1966 había establecido las CI en la línea común del modelo, y los esfuerzos de los sindicatos por sustituirlas con los consejos de empresa se vieron frustrados por la oposición de la patronal ANIA, lo cual no ha sido obstáculo para que, en uso de los derechos sindicales reconocidos por el Statuto, la Federación Unitaria de Trabajadores FULA haya elaborado un reglamento para la formación de los consejos de empresa con fecha 12.7.1977, otorgando mandato a las organizaciones provinciales para constituirlos allí donde esté dispuesto el personal de las compañías.

Si ahora saltamos de las prescripciones contractuales a la realidad de los hechos, el ámbito de implantación de las CI es muchísimo más reducido que el deducible de los acuerdos donde se instituyen, si pensamos que en la industria, donde gozaban de mayor implantación, han sido, por regla general, erradicados por el movimiento de delegados y los consejos de fábrica. Con todo, debemos tener presente que la mayor central sindical italiana, la CGIL, considera compatibles las CI con los CdF, según vimos, y defiende la posibilidad allí donde puede de un organismo unitario de representación del personal —bien que con nombre distinto a Comisión Interna— flanqueado por otro organismo unitario de representación sindical, cada uno con atribuciones diferenciadas, dualismo en buena parte tautológico, que declina cuando, como sucede en el sector metalúrgico, en el textil o en el alimentario, existe una fuerte tendencia unitaria entre los sindicatos de los diversas centrales, y se adopta consiguientemente una estrategia única que se manifiesta en el abandono de las CI y las SAS para confluir en los CdF, cuya emergencia no

debe oscurecer la distinta denominación («consejo de empresa», «consejo de delegados», etc.) asumida en ocasiones.

La *estructura* de las CI es semejante a la de los consejos de establecimiento alemanes o a los comités de empresa españoles, es decir: formados sólo por el personal de la empresa, con independencia de su afiliación sindical, si representación del empresario. En el Acuerdo nacional para la industria de 1966, que seguiremos a partir de ahora en el análisis de este organismo, las elecciones para la constitución de la CI se convocan a iniciativa de un grupo de trabajadores o, cuando ya existe en el establecimiento, por la CI cuyo mandato termina. Cualquier grupo, sindical o autónomo, puede presentar una lista de candidatos, no habiendo obtenido éxito las pretensiones de los sindicatos de excluir a las listas independientes, donde con toda seguridad se incrustan los representantes «amarillos», sostenidos por los empresarios. La composición de las Comisiones es proporcional al número de votos obtenidos por cada lista, distinguiendo entre obreros y empleados en función de que tales listas no pueden comprender una mezcla de ambas categorías, amén de que los miembros pertenecientes a uno o a otro sector dependen de la importancia cuantitativa de éstos en el establecimiento. Las listas son cerradas, pero no bloqueadas, con lo que cada elector puede expresar en la votación sus preferencias; una de las diferencias que el nacimiento de los Consejos de fábrica ha marcado frente a las Comisiones ha afectado precisamente el sistema de listas, que en la elección de los Consejos no se predetermina de forma cerrada por el grupo presentador, como veremos más adelante. Lo dicho se señala en el artículo 5 del pacto de 1966: «La Comisión Interna es única para todo el personal de cada sede, establecimiento, filial u oficina autónoma y debe estar compuesta por empleados y obreros elegidos separadamente en representación de cada una de las categorías antedichas según la entidad numérica de ambos grupos. El representante de un grupo no puede ser elegido entre los pertenecientes al otro, y en todo caso, al menos un puesto debe reservarse a los empleados u obreros siempre y cuando el número de unos u otros en la unidad empresarial sea superior a tres».

La envergadura de la CI se determina proporcionalmente también al número de trabajadores empleados en el establecimiento, y va desde 3 miembros en establecimientos hasta 175 trabajadores, a 21 en los de más de 4.000, aumentando de dos en dos: siempre un número impar, a efectos de las votaciones.

Sus *funciones* tienen como punto de partida el «concurrir a mantener normales las relaciones entre los trabajadores y la dirección de la empresa, para el desarrollo regular de la actividad productiva, en un espíritu de colaboración y de recíproca comprensión». Los orígenes de este párrafo o declaración de principios en el espíritu de colaboración de todas las fuerzas sociales

en las postguerra son indudables, y en ello coincide con todas las leyes que en otros países regularon durante los años 40 la representación unitaria del personal en las empresas. Pero yendo más a las facultades concretas, se pueden resumir en las siguientes:

En primer término, una actividad de vigilancia respecto al cumplimiento por el empresario de las normas laborales, en especial de la seguridad e higiene en el trabajo, así como de los pactos colectivos y de los contratos individuales; función de control jurídico que es general a todos los consejos de gestión europeos, y que en materia de pactos colectivos tiene la importancia de mantener la tensión al cumplimiento de todo el ordenamiento intersindical, que de otra forma se convertiría en papel mojado. Sin embargo, no disfrutaron al respecto de facultades sancionadoras contra los infractores, ni siquiera de la convocatoria de huelga, y para cualquier tipo de sanción, estatal o social, habrán de acudir a los poderes públicos o a los sindicatos: así las cosas, la CI se sitúa en el centro de una triple conexión, con el empresario, los poderes públicos y los sindicatos, enquistada en el propio núcleo productivo de la fábrica o el establecimiento, que explica la asunción de atribuciones prohibidas, en la medida que ahora veremos.

En segundo lugar, es órgano de composición de los conflictos colectivos o individuales de derechos, surgidos por la aplicación o interpretación de las normas antedichas. Cuando el conflicto no queda resuelto con su intervención, habrá de traspasar la iniciativa a los sindicatos, aunque el Acuerdo para la industria de 1966 tiene buen cuidado en mantener válidos los posibles procedimientos de quejas o de agravios contenidos en los convenios colectivos; a los sindicatos y a las comisiones de vigilancia e interpretación de los pactos se añaden las facultades conciliadoras de los organismos administrativos y judiciales, de manera que puede afirmarse la existencia de una amplia confusión en las competencias, de donde lo único claro es que las CI no pueden intentar sino una mediación a secas, sin poder adoptar por sí mismas una decisión, ni mucho menos llamar a la huelga en respaldo de ellas. En la práctica, sin embargo, algunas CI poderosas de las grandes fábricas del norte italiano han recurrido a la huelga, contando con el apoyo de la CGIL y el eventual de las demás centrales, exceso de poder también normal en los consejos de gestión europeos.

En tercer lugar, el Acuerdo para la Industria señala el examen conjunto con la dirección, antes de que ésta actúe, y «con el fin de una satisfactoria solución común» de los esquemas de reglamento interno, época de vacaciones y horarios de trabajo. Quizá sea ésta la facultad más importante de las CI, y desde luego la que ha producido mayor número de comentarios y discusiones. El examen conjunto no significa otra cosa, en el texto del Acuerdo, que la emisión de un parecer no vinculante por parte de las CI, ya que en una nota al acta del Acuerdo se hace reserva de la libertad de decisión del

empresario en caso de no confluir ambas opiniones. En la práctica, el precedente Acuerdo para la Industria de 1953 no se preocupaba excesivamente de poner en claro las competencias, y las CI habían ido conquistando durante toda la década de los 50 y parte de los 60 unas facultades negociadoras a nivel de empresa que habían marginado a los sindicatos en algo de tanta trascendencia para el contacto con la base y para el palmarés reivindicativo de ellos, por cuanto los pactos colectivos de empresa hacían realidad, convertían en instrumentos prácticos y dinámicos los otros acuerdos de nivel superior. En buena parte, las acusaciones de amarillismo contra las CI arrancan de esta actividad negocial, pues se argumentaba la buena disposición de los empresarios para pactar con ellas mejores condiciones de trabajo que las obtenidas por los sindicatos como una táctica premeditada dirigida a desincentivar la afiliación sindical; y cuando la «contratación articulada» defendida por la CISL cuaja en 1962/63, inaugurando un proceso complejo de negociación en donde los sindicatos cierran acuerdos-marco nacionales, completados a continuación por los acuerdos provinciales y, finalmente, por los de empresa, todos ellos en sede sindical, el papel negociador de la CI se contempla más que nunca como intrusismo, y en el Acuerdo de 1966 se precisa en el artículo 1: «La disciplina colectiva de las relaciones laborales, en la fase de formación, y las respectivas controversias, están reservadas a la contratación colectiva que entra en la competencia de las correspondientes organizaciones sindicales». Con ello amainó en gran parte la intervención de las CI en la firma de acuerdos de empresa, pero estaba claro que en muchos casos las secciones sindicales eran ridículas en cuanto a efectivos en un dado establecimiento o firma, lo cual se comprende mejor si pensamos que el índice de sindicación para el año 1968 era del 33 %, repartidos entre las varias centrales, y sólo después del otoño caliente, en 1976, subirá al 51 %; por lo cual continuaron firmándose acuerdos de empresa por las CI —en menor cantidad, desde luego—, hasta que los acontecimientos de 1969/70 saldaron las dificultades sindicales de afiliación mediante el enganche al movimiento de delegados y consejos de fábrica. Hoy, los acuerdos pactados por las CI son mínimos, en correspondencia con su pérdida de audiencia, y su valor puede estimarse, como hace Romagnoli, en el sentido de un acuerdo sobre estandarización de los contratos de trabajo, prácticamente un «gentlemen's agreement» tan del gusto de los italianos.

Otras facultades de menor entidad consisten en el derecho de información previo a la reducción de personal o de jornada por crisis, un derecho de propuesta sobre métodos de producción y servicios de la empresa, y la elaboración conjunta del reglamento de las obras sociales, aunque no sea del todo claro si el «contribuir a la elaboración de los estatutos y de los reglamentos de las instituciones internas de carácter social», de que habla el Acuerdo de 1966, permita una auténtica negociación o simplemente un derecho de opinión.

El funcionamiento de las CI debe efectuarse sin interferir la jornada de trabajo ni la actividad productiva, sujetándose sus miembros al normal ritmo de la empresa, «como todos los demás empleados», por lo que deberán pedir autorización en caso de necesitar ausentarse en cumplimiento de su representación. Si bien una nota al acta aclara que, cuando por pactos de empresa se estableciera un mejoramiento de la situación, se respetará el mejor derecho de esas CI: en particular, la ausencia más notoria de posibilidades se advertía en la exigencia de cumplir el horario de trabajo salvo autorización del empleador, lo cual condicionaba grandemente las reuniones urgentes o las salidas o contactos fuera de la empresa, y la concesión de un crédito de horas se había hecho presente en las empresas más avanzadas, alineándose con lo determinado por la legislación extranjera sobre consejos de gestión.

El mandato de los miembros se extiende a dos años, y puede ser revocado «ante tempus» por deliberación conforme de, al menos, el 51 % del personal elector, en votación secreta y directa; por otra parte, al término del mandato puede acudir a una reelección sin límite temporal. Las sustituciones de los miembros titulares afectados por traslados, despidos, dimisión o muerte, sólo alcanzarán a un número limitado que se determina en el artículo 9 del Acuerdo para la Industria, a fin de mantener la representatividad de la CI, cubriéndose las plazas vacantes dentro de dicho límite por nombramiento del candidato que quedó en puertas en las elecciones: de esta forma, una CI de 5 miembros puede nombrar dos sustitutos sin necesidad de convocar elecciones parciales, y una de 21 puede cubrir de la misma forma hasta 10 vacantes.

Las *prerrogativas* para el cumplimiento de la representación se centran en las disponibilidades de «un local idóneo, en las horas convenidas con la dirección... para que las CI puedan reunirse a discutir los problemas inherentes a su actividad y para que los componentes de las mismas puedan recibir comunicaciones y reclamaciones por parte de los trabajadores», en empresas con más de 200 trabajadores, y en cuanto sea posible, para las de más de 175. Pero el tema del local tiene variantes, de las que la más notoria puede ser la del Acuerdo para el sector bancario y financiero, el cual asigna el local a las CI con cinco miembros o más —correspondientes a un número de trabajadores de 175 o superior—, aunque recomienda a las empresas donde se haya establecido el mantenimiento de la concesión de local a CI con tres o más miembros —correspondientes a un número de trabajadores de 41 o superior—. También se pone a disposición de las CI y de los delegados de empresa un tablón de anuncios para exponer comunicados, a condición de dar vista previa a la dirección, y de no contener otras materias que las de su competencia o sindicales. Por último, se admite la reunión de la CI con el personal en el establecimiento, para temas de su competencia o sindicales, en horas y lugares acordados con la dirección, y que, salvo casos excepcionales, supondrán un señalamiento fuera de las horas de trabajo.

Las *garantías* de los miembros de CI se reducen a la protección frente a traslados y despidos, abarcando también a los miembros salientes hasta un año después de la terminación del mandato, y consisten en la obligación del empleador que pretende despedir o trasladar a un tal representante de obtener el consentimiento de los sindicatos territoriales vinculados al representante y a la empresa en cuestión, evacuado en el término de seis días; en caso de ser expresamente negativo, el representante podrá acudir en los doce días siguientes a un colegio arbitral compuesto por un delegado del sindicato al que está afiliado, de otro delegado del sindicato al que está afiliada la empresa, y de un presidente elegido de común acuerdo por ambas organizaciones, decidiendo, tras un proceso informal de audiencia y prueba de las partes, si el despido o traslado es legítimo o no, en cuyo último caso «declarará inoperante a todos los efectos el despido o el traslado».

Los *resultados* de las Comisiones Internas han sido paradójicos. En palabras de Momigliano, su actividad se encauza hacia direcciones «profundamente distintas» a las establecidas en los Acuerdos recién analizados, pues la propuesta de mejoras en la productividad o la vigilancia de las obras sociales no han sido nunca practicadas, mientras la elaboración de los reglamentos y de los sistemas retributivos asume la forma de una verdadera negociación contractual. Y Mancini subraya que la renuncia a la negociación colectiva por las CI ha sido la regla del Acuerdo más incumplida, al menos durante los años 50. Su falta de operatividad queda de manifiesto, por otro lado, en sus evidentes limitaciones, si comparamos el procedimiento electoral, las atribuciones, prerrogativas y garantías, con el modelo germánico, e incluso con el francés: la elección por lista cerrada y presentada por un grupo, el control por el empresario de las reuniones y de la actividad de los representantes, la ausencia de garantías contra sanciones distintas al despido o el traslado —una suspensión de empleo y sueldo, una discriminación en el trabajo, un postergamiento en los ascensos, etc.— o contra obstrucciones por el empleador, habían situado a las CI en la cola de los consejos de gestión europeos, a despecho de las mejoras introducidas en convenios colectivos integrativos. En la actualidad, la institución ha quedado a la deriva, y si la CGIL defiende un órgano de representación unitaria del personal, y los CdF van pareciéndose cada vez más a esta experiencia representativa, nadie piensa en mantener el esquema proclamado por el Acuerdo de 1966, nadie concibe un órgano de representación unitaria para la «colaboración» con la gerencia y la propuesta de «mejoras en la productividad». Ahora se intenta un contrapoder con facultades de gestión paritaria, en el máximo de cuestiones posibles, enclavada bajo la protección de las centrales sindicales. Como sucediera con la «joint consultation» en Gran Bretaña, las CI desaparecen con cada nuevo pacto colectivo en favor de los «shops stewards commettees»; su camino ha terminado, y no podemos predecir que se verán potenciadas

mediante una ampliación legal de sus competencias y prerrogativas, como hizo la ley alemana de 1972, porque ya es demasiado tarde para ellas.

El camino del futuro está abierto, en consecuencia, para los consejos de fábrica y los delegados de personal.

2. Los consejos de Fábrica

La *implantación* de los CdF, al igual que todo el espectro normativo que le rodea, se encuentra oscurecida por la ausencia de uniformidad en las denominaciones y las regulaciones. En general, ya hemos visto cómo este tipo de representación unitaria en la empresa nace en los acontecimientos de 1969/70, reclamándose a los consejos obreros de 1919 y a las teorizaciones ordinovistas, aunque estos nuevos consejos adoptan matices en la denominación, composición, funciones, etc. Si concebimos a los consejos como aquellos órganos internos de representación sindical y unitaria en los que se articula el movimiento de delegados surgido en el otoño caliente de 1969, tendremos que es la figura más extendida de representación en la empresa, hoy por hoy, asumiendo una variedad de apelativos, como Consejos de Fábrica, Consejos de Empresa, Consejos de Delegados, etc. Como índice seguro de su capacidad de expansión, ha de tenerse en cuenta el pacto federativo CGIL-CISL-UIL de 3.7.1972, con su escueta proclamación de que «el consejo de delegados es la instancia sindical de base», y el posterior documento Storti sobre el proyecto de unidad, aprobado por los Consejos Generales de las tres Confederaciones en la sesión común de Roma, 16-18.4.1975, el cual reafirma la intención de generalizar los consejos de fábrica (y de zona) como estructuras de base de la nueva organización unitaria, luego malograda. Bajando a cada sector industrial en concreto, se advierte además una progresiva implantación de estas formas de representación consejista, pues si en una encuesta realizada por Guido Romagnoli para la provincia de Milán, sobre el movimiento de delegados hacia 1970 en los sectores gráfico, metalúrgico, químico y textil, se demuestra que la implantación más homogénea se situaba en el sector metalúrgico, donde se había producido en el 57 % de las empresas, el sector textil arrojaba un 37 % de empresas con el nuevo tipo de representación obrera, mientras el químico bajaba al 5 % y el gráfico únicamente al 0,5 %, correspondiente a una sola empresa, la «Mondadori», caracterizada por una mano de obra fuertemente contestataria; en cambio las investigaciones dirigidas por Veneziani sobre la contratación colectiva en Italia, hasta 1977 muestran, comparando los pactos colectivos de los diversos sectores con la encuesta anterior —salvadas las distancias entre una y otra—, cómo, por ejemplo, en el sector químico se tenía en casi todos los pactos colectivos, al terminar el año 1972, «el reconocimiento de los CdF como sujetos negociadores a nivel de empresa, prefigurando así una solución que será introducida en el entero sector al estipularse la renovación del convenio nacional», ocurrida en 1976 (Ricci). Igual sucede en el sector comercio al nego-

ciarse el acuerdo nacional de 1976, cuya «verdadera novedad digna de relieve en materia de derechos sindicales» será la de constituir eventualmente en los establecimientos con más de 15 empleados el Consejo de Delegados en sustitución de las RSA, a condición de ser constituido unitariamente y que su implantación, componentes y dirigentes, sean notificados a la dirección de cada empresa, conjuntamente, por las organizaciones estipulantes. Garofalo, analizando el sector, advierte del retraso con que se está produciendo la aparición de dichos Consejos, especialmente en el sur, donde una más débil solidaridad de clase mantiene aún a los representantes sindicales puros, incluso todavía designados por la secretaría provincial. En el sector agrario, por su parte, con una problemática y una fenomenología representativa algo diversa a la industrial y de servicios —las comisiones de control del empleo, las ligas campesinas, las comisiones sindicales de contratación—, ha visto también un giro importante en el acuerdo nacional de 1977, a tenor del cual, aquellos delegados que usufructuaban la representación sindical en la empresa podrán ser elegidos mediante reunión única de los trabajadores de la empresa (y, en consecuencia, como representación unitaria del personal, al mismo tiempo que unitaria de los sindicatos), o bien separada para cada sindicato, cumpliendo así el pacto una labor promocional en la implantación de estas nuevas formas unitarias de representación.

Por último, otro índice de la generalización de los CdF, aunque indirecto y necesitado de posterior depuración, podemos hallarlo en el número de delegados existente en los diversos sectores, por cuanto los CdF se componen en principio de los delegados de personal y delegados sindicales, según veremos de inmediato. Pues bien: el «nuevo sindicalismo» surgido en 1969 tiene como rasgo más vistoso la multiplicación de los delegados al residenciar las legitimaciones en cada tajo, negociado o cadena, por grupos homogéneos de trabajadores. En la encuesta citada de Guido Romagnoli para la provincia milanesa se pasó así de haber un representante por cada 478 trabajadores en 1969, a uno por cada 86 en 1970, y, finalmente, a uno por 54 en 1973. Consiguientemente, las cifras de delegados a nivel nacional son elevadísimas, obteniendo, sin duda, el sector metalúrgico el porcentaje más alto: 1.172.471, seguido de la construcción, con 677.860 delegados, el textil con 550.260, el químico con 475.000, descendiendo en el sector comercio, con 299.142, y en el ferroviario, con 139.320. Porcentajes, desde luego, que deben analizarse teniendo en cuenta la distinta envergadura de cada sector, por cuanto no podemos afirmar, por ejemplo, que los ferroviarios están peor representados que los empleados de comercio, dada la gran diferencia de ocupación en uno y otro sector.

La *estructura* de los CdF reviste también una heterogeneidad de complicada asimilación. Vuelve a ser el sector metalúrgico —en concreto, los metalmecánicos— el indicativo de una mayor homogeneidad, pues debido a la

lucha unitaria de los sindicatos, asumida tempranamente, los CdF de este sector se benefician de acuerdos en vía de constituirlos como representación sindical y de base *única*, y en tal sentido reconducen las CI, las RSA y los delegados para dar origen al CdF; en otras palabras, los CdF de las empresas metalúrgicas se componen de los delegados del personal de todo tipo, y asumen tanto las funciones, garantías y prerrogativas de las Comisiones Internas, como las de las RSA, hasta donde alcanzan cada una de ellas. Claro que en todo ello desempeña un decisivo papel la aceptación por los empresarios de un organismo tan numeroso y dotado de tantos perfiles: quizá por la resistencia de una minoría de empresarios, aunque también a causa de organizaciones obreras y grupos de trabajadores divergentes de la común actuación —a la izquierda o a la derecha—, existe un porcentaje de CdF cuya composición se alimenta exclusivamente de RSA y delegados, CI y delegados, o sólo delegados, aunque en un porcentaje mínimo. En otros sectores no tan homogéneos, la composición de los CdF se vence a la aglutinación en ellos de las CI y los delegados obreros, de forma que en realidad nos hallamos frente a una CI ampliada, que coexiste con las RSA de cada sindicato, con independencia entre aquél y éstas. Lógicamente, se trata de sectores donde predomina la estrategia CISL, empeñada en mantener a ultranza «sus» secciones sindicales y no verlas absorbidas en organismos donde predomina en principio la central CGIL.

El número de miembros de los CdF, a la vista de lo anteriormente expuesto, difiere de sector a sector, e incluso de empresa a empresa, debido a su básica composición de delegados obreros, elegidos por grupos homogéneos de trabajadores —secciones, negociados, plantas, tajos, etc.—, cuya clasificación o distribución depende a partes iguales de la fantasía y de la concienciación del personal elector.

La institución de los CdF presenta sus mayores originalidades en el procedimiento de elección y revocación de los componentes. Las listas cerradas de candidatos, presentadas por sindicatos o grupos de trabajadores, que veíamos para las CI en los diversos convenios reguladores, ceden ahora unánimemente a la «scheda bianca», papeleta donde cada elector indica aquellos compañeros que más convenientes les parezcan para las tareas de representación. El ámbito de elección es asimismo más reducido, pues se circunscribe al grupo homogéneo de trabajadores, identificado como tal en la asamblea del personal, o por decisión propia, o en alguna otra forma aceptada por las fuerzas presentes en el establecimiento: de nuevo hallamos aquí amplias similitudes con el «multisindicalismo» británico operante en la designación de los «shop stewards».

En las elecciones habidas se ha constatado el trasvase de los antiguos miembros de las CI a las designaciones para los CdF, especialmente en el sector metalúrgico, donde han desaparecido prácticamente en favor de éstos;

también se señala el alto porcentaje de afiliación sindical en los delegados así elegidos: más del 90 %, según algunos datos, de los miembros de los CdF pertenecen a algún sindicato, y el mínimo porcentaje restante pertenece a empresas altamente politizadas, donde germinan grupos extraparlamentarios discrepantes del papel reformista de los sindicatos; control sindical de los CdF aceptado en la actualidad como regla en prácticamente todos los órganos unitarios de representación en la empresa de Europa, cualquiera que sean las relaciones formales y/o legales entre sindicatos y consejos.

Elegidos los delegados de grupo, se constituye el CdF con ellos, ampliado, como ya vimos, con representantes de otras procedencias. A continuación, algunos CdF, especialmente en los sectores donde operan en exclusiva, proceden a elegir de entre ellos a los que van a detentar las representaciones sindicales admitidas por el Statuto dei Lavoratori, usufructuarios de permisos retribuidos y no retribuidos, con tendencia a rotarlas a fin de que todos los miembros puedan participar en cursos de formación sindical, congresos sindicales, etc. E igual puede decirse de la nominación entre ellos de los que van a ostentar el «status» protector, y las prerrogativas, de miembros de CI, sobre todo también en materia de crédito de horas.

En cuanto a la revocación, los «nuevos representantes» pueden ser apeados en cualquier momento de su cargo por el grupo que le designó, y elegir a otro compañero como representante; la evolución posterior ha ido estabilizando los mandatos, según veremos más abajo, y se tiende hoy a regularizar el tiempo de duración en el cargo.

En la evolución «estructural» de los CdF adquieren especial relieve dos tipos de organismo superior, situado el uno dentro del propio CdF, elevado el otro a organismo electivo de segundo grado: se trata de los *comités ejecutivos* y de los *consejos de zona*, cuyas motivaciones son absolutamente divergentes. Mientras los comités ejecutivos responden a necesidades burocráticas, para agilizar unos órganos demasiado amplios cuyos plenarios de delegados no pueden discutir todos los temas ni reunirse para cualquiera, dando origen así a un «miniconsejo» permanente compuesto, por regla general, de quienes en el momento ostentan los créditos de horas de las RSA y/o las CI, los consejos de zona constituyen la superestructura de los CdF, los órganos encargados de aglutinar el parecer de los diferentes CdF del área para coordinar así la acción del movimiento obrero, siguiendo claramente los pasos de las teorías gramscianas y de otras experiencias históricas del consejismo, respecto a una pirámide perfecta de delegaciones que regularían la producción económica con la asistencia de los sindicatos y de los partidos obreros.

Las *funciones* detentadas por los CdF, dentro de la heterogeneidad según los sectores, parecen abocar normalmente a situarse en unas coordenadas reivindicativas, dirigiendo la negociación colectiva con la empresa y la conflic-

tividad resultante en bastantes casos, aunque las dificultades puestas por los empresarios para admitir como interlocutor negociador un ente de las características vistas hace que porcentualmente la actividad más frecuente de los CdF sea la de servir de punto de contacto en la empresa a los sindicatos y a los delegados del personal, transmitiendo las reivindicaciones de la base hacia arriba, y los planteamientos sindicales hacia abajo, así como también la de controlar la correcta aplicación de los acuerdos en el ámbito de su competencia. En el seno de los CdF se eligen también comisiones de estudio sobre seguridad en el trabajo, organización laboral, etc., con interesantes revelaciones y descubrimientos: «en este sentido, los CdF constituyen no sólo un instrumento de expansión genérica de la participación, sino que parecen configurarse potencialmente como momentos de radical transformación de los acostumbrados procedimientos de expresión de las plataformas reivindicativas. En último análisis, tienden a desarrollar un verdadero y propio rol político, que supera y trasciende toda legitimación burocrática al expresarse 'en nombre y por cuenta de los trabajadores'» (G. Romagnoli). Por último, los pactos colectivos más recientes, al tratar de los derechos de información y de control de las inversiones empresariales, atribuyen a los CdF tales prerrogativas en el nivel de base, compartidas a niveles superiores por los sindicatos territoriales. En resumidas cuentas, los CdF se ven feudatarios de los momentos en que nacen, y sus ambiciones en orden a extender la participación en las decisiones los erigen en auténticos foros obreros, donde los delegados de grupo y de sindicatos discuten las medidas a adoptar, una especie de parlamento con poderes deliberantes y, en algunos casos, «legiferantes», que designa de su seno las comisiones ejecutivas que haya menester; en algunos aspectos recordará a las asambleas de delegados establecidas en el Ordenamiento alemán, con las diferencias evidentes que en su momento estudiaremos. En la evolución que viene sufriendo para adaptarse a las necesidades más funcionales y menos etéreas del «obrero común», la esencia de sus plenos parece concentrarse en esta labor de difusión de informaciones y de engranaje de la base con los líderes y sus estrategias.

Las garantías y prerrogativas de actuación son las que puedan negociarse en un acuerdo colectivo o puedan otorgarse por cada empresario o conquistarse por la propia acción reivindicativa. Así, por ejemplo, en las actas del acuerdo nacional de banca y entidades de crédito de 1976 hay una declaración patronal de «disponibilidad a reconocer» al Consejo de Empresa como proyección unitaria de la Federación de Trabajadores de Banca en sede empresarial, declaración cuyos términos prácticos se reenvían a niveles inferiores, donde está atravesando dificultades aplicativas (Germano), a despecho de que ya la «Convenzione per i diritti e le relazioni sindacali presso le aziende di credito e finanziarie», firmada el 18.6.1970, había abierto el camino para el reconocimiento del Consejo como único interlocutor de la dirección para la totalidad de los empleados. En el acuerdo nacional para el comercio de

1976 se atribuye a los CdF que sustituyen unitariamente a las diversas RSA las prerrogativas y derechos reconocidas a éstas. Por su parte, el acuerdo nacional de 1972 para la industria química y el de 1973 para la industria de cerámica identifican el CdF como una RSA unitaria, y le atribuyen una suma anual de permisos retribuidos igual a dos horas por cada trabajador de la empresa, utilizables también por los empleados no pertenecientes al CdF, pero llamados a flanquear las estructuras ejecutivas en el ejercicio de las competencias atribuidas. El acuerdo nacional de 1972 para la industria azucarera habla indiferentemente de RSA y/o «estructuras representativas de los trabajadores en la empresa».

Los *resultados* del consejismo de fábrica en Italia aún están por despejar, como es lógico, si pensamos en la dificultosa consolidación a través de pactos y la necesidad de ampararse en las garantías y prerrogativas de las CI y las RSA, no siempre aceptados por los patronos. En un primer análisis, puede convenirse que a ellos compete gran parte del mérito en haber logrado una unidad de acción en las centrales mayoritarias de espléndidos frutos, que a su vez repercute en la propia red de consejos en cuanto vienen a ser reconocidos por dichas centrales como representaciones sindicales unitarias en la empresa.

Pero la doctrina ha advertido en los últimos tiempos una crisis de crecimiento en los consejos, señalando la progresiva esclerosis que les afecta, el abandono de su dinamismo y de sus iniciales planteamientos alternativos y de democracia asamblear. Los síntomas concretos confluyen desde diversos puntos: destaca, ante todo, la indiferencia progresiva de la base por el funcionamiento de los Consejos, una vez pasada la explosión de descontento de 1969; y el «obrero común», que fuera en aquellos tiempos promotor de una democracia consejista más próxima a él, la abandona paso a paso, delegando totalmente en los representantes de grupo y sindicales las tareas reivindicativas, aspecto de un letargo obrero conocido en toda Europa en los años de crisis por los que atravesamos. De ellos se quejan los propios Consejos, pero sus esfuerzos por interesar en los debates y por atraer la atención mantenida de la base parecen caer en el vacío: aduce Castegnaro en este sentido que la elección de los Consejos sobre la base de grupo homogéneo y sistema de papeleta en blanco garantiza una mayor libertad en la elección, pero no supone por sí misma un gran estímulo para la participación, ni asegura una amplia difusión del poder. De nuevo vuelve por sus fueros la democracia representativa, arrumbando en el desván de los cacharros un asambleísmo imposible en las grandes factorías. Simultáneamente, los Consejos se estratifican en una serie de niveles organizativos y jerárquicos, cuyo resultado es la concentración de poder en un pequeño grupo de delegados, el ejecutivo, que pierde el contacto directo con el grupo homogéneo, pues su poder no le viene del grupo, sino de su posición: el comité ejecutivo, a fuer-

za de intentar funcionalizar las labores reivindicativas y generales de los órganos de base, se erige en cúspide usufructuaria de los poderes, prerrogativas y funciones de la representación, y la rotación y revocación de sus miembros se hacen sobremano difíciles: en efecto, la rotación encuentra en líneas generales una constante resistencia de los empresarios, que desean tener claro qué delegados disfrutan en cada momento de los permisos retribuidos y pueden, por ello, circular libremente por la empresa, reunirse y ausentarse en las horas de trabajo; la enorme ampliación de las representaciones que ha supuesto el movimiento de delegados explica las regulaciones colectivas donde se atribuye sin más a los Consejos una suma global de horas retribuidas para la acción sindical, pero, aun dentro de ello, los patronos no participan de la favorable aceptación que el sistema rotatorio encuentra en los sindicatos; igual puede decirse de las exigencias de clarificación sentidas por los empresarios a la hora de negociar el pacto de empresa con el Consejo, de suministrar información, o de dialogar con el comité de huelga en el seno del referido Consejo. Por otra línea convergente, el liderato de unos pocos, sus dotes de dirigente, influyen en la misma cristalización del ejecutivo. En cuanto a la revocación, se ha señalado por los investigadores que cada vez tiene menos frecuencia, al revés de cuanto sucedía al principio, y se refiere a los delegados marginales, aquellos cuyas intervenciones y protagonismo en la marcha del Consejo se reducen a cero; a ello probablemente contribuya el hecho de que los delegados son, en elevadísima proporción —ya lo vimos—, militantes sindicales, respaldados a tenor de su importancia dentro de la empresa por el sindicato local: se ha dicho, abundando en este sentido, que el interés de la empresa en tener por contraparte a un organismo cuyo poder lo ostente un grupo identificado y estable lo comparten también en alguna medida los sindicatos externos (Castegnaro). En definitiva, abundan las opiniones de una progresiva burocratización de los CdF, con una aproximación a las prácticas habituales en las CI.

A ello se añade la problemática surgida en torno a las relaciones con los sindicatos, de las cuales se ha deducido un desgaste para los Consejos y un cercenamiento de sus posibilidades: la adopción por las centrales mayoritarias de una «política de reformas» en 1970 como trámite para mantener su hegemonía sobre los niveles sindicales inferiores ha arrastrado en su fracaso a los CdF, que el obrero común ve cada vez más como órganos sindicales corresponsables de las vicisitudes reivindicativas; además, esta subordinación, del consejismo a las directrices confederales, por muy inexorable que pudiera parecer desde una perspectiva histórica y comparada, se ha desarrollado en buena parte a pesar de las teorizaciones u objetivos que daban sentido al nuevo sindicalismo: toda la superestructura de los Consejos de Zona está por hacer, aunque en el sector metalmeccánico se contaban 86 en 1971 y 222 en 1974 —a este último número había que sumar los 58 Consejos inter-categoriales— y que el congreso provincial de la Federación de Trabajadores

Metalúrgicos de Roma (sobre «estructuras unitarias de base y territoriales», celebrado en Ariccia en octubre de 1973), hubiera mostrado la necesidad de utilizarlos como órganos de articulación y de promoción de las acciones locales y, en general, territoriales (Rispoli); pues, como concluía Del Turco en aquel congreso, «el Consejo de Zona puede devenir dos cosas: una superestructura burocrática que se superpone a los modelos ya existentes, o un nuevo paso adelante, con la asunción de ellos como estructura unitaria territorial de todas las fuerzas. Sólo así podrá realizarse un proceso evolutivo que apunte a la superación del Pacto Federativo, a través de una práctica unitaria que, partiendo de abajo, rompa las incrustaciones burocráticas que hacen asfíctica la vida actual de las estructuras del Pacto». Desgraciadamente, el Pacto por la unidad de las tres centrales mayoritarias no culmina en lo previsto, y todas las buenas intenciones de potenciar los Consejos unitarios a nivel de zona han quedado arrumbadas, a la espera de mejores momentos; al pluralismo sindical no conviene la unidad orgánica a niveles territoriales, y si respeta a los CdF, es más bien porque no tiene más remedio: en realidad, los sindicatos explotan a los CdF a efectos de su política particular, alistando a través suya a las fuerzas de base, de otra forma mucho más esquivas. Los Consejos de Zona, exigencia estructural de supervivencia para un consejismo alternativo a los sindicatos, no han conseguido arraigar, y por ello los CdF han debido engarzar directamente con estos últimos, en la posición subordinada antedicha, muy lejos de impulsar una profunda renovación en el sindicalismo reformista del presente.

3. *La participación sectorial y su repercusión en las empresas*

A pesar de los dudosos resultados prácticos de los derechos de participación sindical en la actividad de las empresas, que comentábamos al analizar los primeros acuerdos de «Zanussi» y «Fiat» sobre el particular, en 1973/74, las centrales han mantenido la estrategia, extendiéndola en la negociación colectiva de 1975/76 a prácticamente todos los sectores industriales y algunos de servicios. La visión de conjunto más cercana que poseemos se refiere a este período contractual, pues los datos relativos a la negociación de 1978/79 aún no han sido verificados y comparados. Refiriéndonos, pues, a la panorámica negocial que se ofrecía en 1977, hallábamos reguladas cuestiones de participación en la gestión económica en los siguientes contratos colectivos nacionales:

- CCN para la Industria Metalmeccánica privada, de 1.º de mayo de 1976.
- CCN para la Industria Metalmeccánica de participación estatal, 1.5.1976.
- CCN para la Industria Metalmeccánica menor, de 5 de mayo de 1976.
- CCN para las empresas químicas, de 1.º de abril de 1976.
- CCN para empresas químicas con participación estatal, de 1.º de enero de 1976.

- CCN para empresas del sector textil, de 23 de septiembre de 1976.
- CCN para la Industria Minera, de 11 de junio de 1976.
- CCN para la Construcción, de 1.º de abril de 1976.
- CCN para la Industria del Cemento, Cal, Yeso y Amianto-cemento, de 30.4.1976.
- CCN para la Industria de Materiales de Construcción, de 1.4.1976.
- CCN para el ENEL, de 1.º de mayo de 1976.
- CCN de Banca, de 1.º de junio de 1976.
- CCN de Transportes Aéreos, de 1.º de enero de 1976.
- CCN de Prensa y Editoriales, de 4 de marzo de 1977.
- CCN para la Industria del Caucho y Plástico, de 31 de marzo de 1977.

En todos estos acuerdos colectivos nacionales se contienen disposiciones sobre participación a diferentes niveles, territoriales y empresariales, cuyos aspectos de detalle se configuran en la negociación integrativa posterior, a escala regional, provincial y de empresa. Las lagunas y retrasos criticadas en el segundo momento negocial no obstaculizan la extensa implantación que, como puede advertirse, ha adquirido esta cuestión en los acuerdos. Veamos los aspectos generales contemplados por los acuerdos-marco a nivel nacional. Al tema ha dedicado la central CISL un número especial de su revista «Contrattazione» recientemente, y nada mejor que seguir sus conclusiones generales.

Las líneas esenciales de los acuerdos-marco mencionados se reconducen todas a las cuestiones fundamentales del control sindical sobre la política de la empresa y sobre los correspondientes reflejos ocupacionales, control sindical que se articula necesariamente en dos fases:

- a) Fase de información sobre los programas de inversión, sobre las innovaciones y modificaciones tecnológicas, sobre la descentralización productiva —en la cual destacan los planes de la empresa «Fiat»—, localización de nuevos establecimientos, recurso al destajo y al trabajo a domicilio, movilidad horizontal, y sobre los previsibles reflejos sobre la ocupación y sobre la organización del trabajo.
- b) Fase de la verificación o «examen conjunto» (así como de la determinación) de las medidas empresariales referentes a las materias antes aludidas, de las repercusiones ocupacionales y productivas, de las consecuencias sobre las condiciones ambientales y ecológicas, de los reflejos sobre la organización del trabajo.

De las dos fases del control —o participación— de los sindicatos en la gestión económica regulados en los acuerdos citados podemos extraer, en particular, las siguientes características o rasgos generales:

- 1.º Las verificaciones o «exámenes conjuntos» constituyen un hecho actualmente presente y difuso en el ordenamiento intersindical italiano.
- 2.º Las informaciones están muy a menudo articuladas por sectores (así, CCN de empresas químicas privadas y de participación estatal, CCN Textil), y por áreas productivas (así, CCN metalmecánica privada, CCN metalmecánica menor, CCN Químicas privadas, CCN Químicas con participación estatal, CCN Caucho y Plástico).
- 3.º Las informaciones vienen suministradas preferentemente con el objeto de permitir a los sindicatos expresar en el encuentro previsto su valoración autónoma y previa de los programas sometidos a aquélla, y no sólo y principalmente con objeto de tutelar y desarrollar la ocupación. El CCN Químicas prevé, además, que la información se subordine a la formulación por los sindicatos de los requisitos de su asentimiento previo, tanto al proyecto en su conjunto como a sus aspectos relativos a la localización de instalaciones y a las condiciones ambientales y ecológicas.
- 4.º Bastante difundida, especialmente en el CCN Químicas, CCN Caucho y Plástico, CCN Textil, CCN Industria Minera, es la práctica de la determinación (a varios niveles: nacional, territorial, de grupo, empresarial) de la ejecución real en cuestiones ocupacionales, ambientales y ecológicas.
- 5.º Se prevén consultas anuales en el CCN Caucho y Plástico sobre problemas concernientes a los servicios, la infraestructura y la ordenación territorial de la circunscripción.
- 6.º En el CCN Químicas con participación estatal, el examen conjunto sobre la coordinación de los procesos de inversión, cualificación y directrices productivas se somete a las exigencias del desarrollo de la sociedad italiana.

Asimismo interesante, aunque un poco olvidada, es la normativa colectiva en materia de contrata y trabajo a domicilio, contenida primordialmente en el CCN Textil, por su estructura productiva, pero también presente en otros CCN, con las siguientes previsiones:

- a) Se establece una información «ex ante» para las RSA y para los sindicatos territoriales en materia de contrata, incluso en el supuesto de exceso de actividad productiva.
- b) Se acuerda el empeño de la empresa comitente de exigir a las empresas contratistas el respeto a las normas contractuales del sector al que pertenezca la empresa comitente.
- c) Información a los sindicatos y las RSA de la terminación de las contrata.

- d) Compromiso de discutir con los sindicatos las soluciones alternativas a las contratas.
- e) Información sobre la naturaleza de la actividad confiada a los trabajadores a domicilio.
- f) La relación, en el CCN Textil, de los trabajadores a domicilio utilizados por la empresa.

En cuanto al trabajo femenino, el CCN Caucho y Plástico lo somete a examen conjunto en encuentros «ad hoc», y donde el problema asuma notable importancia, los firmantes tendrán en cuenta las posibilidades técnicas y legales de asignar a mujeres los trabajos tradicionalmente asignados a los hombres, si compatible con las exigencias organizativas y con las posibilidades de la formación profesional.

Otras observaciones deducibles del análisis de la contratación colectiva hasta 1977 pueden ser las siguientes:

En primer lugar, las RSA y los CdF han adquirido responsabilidades políticas de enorme relieve, pues no sólo constituyen el interlocutor principal de la dirección en orden a todas las materias contenidas en la parte obligacional de los CCN, sino que intervienen también a nivel nacional para el control de la realidad empresarial (así, CCN Químicas, Caucho y Plástico, Mineras).

En segundo lugar, el derecho sindical a la información y a su posterior verificación conjunta se sujeta a veces en la empresa a condiciones particulares. Así, en el CCN Metalmecánica privada, sólo las empresas con más de 200 trabajadores informarán previamente en un encuentro específico a las RSA (y, por conducto de las asociaciones empresariales de sector, al sindicato provincial de sector) sobre las operaciones de descentralización, de reestructuración, de parcelación, cuando ello comporte modificaciones sustanciales en el sistema productivo e influya en la ocupación. Igual número de trabajadores se exige en el CCN Metalmecánica menor, mientras el CCN Caucho y Plástico requiere 150.

Con respecto a las inversiones, el CCN Metalmecánica privada dispone que las empresas con más de 500 trabajadores suministrarán a los sindicatos, a petición de éstos, y en el curso de una reunión al propósito, información sobre las perspectivas de producción y sobre los programas que supongan nuevas instalaciones industriales o ampliaciones considerables de las ya existentes. Para una semejante información, y también para la verificación conjunta, sitúa el CCN Textil en un mínimo de 300 el número de trabajadores ocupados por las empresas obligadas. Por su parte, el CCN Caucho y Plástico lo sitúa en 350.

En tercer lugar, el examen conjunto previo de los datos sobre repercusión en la ocupación o en la organización productiva tiene en ciertos casos la na-

turalidad de condición suspensiva sobre la ejecución de modificaciones técnicas o de las inversiones programadas por la empresa. Así, los CCN Metalmecánica con participación estatal y Transportes Aéreos determinan, para los supuestos de innovaciones técnicas o de la organización productiva con repercusiones en la ocupación o en las condiciones laborales, la comunicación previa por la empresa a los sindicatos provinciales y a las RSA, que podrán pedir un encuentro para un examen en orden a dichas repercusiones.

Diversos ejemplos de acuerdos colectivos *de empresa* pueden traerse a colación para analizar a este nivel de participación las consecuencias de la negociación italiana, de entre el gran número de pactos de empresa donde se tocan las cuestiones participativas.

a) En el sector siderometalúrgico hemos ya comentado los pactos para las grandes empresas «Zanussi», «Olivetti», «Fiat», etc., y parece de interés ahora intentar un análisis de los firmados por empresas medianas o pequeñas, como los suscritos en 1976 por las empresas «Arneg», «Talin», y «La Precisa». De estos acuerdos destaca el otorgamiento al Consejo de Fábrica de un derecho a examen conjunto sobre inversiones y ocupación en las empresas por debajo del límite numérico de trabajadores exigido en los acuerdos nacionales, de 200 empleados, así como al examen conjunto de la organización del trabajo y de la movilidad. En concreto, el de «La Precisa» es el más escueto de los tres, por cuanto en su artículo 1.º se limita a remitirse a una nota de la dirección por la que se había cumplido el derecho a información sobre inversiones y empleo previsto por el CCN de 1.º de mayo de 1976. El artículo 2.º desarrolla un principio de colaboración entre la dirección y el CdF, cuyo planteamiento reza como sigue: «Se declara que la empresa ha expresado preocupación por las dificultades existentes en orden a las cuestiones sobre movilidad en el interior del establecimiento, al horario de trabajo, al trabajo extra y al absentismo. Considerada la evidente necesidad de realizar las condiciones para el logro de la máxima competitividad de la producción empresarial, incluso a través de un indispensable mejoramiento de la productividad no sólo a través de las inversiones señaladas en la nota informativa, la empresa y el CdF reconocen la oportunidad de favorecer un mejor clima de relaciones en el interior de la empresa. Las partes se comprometen a examinar empresarialmente las cuestiones de la movilidad, horarios y trabajo extra en el momento de su acaecimiento, y a *superarlas de común acuerdo* según las normas de la ley y del acuerdo».

A continuación, se refiere detenidamente al tema de la movilidad vertical, y en concreto a los ascensos, apoyándose en las cláusulas al efecto del convenio colectivo nacional: se trata de dar los pasos necesarios para «consentir, previo el adecuado adiestramiento, el acceso a posiciones de trabajo con mayor contenido profesional a aquellos trabajadores que por experiencia y capacidad tengan la disponibilidad para una mayor cualificación». En tales

ascensos de categoría, encuadrables en las reivindicaciones expresadas desde 1969 para el encuadramiento único de obreros y empleados y para la reducción de categorías profesionales en base a la supresión de las inferiores, no puede verse únicamente una forma indirecta de mejoras salariales, sentida y reivindicada por los trabajadores, ni tampoco únicamente una estrategia política para recomponer la unidad de la clase obrera, dispersa en gran número de categorías, sino además la respuesta al hecho evidente de un bloqueo más o menos duro por las empresas de la carrera profesional de los trabajadores, resistiéndose a mover los mecanismos de ascenso incluso en los supuestos de palmaria cualificación de los afectados, y de su utilización por largas temporadas en los puestos superiores vacantes, cuya cobertura definitiva no se opera por la dirección. «A tal fin, se procederá entre dirección y CdF a verificaciones semestrales sobre las posibilidades de realización de tales iniciativas y sobre el encuadramiento de los trabajadores singulares». Determina después los requisitos para pasar de la segunda categoría a la tercera, a tenor del tiempo de permanencia en la de origen, y supeditando el ascenso de los más recientes a dos años de permanencia en ésta, y a un mes de prueba en el desarrollo de las tareas correspondientes a la categoría superior. «Queda entendido que, de conformidad con las disposiciones del CCN, los trabajadores, incluso tras la adquisición de la tercera categoría, no podrán negarse a rotar en cualquier puesto de trabajo de la actividad productiva». De forma que, simultáneamente con la obtención por los trabajadores de una cierta garantía de carrera profesional, la empresa obtiene la flexibilización de la estructura organizativa, conquista patronal de no pequeña importancia.

El pacto colectivo de la empresa «Arneg», por su parte, no sigue la técnica del anterior en materia de derechos informativos sobre inversiones y ocupación, remitiéndose sin más a lo establecido en el pacto nacional, y sin una nota informativa de la dirección similar a la emitida por «La Precisa». Por ello, se declara que «con referencia a precedentes declaraciones de la dirección en cuanto a la situación empresarial, la empresa confirma la propia intención de resolver el problema del aumento productivo también mediante una ampliación o una nueva instalación industrial, en el ámbito de las posibilidades de obtener financiación de las entidades e instituciones previstas al objeto o mediante aportaciones financieras de nuevos socios, por cuanto la empresa, en su estado actual, no dispone de una adecuada autofinanciación; a tal fin, la dirección mantendrá al corriente al CdF sobre el desarrollo de tales iniciativas dentro del mes de mayo de 1977». En la misma declaración de intenciones se manifiesta el compromiso de la empresa por mantener su presencia activa en el mercado nacional e internacional, mediante el estudio de nuevos productos que permitan ocupar importantes sectores de mercado y el potenciamiento de nuevas técnicas de producción. Finalmente, la empresa se obliga a no descentralizar su actividad «sin previa información y examen con el CdF. En tal ocasión, la empresa suministrará al CdF todas las

noticias útiles para la aplicación de las normas colectivas y para el conocimiento completo del fenómeno».

En su parte articulada se contienen disposiciones sobre el ambiente de trabajo, para la concreta realización de lo establecido en el acuerdo nacional, y entre otras disposiciones se regula el derecho del CdF a promover independientemente acciones de indagación e investigación en los ambientes de trabajo por vía de los organismos sanitarios territoriales. En el artículo 2 se contienen prescripciones similares a las del pacto anteriormente analizado en materia de movilidad vertical (ascensos), destacando la cláusula que reza: «Compatiblemente con las exigencias técnico-productivas, se procederá a una rotación de los diversos puestos de trabajo para aquellos empleados que lo deseen y que demuestren capacidad. Y esto con el fin de una mayor valoración de las capacidades profesionales de los trabajadores mismos... Las posibilidades de realización de dichas iniciativas de desarrollo de las capacidades profesionales de los trabajadores y sus criterios informadores y aplicativos serán objeto de examen con el CdF».

Por último, la empresa «Talin» sigue muy de cerca el esquema del acuerdo anterior en el suyo propio, tanto respecto a información sobre inversiones y ocupación, como en materia de ascensos y de ambiente de trabajo. En dichas cuestiones se regula el examen conjunto con el CdF antes de adoptar las medidas pertinentes, y la posibilidad de esta representación obrera de incoar por su cuenta y riesgo las investigaciones sobre ambientes de trabajo que estime oportunas. Destaca la declaración de no proceder a reducción de personal en 1977: «se prevé la no disminución del número de trabajadores actualmente ocupados, con posibilidad de operar un cierto número de admisiones; a tal fin se prevé desde ahora una verificación conjunta sobre la evolución de la situación, en el mes de julio de 1977».

b) En el sector de la alimentación, el acuerdo colectivo firmado por el consorcio STAR en diciembre de 1976 se muestra sobremano articulado en sus disposiciones sobre cada uno de sus establecimientos; dividido en tres apartados, que se refieren a las inversiones, a los niveles de empleo y a las nuevas relaciones con la agricultura, cada uno de tales apartados se divide en normas específicas para los establecimientos del grupo.

Así, en cuanto a inversiones, expresa la intención empresarial de proceder a nuevas inversiones en el ámbito de la programación 1976-1977, al objeto de potenciar la actividad productiva directa y alcanzar la plena eficacia de las instalaciones. Para ello, respecto al establecimiento de Agrate, «el 30 de abril de 1977 la sociedad se reunirá con la FILIA provincial y los consejos de fábrica para verificar los proyectos adjuntos respecto a la programación 1976-1977, referentes a la reorganización general de las empresas milanesas del grupo». En cuanto al establecimiento de Corcagnano no se determina en esta materia una participación sindical en la gestión, limitándose a garantizar el desarrollo

de la producción y de la ocupación fija y estacional, y sólo respecto de esta última se prescribe que «en los trabajos del tomate el número de temporeros será *contratado* (sic) con el consejo de fábrica sobre la base de la programación productiva de 1977, en el ámbito de un incremento del 35 % respecto al número de temporeros de 1976». Sobre el establecimiento de Sarno se estipula que «el 30 de junio de 1977 la sociedad se reunirá con la FILIA nacional para verificar los proyectos de ampliación de la base productiva, tiempos de realización, sectores de intervención y número de los ocupados auxiliares. El 30 de enero de 1977, la sociedad se reunirá con la FILIA provincial de Salerno y el consejo de fábrica para verificar, sobre la base de las cantidades productivas de 1977, el régimen de horarios, turnos, disfrute de vacaciones y festivos para saldar e integrar tales programas cuantitativos con los desarrollos ocupacionales que de ellos se dedujeran... La sociedad y los consejos de fábrica se reunirán semestralmente al objeto de efectuar una verificación sobre la realización de las inversiones».

Los niveles ocupacionales dan pie a nuevas intervenciones de los CdF, que se encargan de controlar el compromiso asumido por la empresa de mantener hasta el segundo semestre de 1978 los niveles ocupacionales de 1976; con este motivo, en el establecimiento de Sarno la sociedad verificará y reintegrará semestralmente, de acuerdo con el CdF, a los trabajadores con contrato resuelto, en cumplimiento del nivel de ocupación acordado, y más aún: «La sociedad verificará con el CdF el posible incremento, siempre en base a la potenciación de la producción actual y a la posibilidad de introducir nuevos productos». Parecidas disposiciones se contemplan para los otros dos establecimientos.

Respecto a las nuevas relaciones con la agricultura, lo establecido en el acuerdo es ciertamente novedoso, cuyo punto de partida determina lo siguiente: «En el cuadro de las medidas urgentes aptas para la superación de las actuales dificultades agroalimenticias y al objeto de contribuir al potenciamiento de la producción, la sociedad se compromete a realizar una siempre más eficiente relación entre agricultura e industria de transformación, para favorecer el desarrollo agrícola, haciendo referencia, en vía preferencial, a las fuentes de aprovisionamiento nacional y a las estructuras asociativas». Se dispone asimismo una serie de encuentros al final de diciembre de cada año entre la sociedad y los productores agrícolas para decidir el número de hectáreas de cultivo, la compra de la producción subsiguiente, cumplidos los requisitos de cantidad y calidad, la definición de los precios, las modalidades de control y los tiempos de pago. De todo ello informará reservadamente la sociedad a la FILIA nacional.

c) En el sector comercio, podemos hacer un breve análisis del pacto colectivo de la empresa «Standa», de enero de 1977. La dirección de la empresa había anunciado anteriormente un exceso en sus plantillas de 5.000 tra-

bajadores, y el acuerdo a que llega con la Federación Unitaria de Trabajadores del Comercio (FULC) se cuida prioritariamente de la materia, mediante las siguientes cláusulas:

Para el «saneamiento y desarrollo» de la empresa se establece un plan de nuevas instalaciones y de autolimitación de mercado marginal, para cuya ejecución se prevé una inversión de 220.000 millones de liras para el trienio 1977-1979, con la creación de más de 5.000 puestos de trabajo, siempre que obtenga las correspondientes autorizaciones legales y exista una intención de ambas partes firmantes de «remover los obstáculos programáticos y burocráticos que impidan o ralenticen la actuación del plan». Junto a las nuevas instalaciones, se procede a reorganizar las existentes, con el acompañamiento de una programación de los flujos de mano de obra, a fin de estabilizarlos: «La 'Standa' se compromete a realizar los programas de reestructuración y saneamiento sin recurrir a despidos». Pero, claro es, a cambio de obtener vía libre en la movilidad horizontal del personal: «La empresa verificará preventivamente con las organizaciones provinciales sindicales los programas de movilidad territorial de los trabajadores que, para el personal no a nivel de cuadros, estará *como regla* circunscrita al ámbito de la ciudad y de su 'hinterland'. Con ocasión de tales verificaciones, las partes examinarán eventuales problemas relativos a traslados fuera del ámbito ciudadano y del relativo 'hinterland' y concordarán sus modalidades», informando asimismo periódicamente a los sindicatos provinciales de los traslados operados, para la oportuna verificación del cumplimiento de los acuerdos adoptados y, a nivel de empresa, «las direcciones verificarán preventivamente los respectivos programas con los consejos de empresa para tener en cuenta toda útil aportación crítica que se proponga, y para buscar con él el consenso». Se regulan detalladamente los estímulos a la baja voluntaria, con elevadas indemnizaciones, derechos preferentes de reingreso, etc. El acuerdo termina su parte obligacional con un largo artículo dedicado al absentismo: «La empresa suministrará trimestralmente a las organizaciones sindicales nacionales y provinciales, para las valoraciones oportunas, estadísticas actualizadas en la materia. Las eventuales situaciones particulares serán analizadas por las direcciones de las concretas unidades y por los respectivos consejos de empresa... Con referencia a lo dicho 'supra', el primer encuentro tendrá lugar el 28 de febrero de 1977».

d) En el sector textil, tiene interés el pacto colectivo de «Cotonificio Cantoni» con las Federaciones de las tres centrales mayoritarias (FILTA-CISL, FILTEA-CGIL, UILTA-UIL), el 4 de mayo de 1976. La empresa se había dividido en cuatro sociedades por acciones, pensando en una mayor especialización para cada una de ellas. El acuerdo firmado establecía las siguientes normas en su «parte primera»:

Ante todo, la empresa se compromete a reemprender las admisiones, hasta cubrir las vacantes existentes, procediendo selectivamente de forma que las

nuevas admisiones se produzcan en aquellos departamentos cuya potenciación se pretende. «Al objeto de verificar la marcha de la ocupación, las partes se reunirán cada seis meses». Los cambios y desplazamientos de personal necesarios a la producción y a la reorganización se discutirán y acordarán entre las partes a nivel provincial, como ya previsto en los acuerdos de empresa anteriores. El tema de las contrataciones y el trabajo a domicilio se regula en el número 2 de la parte obligacional: «La empresa se compromete, a partir del 1.º de julio de 1976, y a petición de las organizaciones sindicales, a indicar las firmas utilizadas para el trabajo externo. Se compromete además a hacer que el trabajo externo no perjudique el nivel ocupacional interno. La empresa precisa que no recurrirá directamente al trabajo a domicilio. La empresa declara no confiar encargos a empresas no cumplidoras del Contrato Colectivo Nacional de Trabajo y las leyes sobre trabajo vigentes».

El resto de la parte obligacional se dedica a precisar los establecimientos en producción, su programa de actividad, y el empleo fijado de trabajadores en cada uno de ellos.

Con los varios ejemplos de pactos de empresa analizados someramente en las páginas anteriores hemos obtenido una visión real de la incidencia de la participación. Los *resultados* y *perspectivas* de esta fórmula italiana de participación contractual se pretenden distintos a la participación institucional de los consejos alemanes, sin advertir que institucionalizados se hallan al momento presente los mismos sindicatos italianos y los consejos de fábrica titulares de esos derechos de información y examen conjunto. De todas formas, no puede negarse la originalidad de este modelo, y el movimiento obrero italiano ha de recibir los más calurosos plácemes por haber extendido ampliamente una inteligente vía de control de la gestión económica, de la planificación a medio y largo plazo, y de los efectos ocupacionales en las empresas, montando desde un principio una serie de niveles de encuentros y de verificación, ausentes en la experiencia germánica. Los resultados son ya otra cosa, y los propios comentaristas italianos, en intervenciones que hemos ido analizando en la parte teórica de esta investigación, se muestran escépticos. Pues esos encuentros trimestrales y semestrales con los sindicatos para examinar conjuntamente, para buscar el acuerdo, o para verificar la ejecución de lo acordado, tienen dos puntos débiles: el primero, la ausencia de una legislación de apoyo, del estilo de la sueca de 1976, de manera que sólo se alcanzará el control de la gestión si se ha obtenido previamente un pacto en tal sentido; el segundo, mantenerse los sindicatos y consejos fuera de la ejecución misma, con lo cual se fortalece la independencia de criterio al llegar el examen conjunto, pero permite a la dirección de las empresas un llano incumplimiento, cuya defensa se buscará a posteriori en las numerosas incidencias que se producen en la marcha de la economía. Romagnoli y otros autores italianos han puesto de relieve la insuficiencia de los acuerdos cuando

el momento aplicativo se deja en manos de los empresarios, y éste parece el costo que deben pagar los sindicatos y consejos italianos por conservar su pureza inmaculada. Como dato sociológico revelador, tenemos que el número de huelgas era superior en 1976 al de 1969, señal de amplias divergencias y de incumplimientos patronales —si hemos de creer en la teoría de Giugni de la huelga como sanción—, aunque el número de horas perdidas por tales huelgas era inferior al de la época del «otoño caliente». Un aspecto nada despreciable de estos acuerdos de participación, y que aquí no se puede desatender, es el de la planificación y la programación económicas, por las que se introduce a las empresas, grandes y pequeñas, en una vasta estrategia de inversión, de creación de nuevas instalaciones, de fomento de la agricultura y de las obras sociales. El esfuerzo cumplido por los sindicatos italianos por buscar soluciones de recambio a la maltrecha situación económica, en lugar de dedicarse a lamentar los malos tiempos, no puede achacarse exclusivamente a un protagonismo y a un papel motor de la sociedad asumido desde antiguo por el «impasse» de los partidos políticos; debemos, además, rendir homenaje a sus equipos de investigadores, a su brillante imaginación, a su honestidad en la búsqueda de vías para alcanzar sus objetivos finales. Sólo cabe desear a los hombres que tan esforzadamente luchan en ese sendero que alcancen pronto un nuevo modelo de relaciones laborales, estable y avanzado, para ejemplo y paradigma de los movimientos obreros en otros países.

III. LA PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LAS EMPRESAS ALEMANAS

A) EL SISTEMA DE RELACIONES LABORALES

A efectos de mejor situar la participación de los trabajadores en la dirección y en los resultados de las empresas en Alemania Federal, se hace preciso exponer brevemente los trazos más característicos del modelo de relaciones industriales de aquel país, como a continuación haremos.

a) Gran equilibrio de fuerzas

El movimiento obrero alemán es el primero en unificarse sólidamente en torno a Ferdinand Lassalle, en el siglo pasado, y de su antiguo historial deriva la gran disciplina y la prudencia de que hace gala: pues ya en 1922 contaba la central sindical ADGB con 7 millones de afiliados, mientras celebraba en el mismo año acuerdos colectivos afectantes a 900.000 empresas y a 14,6 millones de trabajadores. El nazismo y la segunda guerra mundial producirán un fuerte sentimiento de unidad entre los sindicalistas alemanes, que abandonan la fragmentación anterior (con el cuadro de la central ADGB, la cristiana, la Hirsch-Duncker y la comunista) para aliarse en la central general DGB al terminar la conflagración, por más que posteriormente nacieran la central cristiana CGB, apoyada por el partido en el gobierno, y la central de empleados DAG. Pero el panorama no es ni mucho menos el italiano, pues la central cristiana no ha conseguido obtener el brillante historial estratégico de la CISL, ni la masiva afiliación de que ésta disfruta en el sector servicios y en el sector público: es la DGB quien actúa de árbitro sindical en el país que ahora analizamos. En el cual, prescindiendo de los tempranos orígenes de los consejos de gestión, que se remontan al siglo pasado, y de su fuerte impulso revolucionario en 1918-1919, con Rosa Luxemburgo, los vemos de

nuevo aparecer en 1945, al terminar la guerra, cuando numerosos «comités» y «consejos de fábrica» asumen la dirección de sus empresas, cuyos propietarios y gerentes se mantenían en paradero desconocido por sus vinculaciones con el derrotado nazismo, hasta que la situación se fue normalizando y las empresas fueron reclamadas por, o en nombre de, sus anteriores propietarios.

En los momentos actuales, el sindicalismo alemán parece haber superado un profundo bache de afiliación, hecho patente por el continuo declive en las inscripciones, al extremo de que el número de sindicatos bajó constantemente desde el 39,7 % en 1948, hasta el 29 % en 1970: debido a las campañas de afiliación entre mujeres, funcionarios públicos, agricultores, y otros sectores tradicionalmente marginados por el sindicalismo, el porcentaje de afiliación se ha vuelto a elevar grandemente, hasta el punto de ocupar uno de los primeros puestos en Europa, con el importante añadido de su unidad. Por si ello fuera poco, su repercusión en el Parlamento alcanza límites insospechados, y no se ha visto declinar desde la postguerra, sino todo lo contrario: en la actual VII legislatura, el Bundestag tiene un 59 % de diputados que pertenecen a los sindicatos, lo cual significa una afiliación sindical de 308 diputados sobre el total de 518; se comprende así el amplio número de leyes laborales emitidas en los últimos años, a través de las cuales se regulan los temas más diversos, y especialmente la participación. En un tercer campo demuestran, finalmente, tener una desbordante potencia los sindicatos alemanes, y es en el de la economía, gracias a la existencia del Banco Sindical, el Bank für Gemeinwirtschaft, situado en el «ranking» germánico en el cuarto puesto bancario, y junto al cual se sitúa un amplio número de instituciones económicas de variado tenor: una cadena de supermercados, una firma editorial, una empresa de seguros, y la mayor empresa constructora del país.

Frente a este poderío sindical, el patronato germánico opone la asociación probablemente más dura del mundo, la BdA (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände), la cual agrupa mayoritariamente a los empresarios alemanes, a despecho de la existencia de otras asociaciones patronales (Tarifgemeinschaft Deutscher Länder, Vereinigung der Kommunalen Arbeitgeberverbände, Arbeitgeberverband der Eisen- und Stahlindustrie, Deutsche Bühnenverein y Sozialpolitische Arbeitsgruppe des Speditionsgewerbes), y se extiende a todos los campos de actividad, a diferencia de los tiempos anteriores a la segunda guerra mundial. La BdA se viene caracterizando por oponer frecuentemente el cierre patronal a las medidas conflictivas de los sindicatos, valiéndose de la disciplina que demuestran sus asociados, bastante diferente a la seguida en las patronales de otros países. Además de su patronal, otro aspecto importante a tener en cuenta respecto a los empresarios germánicos es su manifiesta tendencia a la cartelización, el «trust» y demás procedimientos de coordinación a los que ya estaban habituados antes de la guerra de

1914, reforzados durante y tras ella: en 1925, por ejemplo, el número de cártels se estimaba entre 1.500 y 2.500 (Tamames). En 1972, las conexiones económicas entre las grandes empresas y la banca alemanas eran tan estrechas, que la importante revista «Der Spiegel» calificaba el cuadro de las uniones económicas que ofrecía como «una gran familia» de empresas importantes.

b) Cautela sindical, irritación patronal

Desde su unificación en 1949, con la fundación de la central DGB, los sindicatos alemanes se han aproximado a las posiciones definidas usualmente como de conciliación, al evolucionar desde sus iniciales reivindicaciones del Congreso de Munich en punto a cogestión, propiedad social de las industrias clave y planificación, hacia estrategias cuya consecución puede realizarse dentro del sistema económico capitalista: en este sentido, el Congreso de Düsseldorf de 1963 operó para los sindicatos alemanes la vuelta de llave acaecida para el partido socialdemócrata cuatro años antes, con el abandono del marxismo en Bad-Godesberg, puesto que en tal congreso se abandona la socialización como objetivo, se matiza la planificación económica, y pasa a ocupar el puesto central en el «panel» reivindicativo la gestión paritaria de las grandes empresas, o cogestión.

Un giro de tanta importancia no ha pasado inadvertido para la doctrina y el sindicalismo de otros países, que de inmediato han calificado al sindicalismo alemán de «integrado», y sus éxitos más resonantes —en el campo de la participación en la gestión— como incompatibles con el sindicalismo anti-capitalista. No es función de estas líneas analizar lo que hay de cierto en tales acusaciones, sino en cuanto tengan repercusión en el tema participativo; para los sindicatos españoles, muy ligados a la vía italiana de actuación, el sindicalismo germánico y sus aspiraciones parecen situados en otra esfera, en otro mundo, y en verdad que hay circunstancias diferenciales de gran impacto —la unidad, el porcentaje de afiliación, la presencia de un partido socialdemócrata desde bastante tiempo en el gobierno— de las cuales podría deducirse, como han hecho los propios sindicalistas italianos recientemente, la imposibilidad de perseguir un modelo similar entre nosotros. El tema se discute en otro epígrafe de estas líneas, al examinarse las semejanzas y diferencias entre los modelos de participación gestora italiano y alemán; pero lo que desde luego podemos reiterar en este momento, es que las recientes actitudes del sindicalismo italiano han aproximado notablemente ambas soluciones, entre las que permanece como diferencia, por ahora insalvable, la existencia en el Ordenamiento germánico de una amplia «legislazione di sostegno» en beneficio de los derechos de participación, propiciada por los sindicatos alemanes de la misma forma que se viene pidiendo en Italia últimamente, sin éxito, una ley de apoyo a los derechos de participación negocia-

dos en los acuerdos colectivos. En efecto, las acusaciones de «integracionismo» pasan por alto que desde la República de Weimar se han mostrado partidarios los sindicatos alemanes de una «democracia de consejos», quién sabe si por el trágico final recaído en el consejismo revolucionario de 1919, y tanto la ley de cogestión minerosiderúrgica de 1951, como la ley de cogestión de 1976, han sido aprobadas en el Parlamento gracias a una continua presión propagandística de las fuerzas sindicales; no así la ley de consejos de establecimiento de 1952, que constituyó una maniobra diversificadora de Adenauer y la Democracia Cristiana en el poder, atribuyendo derechos de participación subalternos a los citados consejos, en contra de las aspiraciones sindicales, que veían en el proyecto de ley una oportunidad de extender la recién obtenida paridad en el sector minerosiderúrgico a todas las grandes empresas del país. De todas formas, las grandes huelgas lanzadas por la DGB en el sector metalúrgico últimamente, cuyo costo para el Industrie Gewerkschaft Metall se elevó a 4.800 millones de pesetas en subsidios de huelga, «prueban que, en último análisis, nada es definitivo en la historia, y que lo que podía parecer como un perfecto sistema de colaboración en la convergencia de fines, ha podido lacerarse en el interior y ha liberado energías contestatarias latentes, pero también garantizadas por la redistribución de poderes operada a través de la cogestión» (Giugni).

Otra manifestación de la cautela sindical en Alemania, que asimismo ha hecho circular innumerables críticas, consiste en la autodisciplina de la huelga, plasmada por la central DGB en las «Richtlinien des DGB zur Führung von Arbeitskämpfen», directrices aprobadas por el Congreso fundacional de Munich en 1949 y que guardan cierto parecido con las «Orientaciones» dictadas por la Federación de Confederaciones italiana en septiembre de 1978 para la disciplina de la huelga. Aquellas Richtlinien obligan a los sindicatos adherentes a establecer en sus Estatutos las directrices de que se hace mérito, cuyas líneas básicas son del siguiente tenor:

- 1.º El paro es el último medio a emplear en la defensa de las reivindicaciones sindicales.
- 2.º Antes de un paro deben intentarse y agotarse todas las posibilidades de negociación.
- 3.º La declaración y ejecución de los conflictos colectivos requieren la autorización del comité ejecutivo sindical.
- 4.º La declaración o continuación de un conflicto colectivo exige el apoyo, mediante votación secreta, del 75 % de los participantes con derecho a voto.
- 5.º El comité ejecutivo sindical autorizará el conflicto a segundas, no sólo del resultado de la votación secreta, sino también de las circunstancias globales, como la coyuntura y las repercusiones sobre otras empresas y/o sectores económicos.

- 6.º El comité ejecutivo determinará los servicios de mantenimiento a respetar en caso de huelga en empresas que desarrollan servicios esenciales para la comunidad («lebenswichtige Betrieben»).
- 7.º Los afiliados que se nieguen a integrarse en los servicios de mantenimiento establecidos, perderán los subsidios de huelga a que tuvieran derecho, y su negativa se considerará como infracción grave a los intereses del sindicato.
- 8.º Las huelgas realizadas sin observancia de los requisitos precitados, perderán el apoyo financiero de los sindicatos.

¿Cómo calificar la posición de los sindicatos alemanes con un adjetivo algo más preciso que el de «cautelosa»? En sus escritos, el sindicalismo germánico gusta de marcar distancias tanto de los «business unions» norteamericanos, como de los planteamientos anticapitalistas del movimiento obrero italiano. De esta forma, la memoria presentada por el Comité Federal de la DGB al VII Congreso Confederal (1966), distinguía entre varias alternativas de comportamiento sindical: una, 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; otra, la de los sindicatos comerciales americanos, que aceptan la estructura socioeconómica vigente y asumen el papel de contraparte mercantil, procurando elevar el precio del trabajo sin preocuparse de sus consecuencias; por último, la fórmula de la DGB, consistente en aspirar a una política responsable en el marco de la Democracia, cuya expresión es un modelo normativo de relaciones laborales donde, junto a la negociación colectiva y los consejos de establecimiento, se implanta la gestión compartida de las grandes empresas.

Como puede verse, los planteamientos estratégicos y reivindicativos de los sindicatos germánicos no pretenden la implantación de un modelo socialista de relaciones industriales, ni siquiera llegar al modelo «responsable» a marchas forzadas. De la prudencia y cautela, de la «responsabilidad» de las centrales sindicales en aquel país, nos da idea la observación de Daubler, para quien la DGB no ha podido siquiera extender la cogestión (paritaria) en el consejo de vigilancia a todas las grandes empresas, por no hablar de un cumplimiento, aunque sólo fuera parcial, de las reivindicaciones de socialización. A pesar de ello, el patronato no se muestra de acuerdo con los vuelos alcanzados por su antagonista sindical, olvidado ya de los momentos difíciles, y juega fuerte la baza de la inconstitucionalidad de la cogestión y los males que puede deparar a un país rico como Alemania la persistencia de una situación como la presente, de un «Estado sindical» en donde conjuntamente laboran la DGB y el SPD, aunque la armonía parece haberse roto entre ambos en los últimos meses. En una toma de posición de la Confederación de Empresarios (BdA), publicada en 1966, se advertía de las consecuencias que una

extensión de la gestión paritaria a todas las grandes empresas, y no sólo a las del carbón y el acero, podía deparar: con sólo dirigir las 500 empresas más importantes, los sindicatos estarían en disposición de dirigir centralmente toda la economía alemana, abocando a una economía social de mercado, no deseable a la vista de los resultados de la cogestión en la industria minero-siderúrgica. Para la patronal, la extensión del sistema paritario arrojaría por la borda el sistema de negociación colectiva y desaparecería el equilibrio de fuerzas entre ambas partes sociales. Es aquí, en la participación, como podemos ver, donde se plantea todo el modelo de relaciones industriales de Alemania Federal, y donde se esgrimen los argumentos y las críticas. En el contexto, la postura de Biedenkopf en los años anteriores a 1967 clarifica grandemente los argumentos patronales contra la cogestión: a su manera de ver, la cogestión en los órganos directivos de las sociedades mercantiles interferiría la libertad de negociación o alteraría sus condiciones, con lo que la cogestión y la huelga serían incompatibles. No obstante, la postura patronal frente a la participación subalterna, es decir, la de los consejos de establecimiento y la presencia minoritaria de consejeros trabajadores en los consejos de vigilancia, era abiertamente favorable, por cuanto suponía de integración de los trabajadores en la empresa: podemos citar las palabras de Gienanth en el coloquio franco-alemán de Neuilly, en 1960, en el sentido de que la aplicación de la Ley Constitucional del Establecimiento (BetrVG-1952) por la cual se establecía la participación subalterna, *constituía un éxito* por la buena voluntad de todos, a lo que Grunelings añadía el cambio de comportamiento de los representantes obreros, pasando con la ley de la lealtad sindical a la lealtad empresarial, y el de los propios trabajadores, al llegar a tomar afecto a su empresa; resumiendo en cierta manera la postura de los empresarios, la BdA declaraba en 1964 en su Informe Anual: «por medio de la colaboración inspirada en la mutua confianza entre empresario y consejo de establecimiento (la BetrVG-52), 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».

c) Sólida institucionalización

Es Alemania el país donde la legislación promocional de la autonomía colectiva ha mostrado con mayor claridad su rostro reformista: mientras el sindicalismo no merece una simple ley de reconocimiento específico, viniendo regulado por la Constitución y por las disposiciones generales sobre personas jurídicas, y el derecho de huelga se mantiene asimismo en el ámbito de la Constitución y de la doctrina legal del Tribunal Federal de Trabajo, ausente también una ley siquiera parcialmente reguladora de la materia, los elementos de la autonomía colectiva considerados como «promocionables» por el legis-

lador han sido objeto de una detenida normativa: en este sentido, la Ley de Convenios Colectivos y las diversas leyes sobre participación en la empresa han apoyado todo cuanto signifique acuerdo entre las partes sociales y discusión permanente a través de los consejos de gestión. Puede hablarse, en consecuencia, de una sólida institucionalización mediante leyes parlamentarias de una serie de temas, a la cual debe agregarse la no menos sólida cristalización social de aquellas cuestiones marginadas por el legislador.

La institucionalización «social» (es decir, la no operada por ley, sino por la propia actitud de los antagonistas sociales) tiene su origen en el acuerdo de 1918 entre los sindicatos y la patronal, bautizado con el prolongado título de «Zentralarbeitsgemeinschaftsabkommen», y a cuya virtud se produce el reconocimiento por la patronal de la personalidad de los sindicatos, y por éstos de la necesidad de actuar con espíritu de colaboración, es decir, aceptando el sistema económico capitalista en las reivindicaciones inmediatas y concretas, aunque en el «programa máximo» pudiera aspirarse a otro modelo de sociedad: en aquel acuerdo, que siguió a las dos semanas revolucionarias de noviembre (fue firmado el 15 del mismo mes), se declaraba en concreto el reconocimiento de los sindicatos por las grandes empresas, se aseguraba la libertad de asociación, la celebración de acuerdos colectivos en todos los sectores económicos, y se introducía la jornada de ocho horas, mientras en contrapartida implícita se obligaban los sindicatos a no apoyar, e incluso a combatir, los impulsos revolucionarios y socialistas que estaban llevando aquellos días a la ocupación de fábricas y al control de la economía en ciudades importantes por consejos obreros conectados entre sí a través de consejos de zona. Los principales logros del Acuerdo se plasmaron en el Decreto de Convenios Colectivos de 23.12.1918 y en la Constitución de Weimar de 11.8.1919. En ninguno de aquellos textos se consagraba aún el derecho de huelga, pero es lógico pensar que existió una tolerancia hacia el conflicto colectivo, y que fue expresado sin ambages por un sindicalismo enormemente fortalecido por el Acuerdo y sus leyes de recepción; en la práctica de la huelga fue madurando la decisión de llegar a una autodisciplina de su ejercicio, que se obtiene en la declaración de Munich de 1949, lo cual es indudable que favoreció el reconocimiento del derecho correspondiente, en la Constitución de 23.5.1949, artículo 9.

La institucionalización legal se formaliza en la Ley de Convenios Colectivos de 25.8.1969 y en las diversas leyes sobre participación, que pueden clasificarse en esta forma:

1. Ley Constitucional de Establecimiento (Betriebsverfassungsgesetz, en adelante, BetrVG), de 11.10.1952, actualmente abrogada casi en su totalidad, por lo que sólo rigen los artículos 76, 77.a, 81, 85 y 87. La BetrVG vigente fue aprobada el 15.1.1972, consta de 132 artículos, y mejora en cuestiones de detalle la abrogada de 1952; se refiere a los

consejos de establecimiento y la participación subalterna (en proporción 1:3) de representantes obreros en los consejos de vigilancia de las sociedades por acciones o participaciones con menos de 2.000 trabajadores (en la industria pesada del carbón y el acero, su aplicación se reduce a dichas sociedades, con menos de 1.000 trabajadores). Su reglamento electoral es de 16.1.1972, y consta de 35 artículos.

2. Ley de Representación del Personal en la Función Pública (Personal Vertretungsgesetz, en adelante, PersVG), de 5.8.1955, mejorada por la Ley de Representación del Personal Federal (Bundes Personal Vertretungsgesetz, en adelante, BPersVG), de 1974, donde se contiene la estructura, funcionamiento y prerrogativas de los consejos de personal, a los que no se otorgan derechos de cogestión en materias económicas.
3. La Ley de Cogestión en la industria pesada del carbón y del acero (Montan Mitbestimmungsgesetz, en adelante, MitBG-1951), de 21.5.1951, por la cual se establece una composición paritaria de representantes de accionistas y de trabajadores en los consejos de vigilancia de las empresas con más de 1.000 trabajadores de la industria pesada. Ha sido complementada por la Ley de 7.8.1956 (Mitbestimmungsergänzungsgesetz, en adelante, MitBEG-1956), determinante de la cogestión en las empresas madres externas a la industria pesada de consorcios jurídicos con actividad prioritaria en la industria pesada; y por la Ley de 29.11.1971, sobre prolongación temporal de la cogestión en empresas sometidas hasta el momento a la MitBG-1951 cuando cambian total o parcialmente de actividad, escapando por ello a los requisitos legales de dicha MitBG-1951.
4. La Ley de Cogestión en las sociedades por acciones o participaciones con más de 2.000 trabajadores (Mitbestimmungsgesetz, en adelante, MitBG-1976), que regula una composición cuasiparitaria de representantes accionistas y trabajadores, para los consejos de vigilancia de las grandes empresas con forma jurídica de sociedad por acciones o participaciones. Sus reglamentos electorales, muy complicados, se han publicado el 23.6.1977, uno dedicado a las elecciones en empresas con un solo establecimiento, otro a las empresas con varios establecimientos, y un tercero para consorcios y sociedades en comandita, con un total de 391 artículos. Se aplica a todas las grandes sociedades, excepto en la industria pesada, donde rige la MitBG-1951; tampoco se aplica en sociedades con menos de 2.000 trabajadores, que se regulan por la BetrVG-1952 con la participación subalterna de 1:3 en los consejos de vigilancia, como acabamos de ver.

B) ANÁLISIS DEL MODELO GERMÁNICO DE PARTICIPACIÓN

a) Caracteres generales

En la exposición de la participación de los trabajadores en la dirección de las empresas alemanas no seguiremos el mismo esquema que el cumplido respecto a Italia, por una razón fundamental: el distinto grado de dificultad que ofrecen uno y otro modelos. En efecto, mientras la participación en Italia es un tema muy oscuro y apenas tratado, sometido además a una intensa evolución que hace necesario un esfuerzo de información muy actualizado, la participación en Alemania, por su institucionalización en leyes desde hace bastantes años, y por constituir un paradigma admirado o despreciado con gran intensidad desde todos los sectores de opinión, ofrece una mayor accesibilidad para el lector, quien puede obtener traducciones fidedignas de las leyes en la serie legislativa de la OIT, así como traducciones de libros alemanes sobre la materia, e incluso un número suficiente de monografías de la doctrina española sobre el tema.

Entre las traducciones españolas de libros alemanes que versan sobre la cuestión, pueden mencionarse especialmente, de entre las que se citan en el anexo de bibliografía, las de los Manuales de Derecho del Trabajo de Hueck/Nipperdey y de Kaskel/Dersch. Asimismo importante es la traducción del francés del estudio de Garcin sobre «Cogestión y participación en las empresas de los países del mercado común». Los análisis españoles de la participación alemana más destacables son los de Almansa, «La participación de los trabajadores en los frutos y en la gestión de las empresas en Alemania»; Rivero Lamas, «Estructura de la empresa y participación obrera»; García Fernández, «La participación del trabajador en la gestión de la empresa». El libro más importante por su detenimiento y profundidad, aunque sea algo antiguo, es, sin duda, el de Garralda, «La participación de los trabajadores en la dirección de las empresas en Alemania». Por último, debo referirme a mi reciente estudio titulado «La cogestión de las grandes empresas en Europa. La experiencia alemana y la Ley de Cogestión de 1976». Además, la Revista Internacional de Trabajo ha publicado diversos artículos en español sobre la participación germánica, de los que el último y quizá más importante sea el de Schregle, «La codeterminación en la República Federal de Alemania», y en Italia se está produciendo en los últimos dos años un aluvión de estudios sobre la participación en general, y sobre la alemana en particular, del que destaca el libro colectivo, dirigido por Giugni, titulado «Il potere in fabbrica. Esperienze di democrazia industriale in Europa», con estudios sobre la participación germánica de Simitis y de Sperling.

Frente a tan abundante bibliografía, de la que por el momento carece la participación en Italia, no cansaré al lector con cuestiones de detalle, a las que tiene fácil acceso si tiene interés, y me limitaré a bosquejar con claridad

las líneas de referencia de la materia; pues, como hemos visto páginas arriba, un estudio minucioso de la participación en Alemania, a más de repetir en buena parte lo ya dicho por otros autores en publicaciones en lengua castellana, significaría trasladar a nuestro ámbito la enorme complejidad de cuestiones de detalle que el profuso número de leyes ha provocado en la República Federal, donde la bibliografía sobre participación, colaboración y cogestión se hace absolutamente inabarcable.

Los caracteres generales del modelo pueden reducirse a tres, que a continuación se exponen:

1. *Restricción a nivel de empresa y establecimiento.* Los órganos de participación obrera que articulan las leyes alemanas son los consejos de establecimiento y los consejos de vigilancia de las empresas societarias; en consecuencia, la intervención obrera que se pretende es la referida a las unidades económicas primarias, establecimiento y empresa, aunque por debajo pueda hablarse aún del puesto de trabajo y la participación del trabajador en las directrices que lo actúan; en la BetrVG-1972, ciertamente, existen preceptos sobre los derechos de «cooperación y reclamación» del trabajador singular, sobre todo los derechos a ser informado, ser oído y reclamar en lo que afecte a sus intereses particulares (arts. 81 a 86), y se regula también la asamblea del personal, tanto las reuniones de sección como las conjuntas de toda la plantilla, para oír los informes que obligatoriamente deben someterles el empresario y el consejo de establecimiento (arts. 42 a 46), pero puede decirse que sus facultades son mínimas, y en el contexto de las leyes participativas no ocupan ningún lugar relevante, ya que no poseen capacidad para decidir en nada.

Por establecimiento (Betrieb) se entiende en Alemania Federal, al igual que en los demás países, a una unidad laboral con autonomía productiva, aunque no jurídica, y, por consiguiente, caen dentro de su definición todo lo que signifique fábrica, factoría, planta industrial, centro de trabajo, tienda, oficina, etc. Por ello, los órganos de representación del personal al nivel de establecimiento adoptan en el idioma alemán el apelativo de Betriebsrat, es decir, consejo de establecimiento, y evitan muchas de las confusiones que entre nosotros y en el Ordenamiento francés se producen por una equívoca denominación de los comités de empresa. Quizás la traducción más correcta de los Betriebsräte fuera la de Consejos de Fábrica, pues la legislación correspondiente toma el nombre a partir de 1920 de los consejos obreros revolucionarios surgidos en las fábricas en el año 1919; pero, por otro lado, la legislación actual implanta tales consejos no solamente en las fábricas, sino también en los centros comerciales, de servicios, y agrícolas: en tal punto, parece aconsejable rechazar tanto la traducción «empresa» como la de «fábrica», y mantener la denominación estricta.

Por empresa (Unternehmen) se entiende la unidad económica y jurídica a cuyos planes y directrices se subordina la actividad de los establecimientos integrados en su personalidad. Como órgano obrero de participación en las decisiones de este nivel viene constituido el Consejo conjunto de establecimiento (Gesamtbetriebsrat), si bien en las empresas con forma jurídica de sociedad por acciones o comanditaria se insertan además los representantes obreros en sus consejos de vigilancia. Esto último merece una aclaración: La Ley de Sociedades por Acciones de 1965, corrientemente traducida entre nosotros como Ley de Sociedades Anónimas (en adelante, LSA-1965), distingue en las sociedades mercantiles tres órganos de representación necesaria: la directiva, el consejo de vigilancia, y la junta general de accionistas; las funciones ejecutivas y de control se hallan separadas «ex lege», de manera que el consejo de vigilancia tiene por atribuciones fundamentales la designación y revocación de los directores, y el control de su actividad. Sin embargo, puede asumir, y de hecho asume, otras funciones de mayor intervencionismo, con lo que podemos decir que la diferencia con el sistema clásico francés, seguido por la legislación española, de un consejo de administración que delega sus facultades ejecutivas en un consejero delegado o un gerente, no es tan abismal como a primera vista pudiera parecernos. Como dice Velte, «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». Si el consejo de vigilancia nombra a los directores, los controla y los destituye en su caso, el poder ejecutivo de la empresa depende absolutamente de él, aunque tenga una independencia formal, y por ello la alta gestión de la empresa pasa por el consejo de vigilancia, de la misma manera que sucede con el consejo de administración en nuestras sociedades mercantiles.

Aquí se agota prácticamente la participación de los trabajadores, al nivel de la empresa. Al agudizarse los procesos de concentración económica, con toda una gama de fusiones, absorciones, y coordinación de empresas, el legislador alemán hubo de reconocer la existencia de los grupos de empresa, en coordinación y en subordinación, fácticos o jurídicos, y ha iniciado tímidamente la participación a este nivel, mediante el Consejo de Establecimiento de Consorcio (Konzernbetriebsrat) y los representantes obreros en el consejo de vigilancia de la empresa dominante, cuando el consorcio se dedique a actividades minerosiderúrgicas, o reúna en su conjunto el número de trabajadores exigido por la MitBG-1976; pero con cortedad, estableciendo limitaciones, como la de aplicarse sólo a los consorcios jurídicos y jerárquicos, de forma que se excluyen los consorcios fácticos y/o en coordinación, junto a otras cortapisas que veremos en el lugar adecuado.

¿Por qué razones no se amplía la participación de los trabajadores a unidades económicas o, en general, laborales, por encima del consorcio? La

doctrina dominante entiende que la participación obrera cumple sus funciones en las empresas, y en esta postura coincide con la doctrina dominante de los demás países europeos, que se ve arrastrada por la fuerza del ejemplo germánico. Pero niveles tan básicos no pueden mantenerse por mucho tiempo, en una época de acelerada concentración, cuando los consejos superiores de la Banca, de la Siderurgia, cuando los cárteles de precios en los sectores económicos, cuando la planificación y la dirección económica del Estado, sustraen del nivel empresarial una gran cantidad de cuestiones importantes, cobrando renovada fuerza las teorías del capitalismo monopolista de Estado («Stamokap») en Alemania. En verdad, las teorías sobre la participación y la cogestión arrancan de la obra de Naphtali sobre «Democracia Económica» en 1928, y en ella se hablaba de limitar progresivamente el poder patronal sobre el aparato productivo, para llegar, finalmente, a la abolición de la propiedad privada de los medios de producción, a cuyo fin debían los representantes obreros participar en la gestión de las empresas con derechos iguales a los de los otros miembros de la dirección. La propia evolución de la economía se ha encargado de evidenciar la miopía del planteamiento, obediente a una situación de capitalismo de competencia y fragmentario, pues desde la segunda guerra mundial se generalizan las nacionalizaciones de sectores industriales enteros, colocados bajo la dirección de un solo organismo de gestión, y el propio tamaño de las empresas ha crecido tanto, que se van encontrando casos de monopolio de la producción mundial por una sola firma, o por un consorcio de firmas. Es así por lo que la doctrina progresista alemana, siguiendo el mismo camino que la italiana, entienda necesarias la participación y la cogestión económica a todos los niveles, incluso regional y nacional, para lo cual ya tienen algunos ejemplos a que remitirse:

- Los órganos directivos de la Seguridad Social se componen paritariamente de representantes de los beneficiarios y de los empleadores, y a los sindicatos compete un derecho de propuesta para la elección de los primeros, lo que en principio les otorga una fuerte presencia en dichos órganos, a pesar de los malos resultados obtenidos en las últimas elecciones a representantes, en 1974.
- Los órganos directivos del Instituto Federal para el Trabajo (Bundesanstalt für Arbeit) se componen de un tercio de representantes públicos, otro tercio de representantes empleadores, y un último tercio de representantes obreros, propuestos de forma vinculante por los sindicatos y nombrados por el Ministro Federal del Trabajo.
- La Seguridad Social de los mineros se rige por órganos compuestos en mayoría de dos tercios por representantes de los asegurados, por lo cual se habla de «sobreparidad» (Überparität), una fórmula ausente de problemas gestores, como ha estudiado Fohr, y que *se aplicaba a todo el ámbito de la Seguridad Social en el período weimariano*.

- Las Cajas de Compensación (Ersatzkassen) de la Seguridad Social se rigen por órganos sin representación patronal, en una solución «autogestionaria» muy limitada por su prolija regulación jurídica.
- El Consejo de Administración de los Ferrocarriles Alemanes se compone de 20 miembros, de los que cinco representan a los trabajadores.
- El Consejo de Administración del Servicio de Correos Federal se divide en tres tipos de representación, correspondiendo siete de sus 24 miembros a los trabajadores.
- En algunas empresas públicas con forma jurídica privada, tanto SA como SRL, los sindicatos de funcionarios han conseguido introducir en los consejos de vigilancia la gestión paritaria, obteniendo la mitad de los puestos del consejo para sus representantes.

2. *Deslinde de competencias.* Otra característica notable en la participación alemana consiste en un reparto «ex lege» de las facultades atribuidas a los consejos de gestión y de las reconocidas a los sindicatos. Ya hemos visto respecto a Italia que por el común interés de empresarios y de sindicatos de apartar a las Comisiones Internas de la conflictividad y la negociación colectiva, en los sucesivos Acuerdos de 1953 y 1966 se reservaban ambas áreas a los sindicatos, aunque luego los empresarios rompieran el Acuerdo allí donde veían unas CI contemporizadoras, y negociarían pactos con ellas. La apoyatura formal —los verdaderos argumentos son otra cosa— para una prohibición a los consejos obreros alemanes de la negociación y el conflicto se hace residir en el principio de colaboración que se les adjudica en varios preceptos de la legislación participativa. En expresión del artículo 2.1 BetrVG-1972, «empleador y consejo de establecimiento deberán colaborar con plena confianza, en observancia de los convenios colectivos vigentes y en cooperación con los sindicatos y las asociaciones de empleadores representados en la empresa, en interés de los trabajadores y de la empresa»; principio nuevamente repetido en el artículo 74.1 de la misma ley: «el empleador y el consejo de establecimiento... deberán discutir los puntos litigiosos con un sincero deseo de llegar a un acuerdo y someterse mutuamente propuestas para eliminar las divergencias de opinión». Los tribunales han realizado una interpretación bastante estricta de unos preceptos que en sí mismos parecían programáticos e inocuos, sobresaliendo en las restricciones los Tribunales de los Estados (Rajewsky), prohibiendo, por ejemplo, al consejo de establecimiento repartir hojas volantes contra el empleador, o emplear tácticas «duras» en las conversaciones (Dietz/Richardi; contrarios, Galperin/Siebert).

La primera consecuencia del principio de colaboración es el veto a toda actitud conflictiva por parte del CE: «el empleador y el consejo de establecimiento se abstendrán de adoptar toda medida que pudiere obstaculizar la actividad de la empresa o perturbar el orden que debe reinar en ella. Se abs-

tendrán, asimismo, de toda actividad propia de un partido político en el seno de la empresa; la disposición que precede no afecta al examen de los problemas relativos a los convenios colectivos, la política social o a los asuntos económicos que afecten directamente a la empresa y a los trabajadores que estén a su servicio» (art. 74.2). Más en concreto, «queda prohibido tanto al empleador como al consejo de establecimiento tomar medidas de conflicto colectivo, lo cual se entiende contrario, no sólo a las huelgas y cierres, sino a cualquier manifestación conflictiva menor, como, por ejemplo, el trabajo lento o a reglamento» (Dietz/Richardi), llegando algún autor, como, por ejemplo, Germelmann, a afirmar la obligación del CE de llamar al trabajo a los trabajadores incursos en una huelga ilegal. La doctrina progresista ha calibrado esta prohibición de medidas de conflicto colectivo de manera negativa, pues aduce, con razón, que mientras al CE se le priva de sus «últimos argumentos», al empleador se le permite utilizar las sanciones individuales del contrato de trabajo y su poder de dirección, con plena libertad para imponer sus deseos: se trata, en definitiva, de un «trato desigual manifiesto» (Däubler).

En algo ha mejorado la BetrVG-1972 a la anterior BetrVG-1952, y es en la aposición de un nuevo párrafo al artículo 74, a cuyo tenor «los trabajadores que asuman funciones en el marco de la presente ley no se verán limitados en el ejercicio de su actividad para el sindicato en la empresa», por lo que un miembro de CE puede participar, e incluso dirigir, una huelga del sector, local o de la misma empresa, en su calidad de militante sindical, si bien la doctrina dominante entiende excluida la posibilidad de firmar proclamas o llamamientos haciendo apelación a su condición de miembro de un CE.

Respecto a la prohibición de actividad política en la empresa, la duda sobre si el precepto mencionado se refiere a actividad partidista o a cualquier actividad política, ha sido resuelta por el Tribunal Federal de Trabajo en sentido extensivo, de prohibir cualquier actividad política, y contra esa posición judicial ha debido intervenir el legislador en la nueva BetrVG-1972, permitiendo examinar al empleador y al CE las cuestiones de negociación colectiva, de política social o económica que afecten directamente a la empresa y a los trabajadores en ella empleados. El Tribunal Federal de Trabajo, además, ha ampliado extraordinariamente el sentido de lo que debe entenderse por «paz laboral» (Betriebsfrieden), y de ello se resiente inevitablemente la actuación del CE: si el empleador puede despedir a un trabajador por repartir propaganda del Partido Comunista alemán cuando éste no se hallaba aún prohibido (sentencia BAG 1953), o por atacar duramente en una asamblea a un *proyecto* de ley (sentencia BAG 1964), entonces el empleador puede denunciar al CE por aquello que le parezca más ingrato a sus intereses.

También en base a la paz laboral y a la colaboración entre las partes se prohíbe al CE intentar la negociación colectiva, la cual deviene facultad exclusiva de los sindicatos. No puede por menos de ser así, si pensamos en que

una negociación colectiva sin «puja» se torna absolutamente en ventaja del empleador. Pero la prohibición de convenios colectivos no significa la supresión total de facultades reguladoras, ya que al CE se le autoriza a negociar con el empleador los acuerdos de establecimiento (Betriebsvereinbarungen) y los pactos de establecimiento (Betriebsabsprachen, también llamados Betriebliche Einigung o Regelungsabrede): los primeros son los que cumplen con una serie de requisitos formales y sustanciales, especialmente su escrituración, lo cual les confiere eficacia normativa y automática (art. 77 BetrVG-1972), mientras que los pactos se caracterizan por su falta de forma, se deciden verbalmente, y no poseen eficacia normativa, sino meramente contractual. Los acuerdos de establecimiento, los más importantes por sus rasgos, pueden regular todas las cuestiones referentes al establecimiento y a las relaciones laborales, con las importantes excepciones del salario y demás condiciones de trabajo que ya estuvieran reguladas en, o que usualmente se regularan por, convenio colectivo, sobre lo cual no se permite al CE intentar un acuerdo de establecimiento más favorable, salvo cuando el convenio vigente así lo prevea (art. 77.3 BetrVG, tarifliche Öffnungsklauseln). En las zonas de fricción entre el convenio colectivo y el acuerdo de establecimiento se determina por la ley una subordinación del acuerdo al convenio, congruentemente con el valor colectivo de una y otro, a través de este «principio de exclusividad» que acabamos de ver, muy parecido al predominio adquirido por los convenios colectivos sobre las reglamentaciones de trabajo en nuestro país a partir del DLRT-1977.

3. *Autonomía formal ante los sindicatos.* El legislador alemán contempla los CE como órganos de representación unitaria de los trabajadores de la empresa, que, por tanto, deben actuar en beneficio de todos ellos, sin consideración a la afiliación sindical de unos u otros; como sucede en Italia con las CI, se ha procurado hacer de la representación interna una función distinta, con propia autonomía, a la de los sindicatos. Las razones esgrimibles para justificar tal posición no están claras, y si por una parte se habla del interés de los empresarios en dividir el movimiento obrero, utilizando a los CE como factor de confusión, mucho más manejables que los sindicatos externos, por otra parte hay que recordar la larga historia propia que tienen los consejos de fábrica en Alemania, comenzando por el instituido en Neviges en 1861, e incluso su contraposición en fechas importantes a un sindicalismo muy comedido. Esta independencia formal, en cualquier caso, tiene sus ventajas y sus inconvenientes, y objetivamente sería difícil establecer si la solución alternativa, de sumisión formal a las directrices sindicales, traería mayores ventajas al movimiento obrero. En efecto, la independencia permite a los sindicatos operar sin vincularse a los compromisos asumidos por los CE, de forma que mientras el consejo de establecimiento puede intentar un arreglo amistoso de una situación conflictiva en la empresa, simultáneamente los sindicatos pueden lanzar una huelga o cualquier manifestación conflictual:

ventajas que han sido vistas por los sindicatos holandeses, cuando, considerando el tipo de participación que desean, hacen hincapié en la independencia recíproca entre ambos tipos de representación, al objeto de garantizar la crítica mutua y de esta forma mejor defender los intereses obreros. Sus inconvenientes se muestran, por contra, en las dificultades presentes a la hora de coordinar la acción de unos y otros, especialmente en países de pluralismo sindical: en base a la independencia, el CE puede abocar a un auténtico sindicato amarillo, o, en las grandes empresas, a un órgano que decide su propia política, marginando la de los sindicatos; estos inconvenientes suponen una petición de principio, cual es, naturalmente, la de que los CE deben estar sometidos a los sindicatos, como desea la legislación germánica al dar prioridad a los convenios colectivos sobre los acuerdos de establecimiento y reservar en exclusiva la capacidad conflictual para las asociaciones obreras: sumisión funcional a los sindicatos que no empece a la independencia formal, pues deriva de la prevalencia de los instrumentos sindicales y, además, de una evidente e irrefutable vinculación subjetiva, gracias al elevado índice de afiliación sindical de los miembros de CE: en las últimas elecciones a representantes de que poseemos datos, las de 1975 (las últimas se han celebrado escalonadamente en 1978), los sindicatos de la DGB obtuvieron el 77,5 % de los puestos a cubrir, mientras la central de empleados DAG copó un 3,1 %, y otras organizaciones sindicales obtuvieron el 0,5 %: apenas el 19 % de los representantes elegidos no estaban afiliados sindicalmente en el momento de comenzar sus funciones, y la experiencia en Alemania ha demostrado que una elevada cantidad de estos independientes se afilia en el curso de su mandato, además de que en ese 19 % deben computarse los puestos no cubiertos en las elecciones por falta de candidatos, o por cualquier otro motivo. Schregle apunta la estrecha conexión personal entre sindicatos y CE aludiendo a que «en los círculos sindicales suele aludirse a los consejos de establecimiento como a la prolongación del movimiento sindical, y los sindicatos a menudo reclutan a sus dirigentes entre los miembros de aquéllos». También Blume refiere los resultados de una encuesta entre los presidentes de los CE, indicadora de una opinión prácticamente unánime entre ellos respecto a la necesidad y a la efectiva existencia de contactos con los sindicatos. Las vinculaciones son aún más estrechas en materia de cogestión en los consejos de vigilancia, pues según veremos dentro de poco, los representantes obreros en los consejos de vigilancia vienen en parte designados directamente por los sindicatos, y de ahí el permanente temor patronal a un control sindical de la economía a través de los consejos de vigilancia de las sociedades mercantiles.

El hecho de pertenecer más del 80 % de los miembros de CE a los sindicatos, plantea el problema de la dualidad de representaciones antes descrito, y resuelto por la vigente BetrVG-1972 en sentido diametralmente opuesto a la postura jurisprudencial bajo la anterior BetrVG-1952. Ya hemos co-

mentado el campo abierto con la actual ley a la actuación sindical de los miembros de CE en cuanto a huelgas, negociación colectiva, etc., ahora no cohibida por el deber de colaboración y de paz de los consejos: como cualquier otro trabajador, los representantes pueden ejercer actividades sindicales dentro del establecimiento, recaudar cuotas, etc. De forma que el predominio de los CE y su filosofía en el interior de los establecimientos ha quedado roto desde la BetrVG-1972, en una medida cuya valoración no es posible si no completamos la panorámica con lo que doctrina y jurisprudencia vienen dando en llamar «función auxiliar» de los sindicatos en materia de participación (betriebsverfassungsrechtliche Hilfsfunktion), a virtud de la cual se reconocen a los sindicatos los siguientes derechos de intervención en el sistema:

- Derecho de iniciativa para convocar elecciones a CE en aquellas empresas y/o establecimientos donde no existan y se cumplan los requisitos necesarios.
- Derecho de convocatoria de asambleas de personal a nivel de sección o de establecimiento.
- Derecho de intervención en dichas asambleas: «podrán asistir a las asambleas generales y a las reuniones de sección, con voz consultiva, delegados de los sindicatos representados en la empresa. Si el empleador asistiere a dichas asambleas o reuniones, podrá ser asistido por un delegado de la asociación de empleadores a que esté afiliado» (art. 46.1 BetrVG-1972).
- Derecho de intervención en las sesiones del CE: a solicitud de un cuarto de los miembros del consejo de establecimiento o de la mayoría de un grupo de éste (obreros o empleados), un delegado sindical podrá participar en las reuniones con voz pero sin voto.
- Derecho a impugnar la elección a CE, así como a incoar ante los tribunales la destitución de un miembro de dicho consejo de establecimiento.
- Derecho a perseguir criminalmente a un empleador por desarrollar actividades obstructivas contra el CE.
- Derecho a penetrar en el establecimiento con el fin de ejercitar las tareas y derechos reconocidos a los sindicatos en materia de participación gestora, salvo circunstancias muy excepcionales, con el solo requisito de notificarlo previamente al empleador. En caso de negativa injustificada por parte de éste, el sindicato puede solicitar un interdicto judicial obligando a cesar la obstrucción.
- Derecho a designar directamente o a presentar candidatos a representantes obreros en los consejos de vigilancia de las grandes empresas y consorcios (art. 16 MitBG-1976).

Para completar el cuadro general de la participación, antes de entrar en sus instituciones específicas, tiene interés recordar las recientes palabras de Simitis, clarificadoras de muchos oscurantismos latinos sobre el «modelo germánico»: «Cuando se habla de Alemania, no se puede nunca olvidar que en 1918, al borde de una revolución social, empresarios y sindicatos llegaron a un acuerdo de base en el cual, por vez primera, venía, no sólo abiertamente reconocida la negociación colectiva como proceso legalmente vinculante, sino además quedaba admitido el derecho de los trabajadores a estar representados en la empresa en manera de influenciar su política».

b) Los elementos de la participación obrera

1. El Consejo de Establecimiento

Los CE son órganos de representación del personal que deben constituirse en los establecimientos de cualquier tipo con más de cinco trabajadores fijos con derecho a voto, de los que al menos tres sean elegibles. El mínimo de trabajadores exigido es bastante reducido, aunque no deben perderse de vista los condicionantes adjuntos, a cuyo tenor se eleva algo más de lo advertible a simple vista: pues un establecimiento puede estar compuesto en su mayoría por trabajadores eventuales o trabajadores jóvenes, impidiendo la posibilidad de erigir el CE al no tener la condición de fijos o no haber cumplido los 18 años. Talleres, pequeños comercios con jóvenes empleadas, granjas o explotaciones agrícolas y forestales con producción de temporada, caen fuera de la BetrVG-1972, por tanto. Si a ello agregamos que la función pública se rige por leyes especiales de representación del personal, ya mencionadas, tenemos que de entrada se hallan fuera de las condiciones exigidas un 27 % de los trabajadores subordinados en Alemania, que equivale a una cifra de 6 millones de personas. Como exclusión de menor importancia cuantitativa, pero de gran relevancia práctica, se deja también privadas de CE a las llamadas «empresas de tendencia», como prensa, partidos políticos, confesiones religiosas, etc. (art. 118), contra lo cual se ha manifestado recientemente la Federación Sindical de papel y prensa, en su XI Congreso (Ausburg 1977), objetando sus efectos discriminatorios.

En la realidad, el ámbito de aplicación de la ley es todavía más reducido, pues existe un elevado porcentaje de incumplimiento en las pequeñas y medianas empresas a la hora de constituir un consejo de establecimiento: según datos del Ministerio Federal de Trabajo para 1968, únicamente el 6 % de los establecimientos obligados contaban con un CE, y el restante 94 %, compuesto por empresas medianas y pequeñas, dejaban sin órgano de representación a un tercio de los trabajadores con derecho a ella. Por este motivo, puede decirse que a pesar de los deseos del legislador, expresados en los mínimos tan favorables requeridos para operar sus previsiones, prácticamente

la mitad de la población trabajadora se hallaba en 1968 desprovista de representación interna.

Al discutirse la nueva BetrVG-1972, la cuestión del incumplimiento preocupaba hasta el extremo de que desde ciertos sectores se solicitó introducir las normas adecuadas para una imposición coactiva del Estado en el supuesto de inobservancia; pero, como refieren Beckert/Leimert, el temor de los sindicatos a una creación masiva de consejos «amarillos» se fundió con la oposición patronal, y la enmienda no prosperó: en su lugar, se introdujeron dos mecanismos promocionales con los cuales se esperaba remontar los obstáculos a una implantación general de los consejos: por un lado, se extendió la protección contra el despido señalada para los representantes a todos los candidatos que se presentaran a las elecciones, hasta seis meses después de ellas, y, por otro, el derecho de los sindicatos a iniciar las elecciones al consejo se vió robustecido, pudiendo convocar una asamblea de trabajadores para elegir una mesa electoral que dirigiera los trámites necesarios.

Las mejoras introducidas no parecen haber bastado para alcanzar los objetivos previstos, pues el número de CE elegidos en 1975 sólo aumentó un 4 % respecto a 1968, pasando de 24.902 en este año, a 29.298 en las elecciones de 1972, y a 34.059 en las de 1975. Si pensamos en que esos 34.000 consejos de establecimiento corresponden a las mayores fábricas y explotaciones industriales del país, y que entre las pequeñas y medianas empresas reacias a constituir CE se cuentan muchas de carácter agrícola, mercantil o de servicios, el panorama quizás no nos parezca tan negro como por la cifra del 10 % de los establecimientos obligados. Quizás deban ponerse estos resultados, además, en conexión con los porcentajes de afiliación sindical en Alemania, pues ya sabemos cómo el número de afiliados fue descendiendo paulatinamente desde 1948, para subir muy rápidamente sólo en los últimos años: por qué razones aumenta desde hace poco el porcentaje de consejos y de afiliados a los sindicatos, por qué motivos el incremento es menor en los consejos que en los afiliados sindicales, en qué relación se encuentran unas y otras alteraciones, no son materia del presente estudio, aunque se sospecha que podría arrojar bastante luz sobre el tema de la implantación de los consejos y, quizás, el de su porvenir en Alemania.

1.1. La *estructura* de los CE depende del tamaño del establecimiento, aunque también de otros factores. De entrada, las elecciones se convocan cada tres años, entre el 1.º de marzo y el 31 de mayo, y a ellas sólo pueden concurrir los mayores de 18 años, que elegirán listas presentadas por grupos de trabajadores, sobre candidatos que deben presentar una antigüedad en el establecimiento, la empresa, o al menos el consorcio, de seis meses. La legitimación para convocar elecciones compete a un sindicato representado en la empresa, cuando se trata de un CE de nueva planta, o al anterior CE, si ya estaba constituida dicha representación.

Las listas de candidatos deberán ir firmadas por la décima parte de los votantes, o, en caso extremo, por un mínimo de tres trabajadores o un máximo de cien. Las votaciones son secretas, y rige el principio de proporcionalidad (regla D'Hont), debiendo votar separadamente los obreros y los empleados sobre listas asimismo separadas, aunque, como dato curioso, un empleado puede presentarse en las listas obreras, o viceversa, un obrero puede concurrir a las elecciones en las listas de empleados, en cuyo caso se considerarán como miembros del grupo electoral a todos los efectos representativos si salieran elegidos. Rige también el principio de respeto a las minorías en beneficio de los empleados, hasta el punto de que en todo caso deben poseer un mínimo de representación en el CE, por pocos que sean, dependiendo su número del tamaño del establecimiento (art. 10.2), con lo cual se obtiene en bastantes casos una «superrepresentación» del grupo minoritario, incongruente con el volumen de su presencia en el establecimiento. La minuciosidad de la ley llega al extremo de determinar que «los sexos estarán representados con arreglo a su importancia numérica», lo cual lleva en definitiva a introducir en las candidaturas un porcentaje de elegibles femeninas.

El número de miembros del CE depende del tamaño del establecimiento, aunque los tramos no sean exactamente proporcionales: así, en establecimientos con un número de trabajadores con derecho a voto entre 5 y 20, se compone de un solo representante que se denomina delegado, en abierta analogía con similares figuras del Ordenamiento italiano o francés. Entre 21 y 50, el CE se compone de 3 miembros, y a partir de ahí la estructura se va ampliando en secuencias irregulares: 5, 7, 9, 11, 15, 19, 23, 27, 29, 31 miembros, con una matización final para las empresas con más de 9.000 trabajadores, donde el CE «contará con dos miembros suplementarios por cada 3.000 trabajadores que rebasen dicha cifra, o fracción de 3.000».

Para los trabajadores adolescentes, es decir, para los menores de 18 años que por razón de la edad no toman parte en las elecciones a CE, se instaura una representación especial, a la que pueden concurrir como candidatos los menores de 24 años, y cuyo número depende del volumen de menores de edad empleados en la empresa: entre 5 y 20, un delegado, y más de 300, 9 delegados. Los cuales tienen derecho a enviar un portavoz con voz y voto en los asuntos que les conciernan, por ante el CE, y, en los asuntos especialmente relacionados con los trabajadores adolescentes, a participar en pleno en la deliberación del CE, con voz y voto, amén de ser consultados y de elevar propuestas en las mismas materias.

1.2. Las *funciones* del CE ocupan un amplio espacio en la BetrVG-72, y pueden clasificarse, como hace la doctrina, según el grado de intensidad de la participación, o según las materias sobre las que ésta verse. A tenor del grado de intensidad, puede tratarse sencillamente de «colaboración»

(Mitwirkung), si las facultades no consiguen interferir el proceso de decisiones en el establecimiento, o de «cogestión» en sentido amplio (Mitbestimmung), si les permiten en algún sentido influir en tal proceso. En orden a las materias participadas, la BetrVG-72 distingue entre unas atribuciones generales (art. 80, muy parecidas a las de las CI italianas, aunque encomendando además al CE la tutela de adolescentes, trabajadores de edad madura, minusválidos y extranjeros empleados en el centro de trabajo), y las específicas, que en el texto legal van separadas a tenor de la materia que controlan.

El *derecho a información* del CE comprende un extenso haz de facultades abarcentes a todos los asuntos del establecimiento e, incluso, de la empresa; se advierte el gran interés del legislador en mantener informados al CE y, en general, a todos los trabajadores, consciente de la necesidad de involucrar en cierta medida, de interesar de alguna forma, a los trabajadores en la dirección y en los asuntos atinentes a la empresa donde trabajan, siguiendo las nuevas teorías procedentes de USA y ajustadas a una economía de tipo monopolista. Las facultades de información contempladas superan, desde luego, las casi inexistentes adscritas a las Comisiones Internas italianas y las más importantes obtenidas en aquel país para los Consejos de Fábrica, y, en sus puntos más esenciales, comprende estos aspectos:

Ante todo, el empleador queda obligado a facilitar en tiempo hábil al CE las informaciones detalladas que le permitan desempeñar las funciones que le incumben legalmente, y siempre que el CE lo solicite, deberá poner a su disposición los documentos necesarios para el desempeño de las dichas funciones, quedando habilitado el consejo para examinar la estructura de salarios y remuneraciones del establecimiento. También podrá el consejo solicitar la asistencia de especialistas cuando tal medida sea precisa para asegurar una ejecución racional de sus funciones.

En materia de protección al trabajo, el CE recibirá los informes sobre encuestas, visitas y discusiones de los servicios de prevención e investigación de accidentes laborales y enfermedades profesionales en la empresa.

Sin duda las más importantes facultades informativas se centran en la materia de inversiones y empleo, en donde se reconoce el derecho a una información preventiva por parte del empleador respecto a la construcción, transformación y ampliación de instalaciones, procedimientos de trabajo y vicisitudes de la plantilla laboral (art. 90), antes de examinar conjuntamente la planificación prevista. Dos preceptos complementan el suministro de informes en cuanto a inversiones y empleo: uno, el de que la información y el examen conjunto de los planes deberán realizarse bajo el prisma de los avances científicos en materia de humanización del trabajo, por lo que adquieren entidad hermenéutica decisiva las prescripciones de la Medicina del Trabajo, la Psicología del Trabajo, la Fisiología laboral, etc.; otro, el de que el emplea-

dor y el consejo de empresa protegerán y fomentarán el libre desarrollo de la personalidad de los trabajadores ocupados en la empresa. Por si el derecho a información en inversiones y empleo no quedara suficientemente completo, se agrega en el artículo 92 que «el empleador informará al consejo de establecimiento oportunamente y en forma detallada, con los documentos necesarios al efecto, sobre los planes relativos al personal, y, en particular, en lo tocante a las necesidades presentes y futuras en materia de personal y a las medidas y programas relativos a la formación profesional que dimanen de tales necesidades. Discutirá con el consejo de establecimiento sobre la naturaleza y alcance de las medidas necesarias y sobre la evitación de situaciones penosas»: artículo nuevo en la BetrVG-1972, pues en la de 1952 sólo se preveía una información y examen conjunto sobre medidas singulares, pero no sobre la planificación del personal. Lo cual no significa que el derecho a información sobre medidas individuales no tenga su importancia, y por ello no se recoja también en la vigente ley: en las empresas que ocupen, por regla general, a más de 20 trabajadores con derecho a voto, antes de proceder a contrataciones, admisiones, movilidad y traslados, el empleador deberá someter al CE los expedientes de solicitudes necesarios y le facilitará información sobre la persona de los interesados; asimismo le remitirá cuantos documentos sean precisos, debiendo obtener la aprobación del CE, como veremos «infra».

En las empresas de cierta envergadura, donde la planificación y programación económicas adquieren una progresiva complejidad, se constituye al lado del CE un «comité económico» especializado en recibir información en asuntos económicos, con el fin de analizarla y transmitirla, a su vez, al CE; se trata de un comité de expertos, en la medida de lo posible, pues sus miembros —entre tres y siete— deberán poseer «las capacidades profesionales y las aptitudes personales indispensables para el desempeño de sus funciones». La información que deben obtener del empleador se refiere a la situación económica y financiera de la empresa, los niveles de producción y ventas, los programas de producción e inversiones, la adopción de nuevos métodos de trabajos, la reducción o cesación de actividades en alguna de sus instalaciones, etc.: la vigente ley ha ampliado el catálogo de materias a informar, incluyendo ahora expresamente la situación financiera de la empresa, el programa de inversiones y los proyectos de racionalización.

En todo el conjunto de facultades informativas campea un correlativo deber de secreto para los miembros de los CE y comités económicos, cuya infracción se sanciona severamente: con independencia de las sanciones laborales que pueda imponer el empresario, la violación de secretos de explotación o comerciales, y la de confidencias sobre la vida privada de aquél de las que hayan conocido como miembros de tales organismos, se castigan además con penas alternativas de prisión de hasta un año o multa, y, en caso de

perseguir ánimo de lucro en la divulgación de tales secretos, prisión de hasta dos años o multa.

Los *derechos de opinión y propuesta* (examen conjunto) suponen un grado más intenso de participación, en cuestiones bastante delicadas, como podemos ver respecto a los despidos: queda prohibido —dice el artículo 102 BetrVG-1972— proceder a un despido sin oír previamente al CE; cuando el CE tenga dudas con respecto a él, deberá comunicarlas por escrito al empleador dentro del plazo fijado, indicando sus razones, pues en caso contrario se reputará que aprobó el despido. La opinión contraria del CE no enerva la eficacia de la resolución, sino que obliga al empresario a entregar al despedido una copia de la postura del CE, a efectos contenciosos y de cualquier otro tipo.

El examen conjunto se prevé, asimismo, para casi todas las cuestiones sobre las que se obliga al empleador a informar, al punto de estar muy vinculadas ambas facultades: así, la programación de inversiones y de personal, una vez comunicada al CE, han de ser discutidas con éste, lo cual no implica ninguna vinculación a las opiniones emitidas en el curso de los encuentros, salvo en determinados puntos a los que se adscribe un derecho de cogestión. En materia de seguridad e higiene en el trabajo, y de formación profesional, se obliga al empresario a discutir y a escuchar, aunque no a tener en cuenta, las opiniones de los representantes del personal.

Los *derechos de veto e impugnación* permiten al CE paralizar una decisión empresarial en la que no ha tomado parte, con el resultado de intervenir los tribunales. No se trata todavía de un derecho de gestión compartida, de tomar la decisión conjuntamente entre ambas partes, sino que la decisión compete al empleador, y el CE sólo puede interponer un veto preventivo, o impugnarla a posteriori, privando al empleador de libertad en la decisión final. Así, en las medidas individuales de contratación, movilidad y traslados, sobre las que ya vimos existía un derecho a información, se superpone además la ratificación de la medida por el CE, faltando la cual deberá obtenerse la ratificación sustitutoria de la Magistratura de Trabajo: así lo determina el artículo 99, a cuyo arbitrio, cuando el consejo de establecimiento rehúse dar su aprobación, el empleador podrá solicitar del Tribunal de Trabajo que se subrogue en las funciones del consejo para otorgar dicha aprobación. También se reconoce igual derecho en materia de despido extraordinario (esto es, por causa grave y sin preaviso) de los representantes, los candidatos a representantes y los miembros de la mesa electoral: cuando el consejo de establecimiento rehúse dar su aprobación —señala el artículo 103—, el Tribunal de Trabajo, a solicitud del empleador, podrá subrogarse en las funciones del consejo para concederla, siempre y cuando el despido extraordinario se justifique teniendo presentes todas las circunstancias del caso. Como puede verse por los casos en que se otorga, es «la típica facultad del CE en medidas indi-

viduales de personal (colocación, movilidad, traslados y despidos)» (Hanau/Adomeit).

Pero existe en el BetrVG-1972 una gama más completa de facultades de los representantes del personal, aptas para impedir en sentido estricto una decisión del empleador que no cuente con el consenso del CE, a virtud de cuya fuerza hacen dudar a la doctrina sobre su calificación como mera «colaboración» o como «cogestión» en sentido amplio. Si por lo último entendemos en sentido estricto la posibilidad de adoptar conjuntamente las decisiones, o al menos de intervenir en todo el proceso de la decisión, habremos de incluir estas facultades en el estadio inferior de la colaboración, sin que el problema tenga mayor trascendencia. En este sentido, aparece un organismo de conciliación y arbitraje (Einigungsstelle) minuciosamente regulado en el artículo 76 BetrVG-1972, y que, salvo disposición contraria de un convenio colectivo, tendrá carácter coyuntural, para resolver eventualmente una discrepancia: la ley traza los rasgos genéricos, sobre todo su composición paritaria de asesores nombrados por el empleador y el CE, con un presidente designado por ambos de común acuerdo (que se abstendrá de votar, salvo cuando exista empate en primera votación). El organismo interviene, como un punto delicado, criticado y esencial de todo el modelo de participación germánico, a solicitud de una sola de las partes cuando su intervención dirima el desacuerdo: por tanto, cuando el empleador no obtenga el exigido consenso del CE, bastará con que acuda al arbitraje de los asesores para superar el problema. Pero la inmediata analogía que el lector español establece entre esta posibilidad y la existente en nuestro país respecto a la de recurrir a la autoridad laboral en momentos de conflicto colectivo peca de errónea, pues en la participación germánica se trata de arbitrar en unas facultades del CE que penetran como una cuña en el terreno de las prerrogativas del empresario, más allá de la «línea de fuego» de la negociación colectiva, en el quehacer cotidiano del antagonista social; y en los importantes casos en que el CE coloca el cepo de su impugnación en los tobillos del empresario, se concede a éste una apelación a un organismo imparcial que juzgará en equidad, al no cuestionarse un problema jurídico, sobre la conveniencia de apoyar al CE o al empleador.

Ya analizado el organismo de arbitraje y conciliación, veamos cuáles son las concretas facultades del CE:

1. Aprobación de los cuestionarios sometidos al personal del establecimiento.
2. Aprobación de las directrices generales sobre contratación, movilidad, traslados y despidos del personal. En empresas con más de 1.000 trabajadores, el CE podrá, incluso, pedir al empleador que elabore dichas directrices.
3. Aprobación del nombramiento de la persona encargada de ejecutar

los programas de formación profesional en el establecimiento, o solicitud de que sea despedida, por ineptitud o negligencia.

Los *derechos de negociación* del CE hemos tenido ocasión de examinarlos al hablar del deslinde de competencias con los sindicatos: se aludió entonces a la posibilidad de celebrar acuerdos y pactos de establecimiento sobre las materias no reguladas por los convenios colectivos. El artículo 88 BetrVG-1972 señala algunas materias susceptibles de ordenación en tales instrumentos, como prevención de accidentes, obras sociales, o fondos obreros, entendidos como simple enumeración sin propósitos exhaustivos. Está claro que, en la medida en que los convenios colectivos sindicales no las hayan regulado, el CE puede negociar con el empresario una normativa conjunta sobre aquellas abiertas a la cogestión estricta, «aunque no sólo sobre ellas» (Zollner).

Los *derechos de cogestión en sentido estricto*, íntimamente ligados a las facultades negociales del CE, se encuentran en los artículos 87 y 112 BetrVG-1972. Aquí la descripción es muy amplia, y comienza con una declaración de principio: en la medida en que no existen disposiciones legales o convenios colectivos al efecto, el consejo de establecimiento intervendrá en las decisiones relativas a los puntos señalados, que en general se refieren a la organización laboral del establecimiento: disciplina, horarios, prolongación de jornada, plan de vacaciones, sistemas salariales, fijación de la cuantía de las primas y destajos, obras sociales, seguridad e higiene; es decir, la regulación abstracta de la actividad laboral, sin entrar en el sinalagma individual. «Cuando sea imposible llegar a un acuerdo, con respecto a un asunto a que se refiera el párrafo 1 del presente artículo, el organismo de conciliación decidirá al efecto. La decisión del organismo de conciliación hará las veces de acuerdo entre el empleador y consejo de establecimiento», termina diciendo el artículo 87, central a la ley. Paralelamente, el artículo 112 se refiere al delicado punto de las mutaciones del establecimiento y a sus repercusiones económicas sobre los trabajadores: el derecho de decisión conjunta sólo se contempla para las repercusiones económicas (el «plan social», como lo denomina la ley), aunque se considere de manera positiva un acuerdo sobre la modificación misma, pues se afirma que «si el empleador y el consejo de establecimiento llegaren a un compromiso en lo tocante a una transformación de la empresa, dicho compromiso constará en acta que deberá firmar el empleador y el CE. La disposición precedente es aplicable; asimismo, a todo acuerdo relativo a la compensación o a la atenuación de los efectos desfavorables en el plano financiero que pueda entrañar para los trabajadores la transformación proyectada del establecimiento (plan social). El plan social tendrá los mismos efectos que un acuerdo de establecimiento». En caso de fracasar las negociaciones sobre el plan social, el organismo de conciliación resolverá lo que proceda ejecutarse, y su decisión hará las veces de acuerdo inter partes. Nos hallamos aquí en el mismo supuesto de hecho que bastan-

tes pactos colectivos italianos desde 1974 hasta la fecha, es decir: situaciones difíciles del establecimiento o de la empresa que impulsan al empresario a desmantelar la fábrica, a reducir su actividad, a trasladarla de emplazamiento, etc., posibilidades todas ellas que se detallan en el artículo 111, referidas tanto a crisis económica, como a procesos de automatización o de racionalización. La decisión sobre tales medidas, como se ha dicho, escapa a la cogestión, a diferencia del plan social, y sólo existe un examen conjunto de lo proyectado con el CE, si bien cualquiera de ambas partes puede solicitar la intervención *mediadora* del órgano de conciliación y arbitraje, cuyo fracaso libera plenamente al empresario para ejecutar las medidas más convenientes a su interés, debiendo a continuación decidir conjuntamente las repercusiones económicas de su decisión sobre los trabajadores. El legislador, como señala Däubler, entiende que el CE es una representación del establecimiento, por ello falta de legitimación para entender de una decisión económica, situada a nivel de empresa: el órgano competente de representación para discutir el tema será el consejo de vigilancia, cuando exista, y en otro caso habría que recurrir a la acción directa, buscando un convenio colectivo o una presión conflictiva contra el empleador desde el terreno sindical.

Los derechos de participación gestora examinados en las líneas precedentes no agotan todos los aspectos legales del sistema germánico de participación, ya que la muy extensa BetrVG-1972 presenta multitud de recovecos, detalles y precisiones sin interés para un estudio como el aquí emprendido, siempre que se deje constancia de su efecto ampliador sobre los derechos analizados.

1.3. Pasemos, en consecuencia, a estudiar las *prerrogativas y garantías de los miembros del CE*.

1.º *Formación y perfeccionamiento*. El artículo básico es el 37.7 BetrVG-1972, a cuyo tenor, todo miembro del consejo de establecimiento tendrá derecho, mientras dure su mandato normal, a un período *remunerado* de tres semanas en total, durante el cual se le dispensará del cumplimiento de sus obligaciones profesionales para asistir a cursos de instrucción y de formación reconocidos por la autoridad superior competente del Estado; período que asciende a cuatro semanas cuando se trata de miembros primerizos del CE. El interés, casi la obsesión del legislador por instruir y formar a los representantes del personal de las empresas, se manifiesta en no limitarse en permitir los permisos de tres o cuatro semanas, sino en autorizar junto a ellos cualquier otra ausencia de horas para la asistencia a cursos de instrucción y formación, «cuando éstos permitan a los interesados adquirir conocimientos necesarios para el trabajo del consejo de empresa»: un seminario de Derecho Sindical en la Universidad o unas jornadas sobre prevención de accidentes laborales, cualquier conocimiento apto para un mejor desempeño de sus funciones, faculta a un miembro del CE para ausentarse de la factoría, aun ha-

biendo cumplido sus tres semanas de formación como representante. La doctrina es unánime en identificar la intención del legislador: crear una paridad de armas intelectuales entre el CE y la dirección, elevar el nivel de los representantes para evitar actitudes bizarras y pintorescas (Frauenkron, Kittner, Schoden, Streckel). Se pretende obtener unos representantes «adultos», maduros en su capacidad para interpretar correctamente los acontecimientos, lo que en verdad no se exige correlativamente a los empresarios. Claro que, en las pretensiones omnicompresivas del legislador, se tienen en cuenta también los posibles abusos: el CE, al establecer los horarios de asistencia a cursos, deberá tener presentes los intereses de la empresa, y si el empleador estimara que así no lo ha hecho, podrá acudir al órgano de conciliación para que decida lo oportuno.

2.º *Crédito de horas*. La regla general mantiene inconcreto el tiempo libre de que han de disfrutar los miembros del CE, remitiéndose a las circunstancias del establecimiento: como dice el artículo 37.2 BetrVG-1972, los representantes quedarán dispensados de sus obligaciones profesionales, sin reducción de su retribución, cuando y en la medida en que la dimensión y la naturaleza de la empresa los hagan indispensable para el desempeño regular de sus funciones. La referencia abstracta no sólo comprende el tiempo requerido por el CE para celebrar sus sesiones, sino también para el cumplimiento de sus cometidos, en lo cual no necesita la autorización del empresario, sino sencillamente comunicar al inmediato superior laboral (Erdmann/Jurging/Kammann) la ausencia y sus motivos, como pueden ser, por ejemplo, la preparación de una reunión del CE. La ley alemana no sigue la vía de otros ordenamientos en cuanto a fijar un número máximo de horas libres mensuales retribuidas, sino que pide únicamente la justificación de las ausencias. Junto a ello, otro generoso aspecto de la participación alemana consiste en la posibilidad de liberar absolutamente de sus tareas laborales a un determinado número de representantes del personal, a segundas del tamaño del establecimiento: desde un representante en centros de trabajo con 300 a 600 trabajadores, hasta once «liberados» para factorías con 9.000 a 10.000 trabajadores, aumentando a un «liberado» más por cada 2.000 trabajadores a partir de la última cifra. La ley agrega que el número de representantes «full time» puede ampliarse en convenio colectivo, pero aquí nos interesa más una comparación con parecidas prerrogativas del Statuto dei Lavoratori italiano y de los acuerdos colectivos de este país; en otras palabras, nos viene a la cabeza el interrogante sobre si los liberados se designan por el CE, como en algunos sectores hacen los CdF italianos, con el aliciente de su rotación entre todos los miembros de dicho CdF, o se regula de otra manera. La BetrVG dispone al efecto que el CE «comunicará al empleador los nombres de las personas que deban ser dispensadas. Si el empleador estimara que esta decisión no tiene fundamento en el caso de que se trate, podrá dentro del plazo de dos semanas, a contar desde la fecha de notificación, recurrir ante el

órgano de conciliación. La decisión de dicho organismo hará las veces de acuerdo entre empleador y CE» (art. 38.2).

3.º *Medios administrativos.* «El empleador queda obligado a poner a disposición del CE los locales, medios materiales y personal de oficina necesarios» (art. 40.2). El tema ha sido estudiado con detenimiento por Fitting/Auffarth/Kaiser, quienes expresan la doctrina mayoritaria de que el empleador no puede reducirse a suministrar un local de reuniones al CE, sino que debe, además, poner a su disposición mecanógrafas, máquinas de escribir, teléfonos con conexión exterior, y lo preciso a tenor del tamaño de la factoría. Por supuesto, se reconoce también el derecho a domiciliación del CE, con la posibilidad de recibir correspondencia, envíos, citaciones, a las señas prefijadas. El virtuosismo germánico llega al extremo de exigir también textos legales sobre cuanto venimos comentando, con la facultad de rechazar aquellos comentarios de textos legales ofrecidos por el empleador que signifiquen una defensa de posiciones patronales (Fitting/Auffarth/Kaiser).

4.º *Medios financieros.* El empleador debe versar, por último, las cantidades dinerarias apropiadas para un funcionamiento dinámico del CE, del tipo de las costas procesales, contratación de un abogado, etc. (Dietz/Richard): en expresión del artículo 40, «los gastos de funcionamiento del CE correrán a cargo del empleador». Claro que la cuestión ha sido objeto de críticas por la doctrina progresista, pues el hecho de pagar caso por caso el empleador los gastos del CE puede llevar a una dependencia económica para este último de peligrosas consecuencias, postulándose por esta doctrina la destinación de un fondo del CE que sirva de cobertura de las necesidades financieras del organismo (Nikisch, Wiese, Fitting/Auffarth/Kaiser).

En cuanto a las garantías de actuación, el legislador alemán renuncia, asimismo, a intentar una enumeración de los actos prohibidos al empleador en perjuicio del CE o de sus miembros, y prefiere una norma de cierre genérica, aplicable a todos los tipos de consejo previstos en la BetrVG y a todos sus miembros y a los candidatos no elegidos en cuanto les sea predicable, de donde únicamente se despega para concretar un tratamiento especial contra el despido de los representantes, en verdad sustanciado en otra ley, la Ley de Protección contra el Despido de 25.8.1969.

La norma de cierre se monta sobre el artículo 78 BetrVG-1972, a cuyo imperio «queda prohibido entorpecer u oponer obstáculos en el ejercicio de sus funciones a los miembros del CE (y de los restantes Consejos que analizaremos de seguido). No deberán sufrir ningún perjuicio ni podrán beneficiarse de ninguna ventaja por el hecho del ejercicio de sus funciones; la disposición precedente es aplicable, asimismo, respecto a su formación profesional». Las infracciones de este precepto pueden combatirse de dos maneras: una de ellas ya la hemos visto, y consiste en la facultad de instar ante

el magistrado de Trabajo la emisión de un interdicto (einstweilige Verfügung) que paralice la acción del empresario hasta tanto se entre en el fondo mediante juicio ordinario, ex artículo 85.2 de la Ley de Tribunales Laborales de 3.9.1953; análoga vía judicial reconoce también, aunque sin la celeridad del interdicto, el artículo 23.3 BetrVG-1972, según el cual «el CE o un sindicato representado en una empresa podrán solicitar del Tribunal de Trabajo, en caso de negligencia grave del empleador en el ejercicio de las obligaciones que le incumban en virtud de la presente Ley, que ordene al empleador se abstenga de ejecutar un acto, de permitir la ejecución o de proceder a ella»; la desobediencia del auto judicial se castigará con una multa de hasta 20.000 marcos como máximo. En un escalón superior, a resultas de juicio declarativo iniciado por demanda de parte legitimada, se prevén condenas penales de privación de libertad hasta un año y/o multa, en el artículo 119 BetrVG-1972, contra toda persona, empleador o no, que impida o influya en una elección a representante del personal, impida o perturbe su actividad, o lo perjudique o privilegie en razón de la actividad que ejerce.

En materia de despidos de los representantes del personal en los diversos consejos, habíamos visto que el artículo 103 BetrVG supeditaba su validez a la aprobación del propio CE, por lo que en realidad asumía el aspecto de un despido-propuesta similar al existente en el Ordenamiento francés y hasta hace algún tiempo en el Ordenamiento español: a falta de ratificación del CE, el empleador debía buscar la ratificación judicial. Pues bien, el artículo 15 de la Ley de Protección contra el Despido contiene la regulación sustancial de la materia, determinando que a un representante no puede despedirse individualmente por vía de un despido ordinario (esto es, sin causa grave pero con un largo preaviso), y sólo será factible por vía del despido extraordinario (o sea, por causa grave imputable al representante, sin necesidad de preaviso) cuando otorgue su consentimiento el CE, o subsidiariamente el magistrado de Trabajo.

Las estadísticas procesales han señalado el escaso o nulo recurso a estas garantías, manifestada en la práctica inexistencia de sentencias al respecto, en Alemania: la impresión es de que no se confía demasiado en la intervención judicial, ni interdictal ni penal, y que se prefiere recurrir a la confrontación directa para eliminar situaciones discriminatorias.

El *funcionamiento y perspectivas* de los CE alemanes no puede sino resentirse de su enorme encauzamiento legal, en cumplimiento de una especie de regla, o cuanto menos de fenómeno muy extendido en los ya numerosos casos de legislación promocional de la autonomía colectiva que han ido surgiendo en los países desarrollados, y paradigmáticamente en USA: fenómeno consistente en una enmía, en un letargo de la propia autonomía colectiva que el legislador pretende fomentar, tanto mayor cuanto más intenso sea el apoyo estatal prestado.

El lento crecimiento cuantitativo de los CE, en contraste con el rápido aumento de la afiliación a los sindicatos en los años 70, parece indicar un incierto futuro para la institucionalización de los consejos de gestión en Alemania: pues si el número de CE en funcionamiento alcanza, aproximadamente, a un 10 % de los que debieran crearse, por mucho que los CE existentes correspondan a los establecimientos más importantes y en punta, ello parece significar, no la futura desaparición de los consejos de gestión, que tienen un papel en las relaciones industriales del momento y del porvenir, sino del «modelo germánico», es decir, del tipo de consejo personificado en los CE, con asfixiantes regulaciones jurídicas sobre lo que debe y no debe hacer; se va más a un tipo flexible de representaciones internas en la empresa, muy en la línea del modelo anglosajón, sin normas fijas sobre cómo debe constituirse, funcionar y declinar la institución.

Los CE alemanes tienen también en su funcionamiento el peso de unas cuantas reglas, no demasiadas en verdad, la más importante de las cuales consiste en el libre desempeño de su mandato, sin vinculación a los acuerdos de la base electoral: es, pues, una representación de intereses, no de voluntades, y el control de su actividad queda sustraído a los electores por el tiempo que dura el cargo, es decir, por tres años, hasta la convocatoria de nuevas elecciones: las vacantes producidas, como vimos al principio, se cubren con los suplentes en una proporción numérica prevista por la ley. Pero esto no significa que los representantes puedan actuar arbitrariamente, ante la impotencia de la base; pues una de las facetas de tan minuciosa legislación consiste en permitir la intervención controladora del juez, muy en la línea general observada en todo el Derecho Privado, de control judicial de las representaciones de intereses (tutores, en general). La BetrVG contempla, así, el control judicial sobre los acuerdos de establecimiento (art. 75.1), determina la destitución de un representante, a instancias de una cuarta parte del personal, del empleador o de un sindicato con implantación en el establecimiento (art. 23.1) por grave infracción de sus deberes legales, aunque guarda silencio sobre la destitución judicial de un representante o de un CE desleal o inactivo.

Junto al libre ejercicio de su mandato, el representante ha de observar otra prescripción de la ley, la prohibición de discriminaciones del artículo 75.1, válida también para las relaciones entre los miembros del CE, al punto de impedirles cualquier intento de ostracismo contra uno o varios compañeros del consejo, significados por su diferente color, raza, nacionalidad, religión, sexo o ideas políticas: de esta forma, no se puede marginar de las reuniones ni de las decisiones o actividades a un miembro del CE por los propios compañeros, a causa de ser negro, o extranjero, comunista o mahometano. Pero de nuevo se observa una circunspección de la ley en este terreno, pues lo natural habría sido exigir a los integrantes de los CE la misma obligación de trabajar en la colaboración que se les exige frente al empleador.

Respecto al funcionamiento concreto, la ley deja a voluntad del CE la administración del cargo, interviniendo sólo para resolver posibles conflictos de intereses, como cuando señala que «las reuniones del CE se celebran normalmente durante las horas de trabajo», notificándose de antemano al empleador la fecha y hora de ella, o cuando establece que, por regla general, «las decisiones del CE se adoptarán por mayoría de votos de los miembros presentes», entendiéndose rechazada una propuesta cuando se produzca empate. Otras normas específicas se refieren al cumplimiento de quorum en las reuniones, levantamiento de actas y redacción de un reglamento funcional.

2. El Consejo General y de Consorcio

La experiencia histórica nos demuestra el escaso éxito de los organismos de segundo grado en el movimiento «consejista», probablemente debido a la propia motivación de los consejos, nacidos en la base y para la base. Así, ya observamos, al hablar de Italia, la difícil operatividad de los Consejos de Zona, y ahora podemos predicar similares ideas de los consejos de establecimiento generales (Gesamtbetriebsräte). Surge la institución para coordinar la actividad de varios CE en las empresas con diversos establecimientos, y se compone de dos delegados de cada CE, uno por cada grupo de obreros y empleados, con lo que hallamos de nuevo aquí un respeto a las minorías disparatado desde el punto de vista democrático, pues se da el caso de que empresas con muy escaso número de empleados configuran su consejo de establecimiento general con el mismo número de delegados obreros y delegados empleados.

El CEG tiene por competencias los asuntos que interesen a la totalidad de la empresa, o a varios establecimientos, y que no puedan resolverse por los diferentes CE en el marco de su propio establecimiento, o se delegue en el CEG para su resolución. Pero lo que decida no puede imponerlo a los CE, porque la ley se cuida de no permitir una estructura piramidal «consejista», en su artículo 50: «El CEG no será jerárquicamente superior a los diferentes CE».

De nuevo el legislador llega más allá de la prudencia y se esfuerza por imponer obligatoriamente en la práctica una estructura uniforme, una camisa de fuerza donde encauzar la actividad de los representantes; pues un órgano de segundo grado como el CEG que estamos viendo tiene también a virtud de la BetrVG-1972 un «comité de establecimiento general», algo así como la ejecutiva del organismo, y junto a él, se implanta, además, la «asamblea general de consejos de establecimiento», plenario de los consejos, reunida, al menos, una vez al año por el CEG para ser informada de las actividades de éste y escuchar también al empleador asuntos de personal y situación económica y perspectivas de la empresa.

Un órgano de tercer grado, aunque de estructura similar a la de los CEG, es el «consejo de establecimiento del consorcio» (CEC): se constituye por decisión de los diversos CEG, con dos delegados de cada uno de ellos, y se ocupa de los asuntos relativos al consorcio o a diversas empresas del consorcio, y que no puedan resolverse por los diversos CEG en su propia empresa. El artículo 58 BetrVG-1972 repite también ahora que «el CEC no gozará de superioridad jerárquica respecto de los diferentes CEG». Las limitaciones legales en torno a estos consejos de tercer grado son acusadas, pues no sólo el legislador deja a la voluntad de los CEG —con buen sentido, por otra parte— la constitución de estos CEC, sino que otorga a sus decisiones el mismo valor que puedan tener las de un CE de primera instancia, aunque la realidad pueda conducir a otras situaciones, lógicamente. El propio concepto de consorcio se limita al señalado por el artículo 18.1 LSA-1965. A las dificultades provenientes de la BetrVG se unen otras dificultades jurídicas generales de los consorcios, pues «el consorcio como tal no posee personalidad jurídica ni cualidad de empleador», por lo que la transformación de las decisiones del CEC en el marco de cada empresa del grupo plantea espinosas cuestiones que no tiene, por ejemplo, el CEG (Zollner).

3. La representación de un tercio en consejos de vigilancia

Los preceptos de la BetrVG-1952 que no ha abrogado la BetrVG-1972 son justamente los referidos a la inserción de representantes obreros en los consejos de vigilancia de empresas con forma jurídica de sociedad, artículos 76 a 77.a, y 81, 85 y 87.

A tenor del artículo 76 BetrVG-1952, «el consejo de vigilancia de una sociedad anónima o comanditaria por acciones debe componerse de un tercio de representantes de los trabajadores». Pero este *ámbito legal* tiene una gama de ampliaciones y reducciones en otros artículos, que en resumidas cuentas limitan la aplicación de la ley a las sociedades con más de 500 trabajadores en plantilla: en efecto, las sociedades anónimas y comanditarias por acciones con menor plantilla y accionariado familiar —es decir, cuando los accionistas son una sola persona física o varias personas físicas unidas por parentesco consanguíneo o de afinidad— quedan exceptuadas de la ley, y, por otro lado, las sociedades de responsabilidad limitada, sindicatos mineros con personalidad, mutuas de seguros y cooperativas de producción y de consumo, aplicarán la cogestión subalterna en consejos de vigilancia siempre que tengan más de 500 trabajadores en plantilla. También hay prescripciones para los consorcios, cuya empresa madre con alguna de las formas jurídicas recién vistas, habrá de admitir a un tercio de sus consejeros con procedencia obrera si el total del grupo empresarial por ella dominado cuenta con trabajadores (caso de sociedad por acciones no familiar) o tiene más de 500 en plantilla (caso de SRL, cooperativa, mutuas, SA familiar, etc.).

Las *vicisitudes de la representación* se inician con las elecciones a representante, para las cuales pueden presentar listas de candidatos los grupos de trabajadores que supongan un décimo del personal con derecho al voto, o 100 trabajadores votantes como mínimo, que serán elegidos en votación «general, secreta, igual y directa» de todos los trabajadores con derecho a voto de la empresa o el consorcio, lo que significa básicamente que las votaciones no se realizan por compromisarios, sino, antes bien, directamente por la plantilla de la empresa, con la única excepción de los consorcios, donde la elección de los miembros obreros de sus consejos de vigilancia se efectúa en segundo grado, por los compromisarios de cada empresa del grupo. La obsesión por introducir a empleados y cuadros como representantes del personal está patente del mismo modo en estas elecciones, pues cuando deban elegirse a dos o más representantes (lo cual está aquí en función del número de consejeros accionistas que tenga el consejo de vigilancia en cuestión), al menos uno de ellos será del grupo minoritario, con independencia de la proporción de empleados votantes respecto a la de obreros votantes. En cambio, las mujeres sólo tendrán representación obligatoria en los consejos de vigilancia cuando constituyan más del 50 % de la plantilla de la empresa.

La duración del mandato de estos representantes se rige por las normas de los consejos de vigilancia respectivos, bien legales o bien estatutarias, en las cuales se indica el período de funcionamiento y el momento en que deberán realizarse nuevas elecciones, tanto para los consejeros accionistas, como para los consejeros trabajadores. El mandato finaliza por el transcurso de dicho período, aunque puede también en casos excepcionales acabar por revocación anticipada mediante votación pedida por, al menos, un quinto del personal o por los CE de la empresa, y de la que resulte mayoría favorable a la destitución de, al menos, tres cuartos de los votos emitidos: el procedimiento de revocación se desvía del fijado para el de los miembros de los CE por la BetrVG-1972, es aquí más directo, aunque el elevado número de votos favorables garantiza una gran estabilidad en la representación laboral de los consejos de vigilancia.

Nada dice la BetrVG-1952 sobre los *derechos y obligaciones* de los consejeros laborales, que se deducen de los estatutos societarios y las leyes reguladoras de cada tipo de compañía o sociedad: tienen derecho a dietas, deben salvaguardar los intereses de la empresa sin consideración a instrucciones de sus mandantes, responden por los daños que irroguen a la empresa, y les son aplicables simultáneamente los preceptos de la BetrVG-1972 en cuanto a no obstruir, perturbar o favorecer a los miembros de los CE, y al deber de secreto.

El artículo 81 excluye de la aplicación de la ley a las empresas de tendencia, a semejanza de las normas sobre consejos de establecimiento.

4. *La cogestión de las grandes empresas*

Para gran parte de la doctrina alemana, el concepto «cogestión» (Mitbestimmung) debe reservarse estrictamente a la participación de los trabajadores en los órganos directivos de las empresas, por lo que sólo la presencia (subalterna o paritaria) de sus representantes en los consejos de vigilancia de las sociedades, tal y como aparecen a partir de la segunda guerra mundial, merece tal nombre.

La idea de insertar representantes laborales en dichos órganos no es nueva, pues deriva de las mismas ideas weimarianas y del mismo impulso sindical que legalizó a los consejos de establecimiento desde 1920; ocurre, no obstante, que su realización hubiera tardado quizás mucho más tiempo de no haberse producido la circunstancia de una guerra total de donde los empresarios, como ocurrió simultáneamente en Italia, habían salido malparados en su prestigio por sus connivencias con el nacionalsocialismo y en buen número habían desaparecido, propiciando las ocupaciones obreras de las fábricas abandonadas; todavía durante la guerra, los sindicalistas exiliados en Londres se habían propuesto relanzar la cogestión desde el momento mismo en que volvieran a una Alemania democrática, y así lo hacían constar en planfletos publicados en aquella ciudad en la primavera de 1945; luego, en su Congreso de Hannover de 1946, ratificaron la idea, y la cristalizaron en estrategia en el fundacional de la DGB en Munich, 1949. Por otra parte, en la industria pesada del Ruhr se habían proyectado otros planes, y en un encuentro entre empresarios y sindicatos de la cuenca, en mayo de 1946, habían propuesto estos últimos la socialización de la industria pesada, a lo que los empleadores habían contrapropuesto la «responsable colaboración» de los trabajadores en el desarrollo de las empresas societarias. La idea de una presencia obrera en los órganos directivos de las empresas del carbón y el acero, aquellas mismas empresas que tanto habían contribuido al potencial bélico alemán y que ahora estaban confiscadas por las fuerzas de ocupación, satisfacía especialmente a la administración de la Zona Británica, donde estaban situadas la mayor parte de las fábricas pesadas, pues por aquellos años se había hecho cargo del gobierno británico el Partido Laborista, el cual planeaba nacionalizar enteros sectores de la industria patria, y veía la posible experiencia alemana como un banco de pruebas para experimentar un socialismo de transición. Entre 1946 y 1950, tres leyes de las autoridades de ocupación británicas, norteamericanas y francesas habían plasmado la gestión paritaria de las grandes empresas confiscadas a través de unos consejos de vigilancia presididos por un independiente y compuesto, además, por cinco representantes accionistas y otros cinco representantes obreros, entre los cuales se contaban tres elegidos por los sindicatos, y dos por el consejo de establecimiento. Con la transferencia de soberanía a la nueva República Federal Alemana, se plantea el tema de ratificar por ley parlamentaria el sistema de cogestión establecido en la

industria pesada por las fuerzas ocupantes. El precedente tuvo en este país una gran fuerza de arrastre, y los sindicatos alemanes obtuvieron, al menos, la consagración del paritarismo en las grandes empresas del carbón y el acero, ya que no su extensión a todas las grandes empresas, como reivindicaron a través de una huelga general sin éxito.

Aquella Ley de 21.5.1951, al presente llamada Ley de Cogestión Minera para diferenciarla de la Ley de Cogestión de 1976, desarrollaba un modelo que, en sustancia, se correspondía con el implantado por las autoridades británicas de ocupación y luego aceptado por las americanas y francesas, como vamos a ver a continuación.

Las empresas afectadas eran las que tuvieran forma jurídica de sociedad anónima, de responsabilidad limitada, o sindicato minero con personalidad, se dedicaran preferentemente a la extracción y preparación del carbón, extracción de hierro y fabricación de acero, y contaran con una plantilla superior a 1.000 trabajadores. Este número de 1.000, junto a la dedicación de la empresa a la industria pesada, sirve ya de entrada para delimitar la aplicación de esta ley respecto del ámbito de la «cogestión» subalterna de un tercio que acabamos de analizar, la cual se aplica a otros sectores industriales y exige, en general, una plantilla de más de 500 trabajadores.

La representación de los trabajadores se instala en los consejos de vigilancia de esas compañías, con cinco miembros, el mismo número que ostentan los representantes del capital; pero el banco laboral adolece de una división interna por el origen de las designaciones, división que a veces se hará patente, y otras, en cambio, quedará superada: de los cinco miembros, dos son designados por los sindicatos con implantación en la empresa, otros dos por el consejo de establecimiento, y un tercero por los sindicatos también, debiendo ser independiente, de la misma forma que la junta general de accionistas designa un quinto representante del capital de filiación independiente. Junto a los diez miembros representantes, que forman el «banco» del capital y el «banco» de los trabajadores, ambos bancos por mayoría respectiva designan convergentemente al llamado «undécimo hombre», independiente como los dos que acabamos de ver; pero, al necesitar el «undécimo hombre» la mayoría favorable de ambos bancos, su elección resulta mucho más complicada, y se ha llegado a institucionalizar un acuerdo de caballeros, a cuyo tenor los accionistas designan al presidente del consejo de vigilancia, y los trabajadores-sindicatos a este «undécimo hombre» (Kohler, Blume).

Los resultados prácticos de la cogestión paritaria se estiman favorables, pues ha permitido pasar por la gravísima crisis de la minería del carbón, que redujo el empleo en el sector a más de la mitad de los efectivos (de 600.000 trabajadores en 1955, a 240.000 en 1975), y la muy grave crisis del metal, sin gran conflictividad, gracias a los acuerdos de gestión compartida de la

crisis adoptados en los consejos de vigilancia. El Informe Biedenkopf, sobre la cogestión en la industria pesada, publicado en 1970, así lo afirma al menos, considerando positiva la experiencia. Pero otros resultados marginales no han sido tan halagüeños, sobre todo para los trabajadores. La incapacidad del modelo para imponer una transición hacia el socialismo se patentiza en el aislamiento de la industria pesada, no solamente por las crisis sufridas en la minería y el metal, sino también por la desviación de las inversiones hacia otros sectores sin gestión paritaria de las empresas; los mismos consejos de vigilancia son manejados por los representantes accionistas, quienes, como se recordará, designan a virtud de un gentlemen's agreement al presidente del consejo, el cual dirige las reuniones y fija el orden del día, mientras el «undécimo hombre», designado por los trabajadores-sindicatos, debe esforzarse, por definición, en mantenerse independiente: este pacto no escrito surte efecto en los dos tercios de las empresas implicadas, mientras un 5 % de los presidentes son propuestos por la parte laboral, y el resto coincide con el «undécimo hombre», según datos de Blume, ratificados por Waline. Un último dato a tener en cuenta para evaluar los resultados de la cogestión en la industria pesada es el elevado índice de integración y corrupción que provoca entre los representantes laborales en los consejos de vigilancia: la percepción de dietas y la acumulación de mandatos en pocas manos ha supuesto un desastre para el movimiento obrero alemán, como se demuestra por el simple hecho de haber llegado a acumular los dirigentes de la central sindical DGB hasta 70 consejerías en algún caso (Deppe et alii).

Una última faceta del modelo, la designación del director laboral por los trabajadores, ha quedado en la mayor parte de los casos anulada por el sencillo procedimiento de aumentar el número de gerentes, que de ser en principio dos (el director-jefe y el director laboral), ha aumentado hasta cuatro y cinco, para interferir la tarea del director laboral y así neutralizarlo en las decisiones más importantes.

Las modificaciones que en el modelo inicial de la Ley de Cogestión Minera han supuesto la Ley Complementaria de 7.8.1956, por la cual se introduce la cogestión en las empresas madres de consorcios dedicados preferentemente a la industria pesada, aunque tal empresa madre se dedique a otras actividades distintas, y la Ley de Mantenimiento de 29.11.1971, por la cual sigue aplicándose la cogestión a las empresas que dejen de reunir los requisitos exigidos para ella por la referida ley de 1951, durante un tiempo determinado para las empresas dominantes de consorcios, e indefinido en caso de empresas normales de la industria pesada; las modificaciones que ambas leyes puedan haber introducido en el modelo originario, se repite, no parecen haber provocado un cambio cualitativo en él.

La conveniencia de extender la paridad a los consejos de vigilancia de todas las grandes empresas era una aspiración frustrada de la central DGB,

desde que en 1952 fracasara la huelga general lanzada para presionar al Parlamento en tal sentido. Cuando en 1972 se discute el tema por la coalición de partidos SPD-FDP, se firma un compromiso interno para intentar una ley general de cogestión en la VII legislatura, presentando en tal sentido un proyecto de ley en febrero de 1974, sustituido por otro en diciembre de 1975 con importantes rectificaciones conservadoras, que impiden la paridad real deseada por los sindicatos: proyecto que, finalmente, después de fatigosos trámites y compromisos, se convierte en ley el 4.5.1976, por unanimidad del Parlamento, como una «ley de todos los partidos» (Franke).

El modelo trazado por la Ley de Cogestión de 1976 no tiene ya el ímpetu del de la Ley de Cogestión Minera, del cual discrepa en puntos esenciales, al extremo de configurar un arbitraje del presidente-accionista en los casos de falta de acuerdo del consejo, con lo que la paridad en el consejo existe sólo pro forma.

En síntesis, el ámbito de aplicación de la MitBG-1976 comprende a las sociedades no personalistas con más de 2.000 trabajadores en plantilla, lo que en el momento de su publicación significaba la cogestión de unas 600 empresas, con un total de 4 millones de trabajadores. Las empresas dominantes de los consorcios jerárquicos que en su conjunto emplearan más de 2.000 trabajadores se ven también obligadas a constituir sus consejos de vigilancia a tenor de esta ley, aunque en sí mismas no reúnan la cifra de trabajadores expresada. En cambio, las empresas extranjeras, y especialmente las americanas, operantes en Alemania, no se ven comprendidas en el ámbito de la ley, ni tampoco las inmarcesibles «empresas de tendencia», con tan buena estrella a la hora de evitar la participación de los trabajadores.

Las empresas comprendidas en el ámbito de la MitBG-1976 han de constituir sus consejos de vigilancia con un número de consejeros proporcional al de trabajadores en plantilla, a fin de integrar adecuadamente en él a la complicada representación laboral: al no haber «hombres neutrales», la composición será de 6 + 6, 8 + 8, o 10 + 10 consejeros, mostrando una exactitud milimétrica en la igualdad de ambos «bancos» que es sólo aparente, pues según la ley, el presidente será en última instancia un consejero accionista, que en función de su cargo dispone de voto de calidad en los empates: en consecuencia, puede repetirse que la paridad brilla por su ausencia desde el punto de vista dinámico, pues a la hora de pasar a votaciones dispondrán los consejeros accionistas de un voto más que los consejeros trabajadores; estos últimos, por su parte, presentan una división por la procedencia semejante a la observada en la cogestión de la industria pesada, aunque con ciertos matices divergentes, pues como mínimo deben estar representados ahora tres grupos de trabajadores: obreros, empleados y cuadros, y la representación sindical debe constituirse ahora de afiliados que trabajen en la empresa, elegidos por el personal de la misma, estando además su pro-

porción fuertemente reducida si la comparamos con la de la cogestión en la industria pesada. De esta manera, si un consejo de vigilancia tiene ocho miembros trabajadores, por ejemplo, corresponderán seis a los representantes del personal (de los cuales, al menos un obrero, un empleado y un técnico), y dos a los representantes sindicales, elegidos también por el personal sobre candidaturas presentadas por los sindicatos. El procedimiento electoral de estos consejeros se hace muy complicado por la ley, que persigue obtener un «banco obrero» con un mosaico de todos los grupos de presión laborales, aunque esta vez no se aluda para nada a la representación femenina; complicación aparentemente necesaria para salvaguardar los derechos de las minorías, pero cuya intención real consiste en minar la homogeneidad del «banco» y de los representantes obreros, restándoles además uno o varios valiosos puestos para que los cuadros puedan hacer oír su voz de ejecutivos imparciales y reforzar aún más la hegemonía del «banco accionista».

El desencanto de los sindicatos y de los trabajadores alemanes en general ante la última Ley de Cogestión y ante la participación misma se advierte notoriamente en estos últimos años, cuando parecen tomar nuevos bríos las iniciales tácticas conflictivas del sindicalismo de oposición, y el apoyo a la socialdemocracia en el gobierno parece haber terminado. No obstante, gracias a las diversas leyes de cogestión, Alemania es hoy el único país donde los directores de las grandes empresas son nombrados y pueden ser destituidos, siendo controlados en todo momento por unos consejos de vigilancia donde existe una fuerte representación obrera: el modelo tiene sus ventajas, y por ello la central DGB no abandona la estrategia de la cogestión, habiendo expresado públicamente, al ser aprobada la MitBG-1976, que aceptaba la fórmula, aunque trataría de mejorarla. La habilidad de la ley para situarse en un punto de casi plenitud de la cogestión, y la persistencia de una crisis muy favorable a las opciones conservadoras, no permite una fácil movilización de voluntades para alcanzar el último peldaño; y, de hecho, la estrategia cogestora ha ido pasando en los últimos meses a un segundo plano, mientras los sindicatos germánicos examinan nuevas estrategias: podríamos pensar que el desvío se debe al cansancio, y que tras unos años de pruebas y de reflexión, se volverá a intentar el último asalto, como ocurrió tras la aprobación de las leyes de 1951 y 1952, pero el sentido del prematuro olvido parece ahora diferente; Lecher/Sieling-Wendeling señalaban ha poco la progresiva opinión de considerar la participación en los consejos de vigilancia como uno más de los campos en que se mueve la política sindical, olvidados los tiempos en que la cogestión significaba la panacea y el motivo de existir para los sindicatos germánicos. Una desilusión de la que probablemente no salga ya el movimiento obrero de aquel país.

Mientras tanto, las primeras experiencias de la última Ley de Cogestión han ido apareciendo: en primer lugar, el previsto número de empresas afectadas,

que se calculaba alrededor de 600, se ha reducido a 480, de las que más de la mitad pertenecen al sector químico y metalúrgico, gracias a operaciones patronales de modificación de estructuras jurídicas (cambio de la forma jurídica de la empresa, variación en la participación del capital social, etc.) u organizativas (alteración de la estructura del consorcio, etc.); en segundo lugar, una serie de empresas procedieron antes de la entrada real en vigor de la ley (1978) a modificar los estatutos societarios y los reglamentos funcionales para restringir el papel de los consejos de vigilancia; en tercer lugar, las elecciones a consejeros laborales en 1978 han arrojado una gran mayoría de consejeros sindicalizados, corrigiendo en parte las pretensiones fragmentadoras de la Ley: de los 3.204 miembros trabajadores elegidos, el 75 % está afiliado a sindicatos de la central DGB, y en el sector metalúrgico la proporción es aún mayor, pues el 93 % de los 1.046 consejeros trabajadores se hallan afiliados a dicha central, mientras el 7 % restante está afiliado, a su vez, a la central de empleados DAG, a la central cristiana CGB, o no está sindicalizado; el mayor número de estos últimos, proporcionalmente, se encuentra en los consejeros que representan a los cuadros (leitende Angestellten), que sólo excepcionalmente se encuentran afiliados, confirmando las críticas sindicales a su presencia en el «banco obrero»; por último, en cuarto lugar, la concurrencia a las elecciones de consejeros ha sido bastante reducida, si comparada con la de elecciones a CE, celebradas también en 1978, lo cual viene a demostrar «una indiferencia de los trabajadores, obreros y empleados, por la actividad de los consejeros de vigilancia, de los que los trabajadores se esperan bien pocas novedades, sobre todo en lo que hace a sus condiciones laborales en la empresa» (Sperling). El Comité Directivo de la central DGB ha publicado en 1977 una declaración titulada «Sindicatos y Cogestión» donde se marcan las inquietudes e incertidumbres del modelo cogestor en Alemania:

«La política sindical debe afrontar severos empeños en la fase de aplicación práctica de la ley: por un lado, organizando la lucha con todas las fuerzas para adquirir posiciones eficaces en la cogestión disciplinada por la nueva ley; por otro, no permitiendo que se difundan falsas expectativas e ilusiones sobre las posibilidades y límites de influencia sobre la empresa. Por cuanto respecta al primer aspecto, tanto los trabajadores como los funcionarios a título honorífico deberán ser motivados para contribuir con el máximo empeño en el agotamiento de las posibilidades que ofrece la ley. Por cuanto respecta al segundo, sería en verdad un evento nefasto si esta motivación estuviera cargada de expectativas vanas y de ilusiones frustradas. A fin de que el desengaño no ocurra en forma demasiado repentina, es preciso ponerse progresivamente en marcha para prevenir los eventuales daños que podrían derivarse para la credibilidad misma de la idea de cogestión y de la organización social».

En definitiva, la enseñanza que nos ofrece la participación en Alemania configura la otra cara de la moneda que veíamos en la participación italiana. Pues si en Italia el gran problema nacido de la participación contractual era el

de su lenta progresión, todavía a nivel de información y examen conjunto en buena parte inobservados por las empresas, en Alemania la moraleja se vence a demostrar las limitaciones y peligros de la «legislación promocional», propensa a vaciar de sentido al sindicalismo al tiempo que no consigue lo que se le pedía. En palabras de Sperling, «el haber dirigido al legislador, en calidad de interlocutor privilegiado, una reivindicación sindical, ha constituido un factor de debilitamiento de la capacidad del sindicato para afirmar su autoridad. Y, en efecto, la génesis concreta de la Ley de Cogestión de 1976 parece haber tenido la pretensión de 'dar un doloroso adiós a aquella imagen del partido socialdemócrata entendido como ejecutor natural, a nivel parlamentario, de las reivindicaciones sindicales'».

Sólo los empresarios y los sectores más conservadores del partido CDU piensan todavía que la cogestión alemana equivale al colectivismo económico y al control sindical de la economía. A renglón seguido de venir aprobada la MitBG-1976, numerosas empresas y asociaciones patronales denunciaron el modelo como inconstitucional, reverdeciendo la vieja polémica ya olvidada, e iniciaron los trámites necesarios para obtener su invalidación por el Tribunal Constitucional de Karlsruhe. La sala 1.^a de dicho Tribunal asumió la tarea de examinar la objetividad de la acusación, y, acumulando las demandas de nueve grandes empresas y de 30 asociaciones patronales, celebró la vista en noviembre y diciembre de 1978, para emitir a principios de 1979 sentencia denegatoria de los pedimentos patronales. En síntesis, los empresarios entendían que la Ley de Cogestión de 1976 chocaba con los preceptos constitucionales de libre empresa, libertad de asociación y propiedad privada, implicando la superación del sistema económico vigente. La respuesta del Tribunal de Karlsruhe venía a contestar con diversos argumentos:

1. «Cuando el demandante y el Dictamen de Colonia (emitido para la patronal por los catedráticos Badura, Rittner y Ruthers) fundamentan las pruebas de una 'conexión institucional de la constitución económica' y de una 'conexión protectora y organizativa de los derechos fundamentales' en su valoración de la Constitución, no tienen ningún apoyo para esto en la propia Constitución... La Ley Fundamental... no contiene ninguna directa fijación y garantía de un determinado orden económico. A diferencia de la Constitución de Weimar (art. 151 y ss.), tampoco regula los concretos principios constitucionales para la configuración de la vida económica. Antes bien, traspaesa dicha regulación al legislador, quien debe decidir libremente dentro de los límites constitucionales, sin necesitar para ello más que su legitimación democrática. Pues tal función configuradora del legislativo pertenece a los elementos estructurales de la Constitución democrática en igual medida que la garantía de los derechos fundamentales, y no pueden ser más limitados por vía de una interpretación de los derechos fundamentales de lo que los mismos derechos fundamentales singulares exigen».

2. La propiedad «no es totalmente libre: debe orientarse al bien de la generalidad, lo que no sólo es el motivo, sino también el límite para las restricciones a los propietarios... La protección del artículo 14 Const. abarca también a la propiedad por acciones y a la del empresario. Las limitaciones a las que éstas se someten por los preceptos correspondientes de la Ley de Cogestión se manifiestan a tenor de los parámetros expresados como preceptos limitativos y de contenido a los que el legislador está facultado según el artículo 14.1.2 Const.».

3. «Los preceptos aludidos de la Ley de Cogestión tampoco infringen el derecho fundamental a la libertad de asociación... Cuando, por último, colaboran en la formación de la voluntad de las sociedades en el consejo de vigilancia personas no elegidas por los socios de la sociedad, y cuando a aquel órgano se subordina la elección del órgano directivo y de representación, ello no supone una heterodecisión (Fremdbestimmung) incompatible con el artículo 9.1 Const. Pues al mismo tiempo el elemento personal declina en las grandes sociedades de capital, y el funcionamiento de las sociedades exige en mayor medida que antes otra vinculación con el ordenamiento general y el acompañamiento con otros intereses necesitados de protección». Máxime, cuando los socios no pierden con la Ley de Cogestión su control sobre la elección de la directiva, remitiéndose a ellos la última decisión.

c) Breve referencia a la participación en los beneficios y la VBG

La participación de los trabajadores alemanes en los beneficios y resultados de las empresas fue inicialmente regulada por la Ley sobre Formación de Patrimonios Laborales (Vermögensbildungsgesetz) de 12.7.1961, pero su aplicación quedó en la nada al dejarse al arbitrio de los empresarios; la vigente Ley de 1.7.1965 (VBG) ha obtenido un cierto resultado, a despecho de las críticas adversas y de la escasa simpatía demostrada por los sindicatos: en pocos años, el número de beneficiarios pasó de 400.000 a más de tres millones. En sustancia, la VBG-1965 contempla dos fórmulas para estimular la formación de patrimonios laborales: la participación de los trabajadores de un establecimiento en el aumento de productividad de éste (por ahorro de material, por menos productos defectuosos, mayor rendimiento, etc.), cuyas modalidades han de fijarse por contrato individual o colectivo, y la constitución de fondos de ahorro en beneficio de los trabajadores, procedentes, bien de aportaciones del empleador con variadas formulaciones, bien de aportaciones de los trabajadores mediante detracción salarial.

A partir de 1970, el gobierno federal comenzó a plantearse la conveniencia de una ley que regulara la creación de fondos laborales colectivos, sin titularidad individual de cada trabajador, y en este sentido llegó a una decisión el 11.6.1971 (Muckl), e incluso la propia coalición SPD-FDP llegó a un com-

promiso en enero de 1974: los planes consistían en la creación por ley de unos patrimonios laborales a los que las empresas deberían aportar acciones y participaciones, mientras que el singular trabajador sólo tendría una participación en las inversiones. En opinión de Zollner, la solución buscada tenía para el trabajador individual mínimas ventajas, pero en su conjunto suponía, por obra de la estructura económica alemana, una acumulación central de gigantescas masas patrimoniales, cuyos problemas y dificultades fueron puestos de relieve desde una perspectiva conservadora por Scholz y Lutter. Tales proyectos, en la vía del Plan Meidner sustentado por aquellos años por los sindicatos suecos, no han tenido realidad en la legislación germánica.

Por vía de concesiones graciabiles, en cambio, ha tenido cierta extensión en los últimos veinte años el llamado «accionariado obrero», en distintas modalidades, como acciones en las SA al personal o a los trabajadores, participaciones en las SRL a los trabajadores, integración en las comanditarias, o mediante formas de participación bloqueadas con eficacia obligatoria para los empresarios, antes que real para los trabajadores, estudiadas en su conjunto por Jungblut en 1973. Los sindicatos han hecho escaso o nulo recurso en los convenios colectivos a estas posibilidades.

ÍNDICE

<i>Prólogo</i>	3
I. ¿DOS MODELOS CONTRAPUESTOS?	5
<i>a)</i> Los argumentos de la divergencia.....	5
<i>b)</i> Tripartismo y bipartismo.....	7
<i>c)</i> Las aproximaciones convergentes.....	8
II. LA PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LAS EMPRESAS ITALIANAS	11
A) El sistema social emergente en la postguerra y su evolución	12
<i>a)</i> Protagonismo de la izquierda, descrédito patronal (1945-1948).....	13
<i>b)</i> Consolidación de la derecha, desmantelamiento de la izquierda (1948-1962).....	15
<i>c)</i> El gobierno de centro-izquierda y el centrifugado de la participación en la empresa (1962-1974).....	22
<i>d)</i> La crisis económica y el nuevo equilibrio de fuerzas (de 1974 en adelante).....	26
B) Análisis del modelo italiano de participación	32
<i>a)</i> Cuadro general.....	32
1. Anomia y « <i>legislazione di sostegno</i> ».....	32
2. Un oscilante equilibrio dinámico.....	36
3. Una teorización evolutiva de la participación.....	40
<i>b)</i> Los elementos del modelo.....	43
1. Las Comisiones Internas.....	43
— Implantación.....	43
— Estructura.....	45
— Funciones.....	45
— Prerrogativas.....	48
— Garantías.....	49
— Resultados y perspectivas.....	49
2. Los Consejos de Fábrica.....	50
— Implantación.....	50
— Estructura.....	51
— Funciones.....	53
— Garantías y prerrogativas de actuación.....	54
— Resultados.....	55
3. La participación sectorial y su repercusión en las empresas.....	57
<i>a)</i> Los pactos de empresa en el sector metalúrgico.....	61
<i>b)</i> Los pactos de empresa en el sector alimentación.....	63
<i>c)</i> Los pactos de empresa en el sector comercio.....	64
<i>d)</i> Los pactos de empresa en el sector textil.....	65
— Resultados y perspectivas.....	66

III. LA PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LAS EMPRESAS ALEMANAS	69
A) El sistema de relaciones laborales	69
a) Gran equilibrio de fuerzas	69
b) Cautela sindical, irritación patronal	71
c) Sólida institucionalización	74
B) Análisis del modelo germánico de participación	77
a) Caracteres generales	77
1. Restricción a nivel de empresa y establecimiento	78
2. Deslinde de competencias con los sindicatos	81
3. Autonomía formal ante los sindicatos	83
b) Los elementos de la participación obrera	86
1. El Consejo de Establecimiento	86
1.1. Estructura	87
1.2. Funciones	88
— Derecho a información	89
— Derechos de opinión y propuesta	91
— Derechos de veto e impugnación	91
— Derechos de negociación	93
— Derechos de cogestión en sentido estricto	93
1.3. Prerrogativas y garantías de los representantes	94
1.º Formación y perfeccionamiento	94
2.º Crédito de horas	95
3.º Medios administrativos	96
4.º Medios financieros	96
— Funcionamiento y perspectivas	97
2. El Consejo General y de Consorcio	99
3. La representación de un tercio en consejos de vigilancia	100
— Ámbito legal	100
— Vicisitudes de la representación	101
— Derechos y obligaciones de los representantes	101
4. La cogestión de las grandes empresas	102
— La Ley de Cogestión Minera de 1951	103
— La Ley de Cogestión de 1976	105
— Resultados y perspectivas	106
— El pronunciamiento del Tribunal Constitucional de Karlsruhe	108
c) Breve referencia a la participación en los beneficios y la VBG	109
ÍNDICE	111
PUBLICACIONES	113



SERVICIO DE PUBLICACIONES
MINISTERIO DE TRABAJO

PUBLICACIONES

Pedidos:

INSTITUTO DE ESTUDIOS SOCIALES
Pío Baroja, 6. Madrid-9, 1.ª planta.

Tfno: 273 60 02

Telex: 46563 IESS E

Forma de pago:

- Contra reembolso.
- Transferencia bancaria a *Habilitación. Instituto de Estudios Sociales. Caja de Ahorros y Monte de Piedad de Madrid. Agencia n.º 15. Paseo Reina Cristina, 38. Madrid-7.*
- Talón nominativo a: *Habilitación. Instituto de Estudios Sociales.*
- En metálico, en el propio IES.

Las publicaciones relacionadas en este catálogo se encuentran a la venta en las principales librerías.

Colección:

**1. DOCUMENTACION SOCIO-LABORAL (Dossiers)
(17 x 24)**

Precio por ejemplar: 150 ptas.

• Serie SINDICALISMO

n.º 1 **«El Sindicato Italiano entre bastidores.»**
(Análisis de la situación interna de C.I.S.L.-U.I.L.)

(Contiene un análisis del Sindicalismo italiano, con referencia a la negociación y el conflicto. Asimismo revela la organización interna de estos sindicatos, y la financiación interna y externa de los mismos.)

• Serie RELACIONES DE TRABAJO

n.º 1 **«La protección de los trabajadores en caso de insolvencia del empleador en los países miembros de la C.E.E.»**

(Contiene un análisis comparativo de las disposiciones legales en vigor en los Estados miembros; el régimen aplicado a los créditos de los trabajadores en el caso de quiebra y la garantía contra la pérdida de créditos. Finalmente incluye la propuesta de una normativa nueva para un mayor acercamiento de las legislaciones de los Estados miembros, presentada al Consejo, en abril de 1978.)

n.º 2 **«Las Centrales Sindicales y la negociación colectiva» (Encuesta).**

(Contiene la estrategia de las Centrales consultadas respecto de la negociación; la política sindical; el marco jurídico de la negociación y el contenido y seguimiento de los Convenios.)

n.º 3. **«La economía y las responsabilidades del Gobierno y de los Sindicatos en Gran Bretaña.»**

(Contiene la declaración conjunta del TUC y del anterior Gobierno Británico de cara al perfeccionamiento de las relaciones laborales, el cambio industrial y tecnológico y el acuerdo sobre evaluación económica. Asimismo contiene las directrices y cláusulas del «closed shop».)

n.º 4 **«El trabajo a tiempo parcial en Italia.»**

(Contiene las distintas posturas de partidos políticos, empleadores, trabajadores, gobierno y sindicatos ante el contrato «part-time» y su aplicación en Italia. Asimismo analiza el contrato a tiempo parcial en la negociación colectiva y las indicaciones que en este tema ha sugerido la C.E.E.)

n.º 5 **«Los Tribunales de Trabajo en Europa.»**

(Contiene el estudio comparado de funcionamiento, naturaleza, composición y competencias de los Tribunales de Trabajo en nuestro entorno europeo.)

• Serie COOPERACION

n.º 1 **«Apuntes sobre Crédito Cooperativo.»**

(Presenta un informe sobre los aspectos técnico-económicos de la normativa vigente en materia de cooperativas de crédito; unas notas sobre el origen y la evolución histórica del crédito cooperativo; y algunas consideraciones sobre organización y estructura del crédito cooperativo en España.)

• Serie EMPRESA

n.º 1 **«El Contencioso de la Cogestión Alemana»**

(Analiza las vicisitudes que atravesó la Ley de Cogestión Alemana de 1976 hasta 1979, la Sentencia del Tribunal Federal Constitucional y las opiniones y declaraciones de los organismos gubernamentales.)

n.º 2 **«La participación de los trabajadores en la vida de la Empresa»** (en imprenta).

(Recoge los distintos aspectos de esta temática tratados por el Comité Directivo para Asuntos Sociales del Consejo de Europa en su 6.ª reunión.)

• Serie LEGISLACION

n.º 1 **«Texto de la Ley de Cogestión Alemana de 1976 y antecedentes»**

(Analiza el proceso legislativo sobre la cogestión en Alemania contemplando la Ley de Cogestión de 1951; las Leyes de Organización de Empresas de 1952 y 1972; y la Ley de Cogestión de 1976.)

• Serie EMPLEO

Colección:

2. DOCUMENTOS Y CONFERENCIAS (17 x 24)

«Las Relaciones Laborales en la Constitución Española.»

Autor: Juan Antonio Sagardoy. Catedrático de Derecho del Trabajo.
Director del Instituto de Estudios Sociales.

Precio: 250 ptas.

(Contiene un análisis pormenorizado de los distintos niveles y aspectos de las relaciones laborales en relación con la Constitución Española y la nueva configuración y tratamiento de derechos laborales y sindicales contenidos en el texto constitucional.)

«Política gubernamental y negociación colectiva en un contexto de crisis económica.»

Autor: Juan Antonio Sagardoy.
Catedrático de Derecho del Trabajo.
Director del Instituto de Estudios Sociales.

Precio: 200 ptas.

(Se analizan en este documento las relaciones obrero-patronales en la década de los 70. La globalización de la negociación colectiva, los convenios marco «cuantitativos» y los «estructurales» y la realidad española en cuanto a convenios de sector y de empresa junto a las técnicas de arbitraje y mediación.)

«Los sesenta y uno de la FIAT y el Documento Améndola.»

Precio: 200 ptas.

(Giorgio Améndola figura relevante del Partido Comunista Italiano analiza en este Documento el poder sindical en los sindicatos italianos, en relación con los 61 despedidos de la FIAT por sus posibles conexiones con la violencia terrorista.)

«El Acuerdo Marco Interconfederal.»

Precio: 100 ptas.

(Contiene el pacto suscrito entre la Confederación Española de Organizaciones Empresariales y la Unión General de Trabajadores, sobre negociación colectiva.)

«El Estatuto de los Trabajadores en Italia» (en imprenta).

Autor: Gino Giugni. Catedrático de Derecho del Trabajo en la Universidad de Roma.

Precio: 200 ptas.

(Presenta un análisis histórico fruto de una Conferencia en el Instituto de Estudios Sociales, de la gestación del Estatuto de los Trabajadores en Italia, para adentrarse en la experiencia de su aplicación durante la década 1970-1980.)

«La Nueva Empresa Europea»

Autor: Michael P. Fogarty.
Director del Instituto Económico y Social.
Comité Irlandés de Productividad.

Precio: 200 ptas.

(Contiene una exposición del nuevo modelo de Empresa al que se tiende en Europa, analizando los modos nuevos en las relaciones industriales y las nuevas formas de dirección y gestión.)

«Aplicación judicial y experiencias del Derecho del Trabajo en el período de transición democrática»

Autor: Manuel M.^a Zorrilla Ruíz.
Magistrado de Trabajo.
Prof. de Derecho del Trabajo en la Universidad de Deusto.

(Contiene el análisis de sentencias y casuística laboral en los últimos cinco años.)

«Las relaciones industriales en la década de los 80 en el Reino Unido.»

Precio: 200 ptas.

(Contiene un planteamiento de futuro en las relaciones laborales en Gran Bretaña, según el discurso del Ministro de Trabajo Mr. James Prior, pronunciado el 20 de noviembre de 1979.)

«Comentarios a las normas electorales laborales.»

Autor: Mariano de Oro Pulido López
Juan Antonio Rodríguez Gil.

Precio: 200 ptas.

(Contiene un análisis de la orden de 26 de septiembre de 1980 sobre elecciones de órganos de representación de los trabajadores en la empresa y preceptos concordantes del Estatuto de los Trabajadores, Ley de Procedimiento Laboral y otras normas, así como formularios adicionales.)

«El Estatuto de los Trabajadores y la responsabilidad empresarial en caso de subcontratas de obras y servicios.»

Autor: Rafael Martínez Emperador.
Magistrado del Tribunal Central de Trabajo.

Precio: 275 ptas.

(Analiza el contenido, extensión y límites de la responsabilidad que en los ámbitos laboral y de Seguridad Social incumbe al empresario principal en caso de contrata o subcontratas de Obras y Servicios y realiza un estudio exegético de las innovaciones normativas que contiene el artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores con respecto a la legislación precedente.)

Colección:

3. CUADERNOS LABORALES (17 x 24)

• Serie SINDICALISMO

«Materiales para el estudio del Sindicato.»

Autor: Luis Enrique de la Villa.
Catedrático de Derecho del Trabajo en la Universidad Autónoma de Madrid.

Precio: 600 ptas.

(Es una selección y análisis de distintos textos y documentos, referentes a: legislación histórica; Congresos Obreros; legislación vigente; normas internacionales; Estatutos de Centrales Sindicales; normativa de la O.I.T., etc.)

«La responsabilidad jurídica de los sindicatos en Francia» (en imprenta).

Autor: Alejandro Suárez Fernández.
Prof. de Derecho del Trabajo en la Universidad de Madrid.

(Recoge, desde el punto de vista normativo y de la práctica sindical, las distintas responsabilidades que tienen los sindicatos franceses en la práctica y desarrollo de la acción sindical.)

• Serie LEGISLACION

«Vigencias y concordancias en la Legislación Laboral Española.»

Autor: Luis M. Camps Ruiz.
Prof. Adjunto de Derecho del Trabajo de la Universidad de Valencia.

Precio: 600 ptas.

(Contiene un trabajo analítico de la supervivencia y analogía de normas que en materia de relaciones de trabajo tienen vigencia en España.)

«El trabajo temporal (La duración del Contrato de Trabajo)»

Autor: Federico Durán López.
Prof. Agregado de Derecho del Trabajo en la Universidad de Granada.

Precio: 450 ptas.

(Se trata de un estudio de Derecho Comparado sobre los contratos temporales y las empresas de trabajo temporal, con datos muy actuales sobre este tema.)

• Serie EMPRESA

«Participación de los trabajadores en la Empresa y la Ley de Sociedades Anónimas.»

Autor: Gaudencio Esteban Velasco.
Prof. Adjunto de Derecho Mercantil en la Universidad Complutense de Madrid.

Precio: 650 ptas.

(Analiza la participación de los trabajadores en los órganos de la empresa a través de las experiencias y tendencias actuales. La evolución de las distintas formas de participación en España. La problemática que plantea la participación de los trabajadores en los órganos de la Sociedad Anónima. Todo ello acompañado de un apéndice legislativo, tanto de Europa Occidental como de España.)

«Reflexiones fiscales sobre la adaptación impositiva de España a Europa y sus repercusiones económico-sociales.»

Autor: Ricardo Calle Saiz.
Catedrático de Hacienda Pública y Derecho Fiscal de la Universidad Complutense de Madrid.

Precio: 500 ptas.

(Contiene la temática de la armonización fiscal en la CEE en relación con la reforma fiscal española iniciada en 1977. Estructura de los impuestos a armonizar, valor añadido, consumos específicos, sociedades, etc.)

• Serie RELACIONES DE TRABAJO

«La jornada de trabajo en los países de la C.E.E.»

Autor: Enrique Rayón.
Prof. Adjunto de Derecho del Trabajo en la Universidad Complutense de Madrid.

Precio: 500 ptas.

(Contiene los aspectos descriptivos e informativos de la jornada de trabajo en los países de la C.E.E., con referencia detallada de las distintas normas que regulan esta materia en el Mercado Común.)

«Comentarios al Acuerdo Marco Interconfederal»

Autor: Varios autores.

Precio: 650 ptas.

(Se trata de un estudio que desde diversos ángulos —jurídico, sindical y sociológico— analiza el AMI, con la colaboración de Catedráticos de Derecho del Trabajo y expertos en temas sindicales.)

«Comentarios al Reglamento de aplicación a las Sociedades Cooperativas» (en preparación).

Autor: Varios autores (2 volúmenes).

(Con una presentación del profesor Sagardoy, Director del Instituto de Estudios Sociales, la obra, en dos tomos, se concibe como una colección de artículos a cargo de especialistas en los distintos temas cooperativos como Luis del Val, José Manuel Fraile Soria, José Luis del Arco, Joaquín Mateo, Carlos Molero, Narciso Paz, José María Rianza, Jesús Sánchez Maradona, Manuel Iglesias, José Salazar, Albino García Lobo, José María Ormaechea, Antonio Muñoz Vidal, Vicente Porta y los Catedráticos Valdés dal Ré y Vicent Chuliá.)

«El concepto de sindicato más representativo en los sistemas sindicales europeos»

Autor: Jaime Montalvo Correa.
Catedrático de Derecho del Trabajo de la
Universidad de Oviedo.

Precio: 375 ptas.

(Contiene un análisis de un tema tan controvertido como la representatividad de los sindicatos en Europa, en los aspectos normativo y funcional, haciendo especial hincapié en el sistema francés e italiano.)

«Salarios y Productividad en la C.E.E. y en España, en el contexto de la crisis económica de los años setenta» (en preparación).

Autor: Ignacio Cruz Roche.
Catedrático de Economía de la Empresa en
la Universidad de Zaragoza.
Angel Serrano.
Prof. de Estructura Económica de la Univer-
sidad Complutense.

(Analiza los distintos aspectos del mercado de trabajo: empleo, desempleo, productividad, etc. en los nueve países miembros de la C.E.E.)

• Serie EMPLEO

«El prestamismo laboral: las empresas de trabajo temporal en Europa.»

Autor: Felipe Vázquez Mateo.
Inspector de Trabajo.
Prof. de Derecho del Trabajo de la Univer-
sidad de Oviedo.

Precio: 350 ptas.

(Analiza la problemática general de las empresas de trabajo temporal en Europa en un estudio de derecho comparado.)

«La libertad empresarial de contratación»

Autor: Tomás Sala Franco.
Profesor Agregado de Derecho del Trabajo
en la Universidad de Valencia.

Precio: 400 ptas.

(Analiza la libertad de contratación empresarial y la participación obrera, elaboración de plantillas, reducciones y re-conversiones industriales, amortización de puesto de trabajo, etc.)

«Empleo y nuevas formas de vida» (en preparación).

Conferencia Internacional de La Haya. Noviembre
1979.

(Trata de la relación entre crecimiento económico y forma de prestación del empleo en el horizonte futuro de la sociedad postindustrial.)

«El trabajo temporal.»

Autor: J. B. M. Cousté.

Precio: 650 ptas.

(Recoge el informe elaborado por el Diputado del distrito del Rhône, a petición del Primer Ministro de la República sobre el trabajo temporal y un informe elaborado por la División de Estadística del Ministerio de Trabajo, y de la Participación sobre la actividad de las empresas de trabajo temporal en Francia durante los años 1976, 1977 y 1978.)

• Serie TEXTOS LEGALES Y CONVENIOS COLECTIVOS

«Ordenanza Laboral de la Industria Siderometalúrgica.»

Anotada y concordada con el Estatuto de los Trabajadores.

Precio: 600 ptas.

(Texto anotado y comentado por Alejandro Mulas García, Inspector de Trabajo, es una edición actualizada de la Reglamentación de Trabajo, incorporando a lo largo de su articulado los preceptos correspondientes del Estatuto de los Trabajadores, y de las normas dictadas en su desarrollo hasta la publicación de la Ordenanza, como el Real Decreto sobre modificación de condiciones contractuales y regulación del empleo, la Ley de Procedimiento Laboral, y otras, todo ello completado por resoluciones administrativas y sentencias, en especial del Tribunal Central de Trabajo.)

«Ordenanza Laboral de la Industria de la Construcción» (en preparación).

Anotada y concordada con el Estatuto de los Trabajadores.

Precio:

(Texto concordado con el Estatuto de los Trabajadores y la normativa dictada en su desarrollo, con anotaciones jurisprudenciales y de resoluciones administrativas, cuya edición ha sido dirigida por Alejandro Mulas García, Inspector Técnico de Trabajo.)

Colección:

4. MONOGRAFÍAS SOCIO-LABORALES

«La negociación colectiva y las estadísticas salariales en 1979.»

Autor: Equipo de Economistas dirigido por Rafael Fernández Frutos.

Precio: 600 ptas.

(Contiene una investigación pormenorizada y análisis de las estadísticas salariales en nuestro país, en relación con la convención colectiva, con una muestra de 336 Convenios y Laudos, referidos a 63,220 empresas que afectan a 2.187.211 trabajadores.)

«La negociación colectiva en España durante 1978.»

Autor: Equipo de Economistas dirigido por José Luis Gómez Calcerrada.

Precio: 500 ptas.

(Analiza la práctica totalidad de los Convenios que, previamente a su homologación, han pasado por la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos, con un preciso resumen de la evolución normativa en materia de política de rentas desde 1958 hasta el R.D.C. 48/78 de 26-XII.)

«Aspectos Sociales de la integración de España en las Comunidades Europeas» (La libre circulación de trabajadores.)

Autor: Pedro Luis Gomis Díaz.
Doctor en Ciencias Políticas por la Universidad de Madrid.

Precio: 1.000 ptas.

(Presenta la problemática de la libre circulación de trabajadores en la C.E.E., analizando la normativa que en este aspecto ha elaborado la O.I.T.; el Consejo de Europa; la CECA y CEEA. Asimismo estudia el «Derecho de Establecimiento y la libre prestación de Servicios»; la Seguridad Social de los trabajadores migrantes y de sus familias en la C.E.E.; el trabajo de los extranjeros en España; y los distintos aspectos de la incorporación de España a la C.E.E., referentes a la mano de obra.)

«La participación de los trabajadores en la empresa en los países del Benelux.»

Autor: Carlos Molero Manglano.
Inspector de Trabajo.
Profesor de Derecho del Trabajo en el ICAJ.
José L. Domínguez Garrido.
Inspector de Trabajo.

Precio: 680 ptas.

(Contiene un amplio trabajo sobre las distintas instituciones, datos socio-económicos, estructura política, centrales sindicales, Asociaciones Patronales, etc., en Bélgica, Holanda y Luxemburgo. Asimismo analiza las estructuras de participación en estos países, en lo que a convenios colectivos, representación social en la empresa, derecho electoral, etc., se refiere.)

«La protección del desempleo en España y en los países de la CEE»

Autor: Vicente Pérez Menayo.
Licenciado en Ciencias Económicas.

Precio: 1.000 ptas.

«El principio de igualdad de retribuciones de los trabajadores en los países miembros de las Comunidades Europeas.»

Autor: Traducción.

Precio: 500 ptas.

(Contiene un estudio pormenorizado de las normas existentes en los países de la CEE y su adecuación al artículo 119 del Tratado de la CEE y Directiva del Consejo 75/177/CEE de 10 de febrero de 1975.)

«La participación de los trabajadores en la dirección de las empresas en Alemania Federal y en Italia.»

Autor: Antonio Ojeda Avilés.

Prof. Agregado de Derecho del Trabajo por la Universidad de Sevilla.

Precio:

(Su contenido recoge el estudio pormenorizado de los sistemas y normas de participación en los países citados.)

«El Estatuto de los Trabajadores y la normativa anterior sobre las relaciones laborales individuales.»

Autor: Luis Miguel Camps Ruiz.
Prof. Adjunto de Derecho del Trabajo en la Universidad de Valencia.

Precio: 700 ptas.

(Contiene las vigencias y concordancias de la legislación laboral en relación con el Estatuto de los Trabajadores.)

«La intervención del Estado en las Relaciones Industriales en la década de los 80.»

Autor: Varios autores.

Precio: 1.500 ptas.

(Se recogen en esta obra las distintas ponencias presentadas en el Primer Encuentro Iberoamericano sobre Relaciones de Trabajo, celebrado en el Instituto de Estudios Sociales con la colaboración de la Organización Internacional del Trabajo. En su contenido se contempla el papel del Estado, especialmente del Ejecutivo, en el tema de las relaciones laborales en esta década que ha comenzado bajo el signo de la crisis.)

«El Estatuto de los Trabajadores. Jornadas de Estudio de los Magistrados de Trabajo.»

Autor: Varios autores.

Precio: 1.500 ptas.

(Recoge las Ponencias presentadas por 18 Magistrados de Trabajo, titulares de Magistraturas de Trabajo y del Tribunal Central de Trabajo, en las Jornadas celebradas en la sede del Instituto de Estudios Sociales, referidas a: Exclusiones del Estatuto, Fuentes y colisión de Normas; la duración del contrato de trabajo; la retribución del trabajo y el Fondo de Garantía Salarial; la extinción del contrato de trabajo; etc.)

«Recopilación de Legislación Española en materia de conflictos colectivos, huelgas y cierre patronal (1869-1980).»

Autor: Manuel Avila Romero.
Magistrado de Trabajo.

Precio: 1.750 ptas.

(Comentada a través de la jurisprudencia y las memorias de la Fiscalía del Tribunal Supremo.)

«El Derecho Social Europeo.»

Autor: Varios autores. (Traducción).

Precio:

(Primera traducción al español del texto francés con prólogo de Robert Lecourt, ex Presidente del Tribunal de J. de las Comunidades Europeas.)

«Derecho del Trabajo» (2 tomos).

Autor: J. C. Javillier.

Profesor de Derecho del Trabajo de la Universidad de Burdeos.

Precio:

(Manual de Derecho del Trabajo, traducido por primera vez en España, en el que se recoge una visión de conjunto en la materia con un nuevo enfoque metodológico y una nueva sistemática, en la que se plantean y apuntan las nuevas líneas del Derecho del Trabajo.)

REVISTA DE TRABAJO

T. TREU *La integración de Italia en las Comunidades Europeas y la evolución de las relaciones de trabajo* **J. RIVERO** *Política de rentas y salarios en los países de la C.E.E.*

F. DURAN *La reducción del tiempo de trabajo: una aproximación al debate europeo*

NOTAS. DOCUMENTOS. INFORMACION.
SOCIO-LABORAL. ESTADISTICAS. LEGISLACION.
JURISPRUDENCIA. BIBLIOGRAFIA.

N.^{os} 57 y 58 1.^{er} y 2.^o trimestres 1980

- Aparece la REVISTA DE TRABAJO, en su nueva etapa.
- El Instituto de Estudios Sociales, en colaboración con la Secretaría General Técnica del Ministerio de Trabajo, ha puesto su empeño en esta responsabilidad para darle a la Revista la mayor altura científica y rigor posibles.
- Se cuenta con la colaboración de Profesores y Expertos, españoles y extranjeros, en el ámbito de las relaciones de trabajo, tanto en los aspectos estrictamente jurídicos como en los socio-laborales y sindicales.
- Esperamos que la nueva REVISTA DE TRABAJO tenga una acogida favorable por parte de los estudiosos e interesados en este campo.

Para información y suscripciones dirigirse a:
Secretaría General del Instituto
Tfnos: 274 24 08 ext. 250 y 240
274 11 76
Telex: 46563 IESS E