

Todo Poder de Dirección y Mando Precisa Legitimación y Control Democráticos.

La Cogestión en Alemania Federal

Vetter, Heinz O.

Heinz O. Vetter: Presidente de la DGB, Confederación de Sindicatos Alemanes, y Presidente de la Confederación de Sindicatos Europeos.

El origen y el desarrollo de la teoría y la práctica de la cogestión están estrechamente ligados con la historia alemana más reciente. La cogestión es una clave importante para comprender el movimiento sindical alemán, su historia y su política, precisamente también dentro del movimiento sindical internacional.

1. Cogestión de los trabajadores - nuestra respuesta al dominio unilateral

La concepción de la cogestión de los sindicatos alemanes habrá de responder al desafío derivado del hecho real del dominio económico de hombres sobre hombres. Originariamente, se dirigió contra la pretensión de propietarios de medios de producción de deducir de su propiedad también el derecho de disponer de la vida económica, social y personal de los hombres que trabajan. Los problemas relacionados con ello se hallan, como ayer, en primer plano de la discusión político - social actual en nuestro país. Realizando la cogestión, nos interesa, ante todo, conseguir que la propiedad de grandes empresas no continúe siendo privilegio para poder social, para poder de dirección y de mando de hombres sobre hombres. Pues opinamos que, en un orden social liberal y democrático, la existencia de tal poder debe permitirse solamente cuando esté legitimado y controlado democráticamente.

La cogestión es, para nosotros, un procedimiento por el cual queremos acercarnos a esta meta.

De ello se deduce también que el propósito de la cogestión no se agota en la reducción de poder económico y político ilegítimo, inherente a la propiedad privada, mediante el control sobre el poder de disposición de ésta. La finalidad de la coges-

ción va más allá. Va tan lejos como el principio fundamental de que todo poder de dirección y mando precisa de legitimación y control democráticos. Por eso, reivindicamos la cogestión paritaria de los trabajadores, también en las empresas de propiedad pública. En parte, ya hemos tenido éxito con esto. Y practicamos la cogestión en las empresas de propiedad sindical, o sea, de interés general. Este resumen muestra que la cogestión es más que un instrumento de corrección de un orden social y económico basado en la propiedad privada. Sus objetivos tienen mayor alcance. Ha de contribuir a solucionar - dicho más modesta y, por tanto, más exactamente - a superar, siempre de nuevo, pero también sólo de forma provisional, los problemas fundamentales de todas las sociedades con división de trabajo en la industria.

La cogestión deberá evitar que la separación de funciones directivas y ejecutivas, la cual, según la experiencia es ineludible en organizaciones grandes con división de trabajo, llegue a perpetuarse en una contraposición entre dominio y dependencia. Y la cogestión deberá garantizar que el interés de las empresas y de la economía en general en el crecimiento económico, en invertir, innovar y racionalizar, pero también en el abastecimiento de bienes y en la calidad de éstos, no se imponga a costa de los trabajadores, sin cuyo trabajo no serían posibles estos éxitos.

No es tarea de la cogestión, en un sentido más estricto, la fijación de la relación entre las inversiones y el consumo, es decir, entre el abastecimiento actual y el futuro. Esto es tarea de la política de convenios colectivos.

2. Cogestión en el sistema global de defensa de los intereses de los trabajadores

El fondo sobre el cual hay que considerar la cogestión en la República Federal de Alemania, es el sistema global de las relaciones entre trabajadores y patronos tal como se ha desarrollado en la práctica en nuestro país y tal como debería seguir desarrollándose a juicio de los sindicatos.

a) Convenios colectivos

También en nuestro país tienen importancia fundamental para las relaciones entre trabajadores y patronos las negociaciones autónomas de las partes contratantes, a saber, los sindicatos y las asociaciones patronales. En los convenios colectivos se establecen salarios y sueldos, condiciones generales de trabajo, tales como horarios, plazos de preaviso y protección contra el despido, condiciones relativas a las vacaciones y otras cosas por el estilo. Por lo general, cada uno de los sindicatos confede-

rados en la DGB negocia y concierta estos convenios a nivel regional; a veces, esto es el resultado de luchas laborales.

b) Derechos legales de los trabajadores

Aparte de lo dispuesto en los convenios, existen leyes de protección del trabajador. Estas contienen mayormente normas sociales mínimas que se aplican siempre que no existan convenios colectivos de mayor alcance. Estas leyes también se deben, por lo general, a la actividad sindical, a saber, a esfuerzos realizados para influir en la opinión pública y en los órganos legislativos. Tanto los derechos legales de los trabajadores como los emanados de los convenios colectivos pueden defenderse con la ayuda de los tribunales. Efectivamente, los trabajadores dependen de esta ayuda en caso de conflicto. Pues según nuestra legislación laboral vigente, el derecho de huelga queda excluido cuando se dispone de otros medios efectivos.

Teóricamente, todo trabajador tiene la posibilidad de, con ayuda de los tribunales, defender un gran número de derechos legales y tarifarios. En la práctica, sin embargo, apenas se dan ante los tribunales laborales disputas sobre los derechos del trabajador mientras existe la relación laboral. Muchas veces, los trabajadores desconocen sus derechos. Y muchas veces les falta el valor y la disposición para hacerlos valer. Si, a pesar de ello, dentro de nuestra realidad empresarial, las leyes y los convenios colectivos vigentes en favor de los trabajadores son algo más que papel mojado que sólo vale lo que el patrono esté dispuesto a conceder voluntariamente, se debe, sobre todo, a la actividad de los consejos de empresa.

c) Consejos de empresa

Con esto llego a referirme a una institución esencial de nuestra vida laboral. Si dejamos de lado a precursores que tienen su origen en el siglo pasado, puede decirse que existen consejos de empresa en Alemania desde 1920. Estos consejos de empresa son órganos legales representativos de todos los trabajadores de una empresa, es decir, no solamente de los organizados sindicalmente. Los consejos de empresa están compuestos por un número de miembros que varía según el tamaño de la empresa. Los miembros del consejo de empresa son elegidos por todo el personal por un periodo de tres años. En contraposición a instituciones comparables de otros países, al consejo de empresa no pertenece, por tanto, ningún representante patronal.

Consejos de empresa y sindicatos

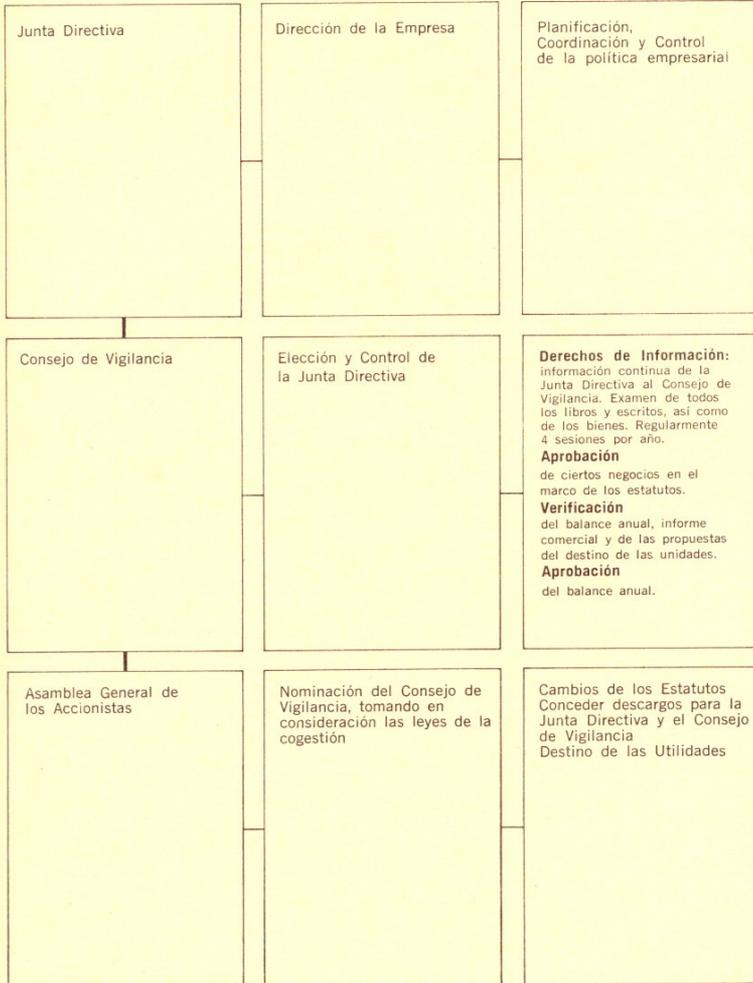
Según la concepción de la Ley Constitutiva de Consejos de Empresa o Ley de Régimen de Empresas los consejos de empresa no son órganos sindicales. Por consi-

guiente, la implantación del régimen de empresas, de ningún modo dejó de ser problemática para los sindicatos al principio. Pues no debe ignorarse que los consejos de empresa asumen una serie de tareas y funciones que en otros países corresponden a las organizaciones sindicales dentro de las empresas. Considerando lo formal, podría creerse, por tanto, que los consejos de empresa llegaron a desplazar a los sindicatos de las empresas. Sin embargo, en la práctica es distinto. A consecuencia de los éxitos sobresalientes de los sindicatos de la DGB en las elecciones de consejos de empresa, éstos se han convertido en importantes plataformas para la labor sindical en la empresa. Por eso, el personal cree muchas veces que los consejos de empresa y los sindicatos son cosas idénticas. Los derechos de los consejos de empresa constituyen un escudo importante para las actividades sindicales en la empresa. Una ventaja especial radica en que estos derechos existen también allí donde la organización sindical y su poder combativo son débiles. A esto se añade que la labor de los consejos de empresa se ve acompañada, apoyada y, eventualmente, también criticada por parte de la organización sindical en la empresa. Por regla general, los miembros de consejos de empresa organizados sindicalmente son también miembros de esta organización sindical en la empresa, del así llamado "cuerpo de enlaces sindicales".

Con ello se da otro paso más para evitar una contraposición entre la labor en la empresa y la sindical y, en vez de eso, para hacer que los consejos de empresa se conviertan prácticamente en instrumentos de los fines sindicales. Los consejos de empresa y los patronos están obligados, según las leyes, a colaborar lealmente entre sí. Como órgano legal, el consejo de empresa no debe tomar medidas de lucha laboral. Estas están reservadas, dentro de la legislación vigente, a los sindicatos. Tarea legal de los consejos de empresa es, primeramente, hacer que se apliquen en la empresa las leyes, los convenios colectivos y demás acuerdos que rigen para provecho de los trabajadores. Puede decirse, sin exageración: El grado de realización y de aplicación práctica en la empresa de los derechos del trabajador hay que atribuirlo esencialmente a la labor de los consejos de empresa. Gracias a una apropiada formación sindical, éstos conocen las disposiciones legales y tienen también poder para instar al patrono, una y otra vez, a que las cumpla.

ORGANOS DE DECISION DE UNA EMPRESA

Ejemplo: Sociedad Anónima



Bases legales para una labor efectiva de los consejos de empresa

A este respecto, hay disposiciones importantes de la Ley Constitutiva de Consejos de Empresa - base legal de la labor de estos consejos - que redundan en beneficio de los consejos de empresa y, por tanto, de los trabajadores. Estas son:

1. El derecho de los consejos de empresa a que la empresa dispense completamente de sus obligaciones profesionales a algunos de sus miembros, cuyo número dependerá del tamaño de la empresa, para que puedan dedicarse plenamente a la labor en los consejos.
2. El derecho de todo miembro de consejos de empresa a participar, durante tres o cuatro semanas por mandato, en cursos de entrenamiento y de formación de los sindicatos, percibiendo su salario completo y, en parte, corriendo los gastos originados por cuenta del patrono.
3. Una serie de arreglos estableciendo que los miembros de consejos de empresa no deberán sufrir discriminación alguna a causa de su labor y que éstos gozan de una protección calificada contra el despido.

Derechos de cogestión de los consejos de empresa

Los requisitos mencionados antes son también importantes para hacer valer los demás derechos de los consejos de empresa. Estos derechos abarcan lo que también se denomina cogestión en la empresa. Se trata de derechos de cogestión en asuntos de personal y en materia social y económica. Su base son las disposiciones de la Ley Constitutiva de Consejos de Empresa que conceden al consejo de empresa el derecho a ser escuchados, a asesoramiento y cogestión en cuestiones definidas exactamente. Este derecho existe, sobre todo, respecto a cuestiones a solucionar considerando los problemas especiales de cada empresa y que, por consiguiente, no pueden regularse por convenios colectivos. Cogestión significa en este caso que, siempre que el patrono y el consejo de empresa no lleguen a un acuerdo, decidirá un organismo de arbitraje constituido paritariamente por ambas partes y presidido por una persona neutral. Los representantes de ambas partes deberán aceptar el fallo pronunciado por dicho organismo. La iniciativa para tales negociaciones y, por tanto, para convocar el organismo de arbitraje puede partir tanto del patrono como del consejo de empresa.

Los derechos de cogestión del consejo de empresa existen, ante todo, en cuestiones sociales, p. ej., sistemas salariales en la empresa, fijación de remuneraciones por

rendimiento, reglamentación de horas extraordinarias y de jornada reducida, administración de servicios sociales y cosas similares.

Sin embargo, estos derechos de cogestión tienen válidez a reserva de que existen disposiciones tarifarias, las cuales prevalecerían sobre aquéllos. Existen derechos de cogestión de menos alcance en lo referente a colocaciones, traslados, clasificación de los salarios y despidos. Poco relieve tienen los así llamados derechos de cogestión económica. Si la gerencia de una empresa planea cambios en ella, debe, ciertamente consultarlo con el consejo de empresa, pero, con todo, éste no puede evitarlos. Puede únicamente obligar a que se confeccione un plan sobre la compensación de las desventajas que sufrieran los trabajadores a consecuencia de esta medida.

Sobre esto decide también el organismo de arbitraje en última instancia. Ello responde a un principio general del régimen de empresas que podría expresarse de esta forma: los derechos de cogestión y de participación de los consejos de empresa acaban allí donde comienzan las verdaderas decisiones empresariales. La decisión económica de la gerencia empresarial determina el marco de la labor de los consejos de empresa. Este solamente tiene derecho a participar en las medidas a tomar luego, dentro de este marco, en relación con cuestiones sociales y de personal. Con esta delimitación de los derechos del consejo de empresa queda definida una barrera importante para la labor de los consejos de empresa. A ésta se añade otra barrera más, a saber, los consejos de empresa dependen de la colaboración leal de la gerencia empresarial en mayor medida que a la inversa. Si no se informa a tiempo a los consejos de empresa, surgirá siempre el peligro de que sean sobrepasados, ya que la gerencia empresarial tiene generalmente la iniciativa. Frente a esto, la actuación de los consejos de empresa se reduce a intervenciones correctivas. En eso reside una debilidad fundamental de la labor de los consejos de empresa.

Este es el caso sobre todo cuando el patrono no respeta los derechos de los trabajadores y consejos de empresa, sino que intenta crear hechos consumados mediante trucos tácticos y jurídicos. Problemas de esta índole no son fenómenos marginales. Respecto a la Ley Constitutiva de Consejos de Empresa de 1952, análisis realizados en los años 60 dieron por resultado que no se había cumplido, en absoluto, con las normas de esa Ley.

Muy otra fue la situación en las empresas en que se había hecho realidad una cogestión calificada a la que nos referimos más adelante.

En lo que atañe a la nueva Ley Constitutiva de Consejos de Empresa, vigente desde 1972, no disponemos todavía de los análisis correspondientes. Puede que el resultado fuera ahora más favorable a consecuencia de una capacidad mayor de los consejos de empresa para imponerse. Sin embargo, podemos constatar que, también con la nueva Ley, los patronos han intentado impedir su aplicación interpretándola con una rigurosidad exagerada. En gran número de casos, los sindicatos se vieron precisados a prestar protección legal en conflictos en torno a la Ley Constitutiva de Consejos de Empresa. Estos conflictos se ganaron en una proporción superior al término medio a pesar de una actitud de reserva fundamental de nuestros tribunales laborales ante derechos colectivos de los trabajadores. Los conflictos decididos judicialmente deben constituir un número mínimo. Con todo, es de suponer que exista, ahora también, una considerable falta en lo que se refiere al cumplimiento de la Ley a causa del ejercicio arbitrario del poder empresarial.

d) Cogestión en los órganos empresariales

Con esta exposición acerca de los límites de la Ley Constitutiva de Consejos de Empresa abordó, al mismo tiempo, razones importantes para la reivindicación de los sindicatos en materia de cogestión en la empresa. Estas razones son:

1. En las decisiones económicas de la gerencia empresarial han de tenerse en cuenta, con igualdad de derechos y desde la iniciación de la planificación, los intereses sociales y personales de los trabajadores. Esta inclusión no puede dejarse ni a la discreción ni a la buena voluntad de la gerencia empresarial, sino que tiene que quedar garantizada por procedimientos e instituciones adecuados. Eso es aplicable especialmente a intereses de propietarios privados, pero, como principio, rige del mismo modo para la propiedad pública y de economía de interés común.
2. Para la dirección de empresas se requieren personalidades que, aparte de su aptitud profesional, tienen que cumplir la condición de tener en cuenta lealmente los derechos e intereses no sólo de los propietarios sino también de los trabajadores. Hay que asegurar también este objetivo mediante medidas institucionales previas.
3. La cogestión económica, paritaria, se entendería demasiado estrictamente, si se viera en ella solamente un instrumento para lograr la plena efectividad de la defensa de los intereses de los trabajadores en la empresa.

Con la reivindicación de cogestión, los sindicatos siempre han perseguido también una finalidad sociopolítica. Ya en el Programa de la Confederación General de Sindicatos Alemanes se había manifestado que, sin la igualdad de derechos económi-

cos, la igualdad de derechos políticos de los trabajadores tendría que quedar reducida a un torso. Los años comprendidos entre 1933 y 1945 confirmaron esta conclusión lógica de manera terrible. Esta experiencia tuvo como consecuencia que, tras la liberación de la dominación nacionalsocialista, sectores amplísimos de la sociedad vieron la necesidad de complementar y consolidar la democracia política con la social. Democracia social significa, ante todo, cogestión, a saber, cogestión de accionistas y trabajadores asegurada institucionalmente y con igualdad de derechos.

COGESTION EN LA EMPRESA

Composición y elección de la Junta Directiva y del Consejo de Vigilancia

Reglamentación según la Ley Constitutiva de Consejos de Empresa

Junta Directiva	
Director Técnico Elección con mayoría simple	Director Comercial Elección con mayoría simple

Consejo de Vigilancia *	
Miembro de la Empresa (Obrero)	
Miembro de la Empresa (Empleado)	
Miembro de la Empresa o Representante fuera de la Empresa	

Nominados por el Consejo de Empresa de acuerdo con los Sindicatos

Nominados por los Sindicatos después de consultar con el Consejo de Empresa

3 representantes de los trabajadores nominados y elegidos por el personal

6 representantes de los accionistas, nominados y elegidos por la Asamblea General de los Accionistas

* Ejemplo: Consejo de Vigilancia de 9 miembros

Reglamentación Según la Ley de Cogestión de la Industria del Acero y del Carbón

Junta Directiva		
Director Técnico Elección con mayoría simple	Director Social Elección con mayoría absoluta	Director Comercial Elección con mayoría simple

Consejo de Vigilancia *	
Miembro de la Empresa (Obrero)	
Miembro de la Empresa (Empleado)	
Representante (de los sindicatos representados en la empresa) de fuera de la Empresa	
Representante (de la DGB) fuera de la Empresa	
Representante fuera de la Empresa (no funcionario sindical; personalidad de la vida política, cercana a los sindicatos)	

5 representantes de los trabajadores

Otro Miembro (persona neutral, no perteneciente ni a la organización sindical, ni a la empresarial)

5 representantes de los accionistas

Otro miembro resultante de la propuesta común de los representantes de los trabajadores y los accionistas

* Ej.: Consejo de Vigilancia de 11 miembros

Bases institucionales

¿Cómo son esas medidas institucionales previas? Esto lo explico mejor con el ejemplo de las instituciones de la cogestión de la industria del acero y del carbón practicada, desde 1947, en las empresas de la industria siderúrgica y, desde 1951, en la

industria minera. Así, pues, no se trata, en este caso, de teoría o reivindicaciones políticas, sino de una práctica probada en decenios. Por eso también ha llegado a constituir, en sus rasgos esenciales, el fundamento del proyecto de ley sobre la co-gestión en todos los consorcios y empresas grandes, que la DGB presentó a la opinión pública en 1968.

Punto de partida para la configuración institucional de la co-gestión en las empresas es la separación que la Legislación sobre Sociedades Anónimas establece entre las funciones directivas y ejecutivas de la junta directiva y las funciones de control y vigilancia del consejo de vigilancia. Según esto, corresponde a la junta directiva la dirección de la empresa bajo responsabilidad propia. El control sobre sus actividades lo ejerce el consejo de vigilancia basándose sobre todo en dos derechos. Por un lado, el derecho de nombrar y destituir a los miembros de la junta directiva y, por otro lado, el derecho a someter decisiones, a partir de cierta importancia, a la aprobación del consejo de vigilancia.

Modo de funcionamiento en la práctica

El resultado práctico de esta reglamentación legal consiste en que, al proyectar, bajo responsabilidad propia, la política empresarial, la junta directiva ha de procurar conseguir mayorías en el consejo de vigilancia para sus planes y decisiones.

Esto, a su vez, ha conducido a una intensificación de los contactos informales entre la junta directiva y los miembros de relieve del consejo de vigilancia. Antes de introducirse la co-gestión, esta forma de desarrollar las relaciones entre junta directiva y consejo de vigilancia fue, sobre todo, un instrumento para equilibrar la iniciativa empresarial propia de la junta directiva y los intereses de los accionistas. Se pudo seguir trabajando sobre esta base al introducirse la co-gestión. En el aspecto institucional, la co-gestión empresarial significa que los consejos de vigilancia de las grandes compañías ya no se componen únicamente de representantes de los accionistas. Antes bien, se componen por partes iguales de representantes de los accionistas y de los trabajadores. Ambas partes se ponen de acuerdo sobre la elección de otro miembro más, el así llamado "hombre neutral". Este tiene la posibilidad de decidir con su voto en caso de empate. Sin embargo, en la práctica su importancia reside, más bien, en reactivar negociaciones estancadas, fomentar la voluntad de avenencia de ambas partes, o sea, evitar enfrentamientos en general. Asimismo, la Ley de Co-gestión de 1951 - esto es, sobre todo, la base jurídica para la co-gestión en la industria del carbón y del acero contiene disposiciones explícitas concernientes a la distribución de los puestos a ocupar por los trabajadores en el consejo de vigilancia. Conforme a estas normas, en un consejo de vigilancia de once miembros - esto

es la regla la distribución de los puestos que corresponden a los trabajadores es la siguiente:

- 2 puestos para representantes de las fábricas de la empresa
- 2 puestos para representantes de la organización sindical y
- 1 puesto para otro miembro más de fuera de la compañía pero que no puede ser funcionario sindical.

Los representantes de dentro de la compañía son elegidos por la asamblea de todos los miembros de consejos de empresa de la compañía. Los representantes sindicales y el miembro adicional los delega la organización cumbre del sindicato o sea, la DGB por regla general previa consulta a los sindicatos representados en la empresa y al consejo de empresa. De acuerdo con lo precedente, resulta la siguiente distribución de puestos para los trabajadores:

- un miembro del consejo de empresa como representante de los obreros
- un miembro del consejo de empresa como representante de los empleados
- un delegado del sindicato representado en la empresa
- un representante de la DGB
- una personalidad de la vida pública allegada a los sindicatos; ésta puede ser un científico, un hombre de la práctica o una persona del sector económico.

Cambio de las estructuras de decisión

Ya se ha puesto en claro que los derechos de control del consejo de vigilancia, que emanan de la legislación sobre Sociedades Anónimas, implican una intensificación de los contactos informales, de los previos acuerdos y ajustes entre la junta directiva y los miembros de relieve del consejo de vigilancia. La cogestión tiene como consecuencia el que se incluya a los trabajadores en este sistema de preparación de decisiones. Como las juntas directivas de empresas con cogestión dependen también, en materia de política empresarial, del consentimiento de los representantes de los trabajadores en el consejo de vigilancia, buscan ya pronto el contacto con los que representan a la parte trabajadora, es decir, las representaciones dentro de la empresa y las organizaciones sindicales. En este proceso en la antesala de las ver-

daderas decisiones se basa gran parte del éxito de la cogestión en la industria del carbón y del acero.

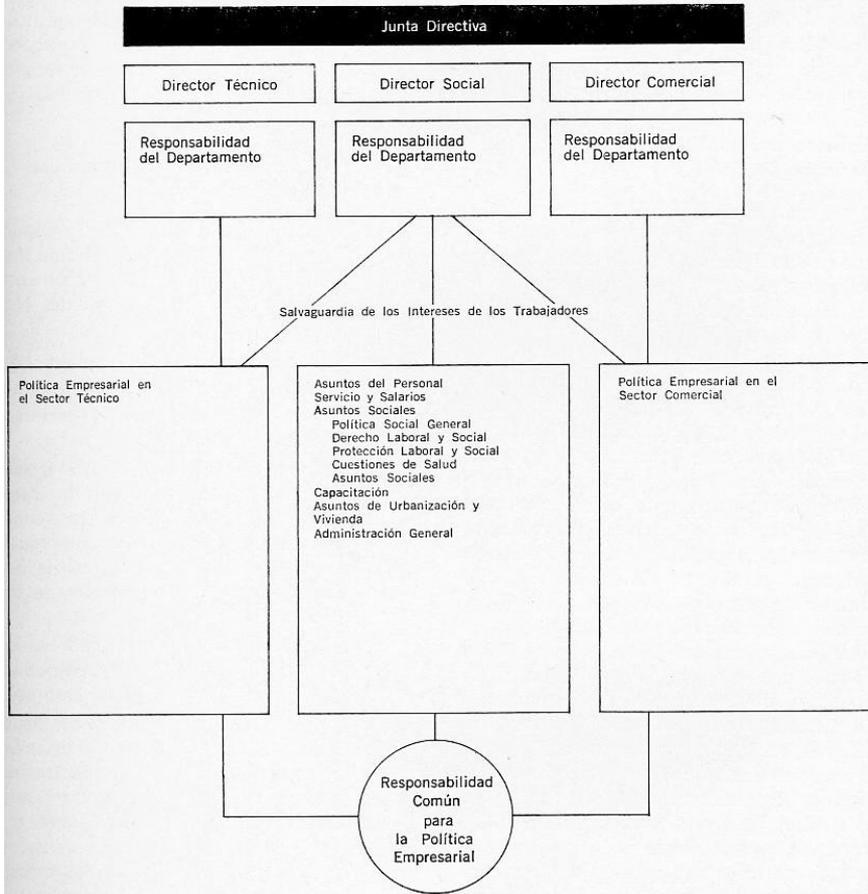
Si en los consejos de vigilancia, muy raras veces ha habido y sigue habiendo votaciones conflictivas, es porque, ya en la fase preparatoria de la decisión, se ha buscado un ajuste de interés y se ha hallado un compromiso sólido. De todos modos, eso fue solamente posible porque, en la parte trabajadora del consejo de vigilancia, están representadas todas aquellas instituciones con facultad para hablar en nombre de los trabajadores. Sobre la base de su labor diaria de defensa de intereses, pueden, ya en la antesala del consejo de vigilancia, hacer valer los puntos y concertar los compromisos necesarios o, al menos, aceptables, desde el punto de vista de los trabajadores. En el consejo de vigilancia, los representantes de estos órganos pueden compartir entonces la responsabilidad por la decisión lograda de esta forma con la certeza de que, por regla general, será aceptada por el personal. De ello resulta que, tanto para la efectividad de la cogestión como la solidez y fuerza integradora de las decisiones halladas, es esencial que la parte trabajadora del consejo de vigilancia esté compuesta por representantes con legitimación para hablar por los trabajadores. Pues sólo si los intereses de los trabajadores se incluyen exhaustiva y competentemente en el proceso de decisión, podrá tener éxito la cogestión para los trabajadores; y sólo entonces estarán dispuestos los trabajadores a aceptar las decisiones tomadas como compromisos buenos o, al menos, admisibles.

Si esto es cierto, entonces significa también que se interpreta completamente mal la función del consejo de vigilancia en la cogestión de los trabajadores al ver en él algo parecido a un parlamento de empresa. Parece acertada la siguiente comparación: El consejo de vigilancia es, por lo menos, en materia de decisiones, un departamento de "clearing" para aquellos organismos y fuerzas que, desde el punto de vista de los propietarios, trabajadores y oficial, proporciona los datos que deberá tener en cuenta la junta directiva al desarrollar sus planes y decisiones. El consejo de vigilancia es una plataforma adicional para el trabajo de consejos de empresa y sindicatos y no un parlamento de notables de propietarios y trabajadores.

COGESTION EN UNA EMPRESA

(de la Industria del Acero y del Carbón)

Tareas del Director Social



El Director Social como institución de la cogestión

La composición calificada de los consejos de vigilancia es una de las columnas de la cogestión paritaria para los trabajadores. La otra columna es el director social, un miembro de la junta directiva de la empresa con igualdad de derechos que no puede ser designado ni destituido contra la mayoría de los votos de los representantes de los trabajadores en el consejo de vigilancia. Las atribuciones del director social que, en última instancia, conforme al régimen interno de la junta directiva, puede fijar el consejo de vigilancia, abarcan, sobre todo, los asuntos sociales y de perso-

nal. Sin embargo, esto no ha de entenderse en el sentido de que el director social tiene únicamente la tarea de transformar decisiones económicas tomadas en otra parte en medidas que afectan al personal. Sin duda, le corresponde también esta clase de tareas en el ámbito de administración de personal. Pero lo decisivo es que el director social procure, dentro de ese órgano colegiado que es la junta directiva, que, ya en la planificación económica y preparación de decisiones, los intereses de los trabajadores se tengan en cuenta con el mismo peso que otros intereses. Dado el caso, precisa para ello del apoyo de los representantes de los trabajadores en el consejo de vigilancia y de los consejos de empresa. Por lo general, el director social constituye el punto de contacto en la junta directiva para la defensa de los intereses de los trabajadores. El es también el que, por regla general, informa a los consejos de empresa y los sindicatos acerca de lo que sucede en la empresa y el que hace posible la inclusión de los trabajadores en la coordinación originaria de la planificación y decisiones empresariales.

Cogestión en la empresa: sistema con muchos elementos

De todo esto se deduce que la cogestión en la empresa es un sistema de instituciones, cuyo éxito resulta solamente de la coincidencia de los siguientes elementos:

1. Composición paritaria del consejo de vigilancia por representantes de los trabajadores y accionistas respectivamente
2. composición de la parte trabajadora por delegados con facultad para actuar y hablar en representación de los consejos de empresa y sindicatos como los órganos de defensa diaria de los intereses de los trabajadores
3. colocación de un director social de la confianza de los trabajadores en la junta directiva de la empresa
4. desarrollo de estructuras modificadas de comunicación y decisión en la fase previa a las decisiones formales de la empresa, cuya responsabilidad comparten, sobre todo, el director social y los consejos de empresa por parte de los trabajadores, pero también los sindicatos en el caso de decisiones que les afecten.

3. La cogestión en la empresa ha dado buenos resultados

Este tipo de cogestión ha dado resultados positivos en el sector del carbón y del acero en nuestro país, a saber, en los siguientes puntos:

- La composición paritaria del consejo de vigilancia ha mejorado decididamente la relación de confianza entre la junta directiva de la empresa, por un lado, y los trabajadores, consejos de empresa y los sindicatos, por el otro.
- Los consejos de empresa y las sindicatos reciben amplia información sobre el desarrollo de la empresa y las decisiones planeadas.
- Los trabajadores y sus representantes pueden, ya en la fase de planificación, hacer valer sus intereses.
- No hay ninguna decisión sobre el personal ni ningún programa de inversiones que no se hubiera consultado y acordado previamente con los consejos de empresa.
- La natural aplicación exhaustiva de la Ley de Régimen de Empresas por parte de los consejos de empresa tiene como efecto un mejoramiento del clima de cooperación a todos los niveles de la empresa.
- Se impiden injusticias sociales evitables. Se suavizan socialmente procesos económicos inevitables.
- Las empresas con el modelo de la cogestión de la industria del carbón y del acero tienen capacidad de rendimiento económico. Su estilo de gerencia no tiene por qué temer la comparación con el de otras ramas de la economía. A escala internacional, las empresas con cogestión ocupan un buen lugar, cuando no preponderante.

Los éxitos de la cogestión son considerables. Podemos constatarlo con satisfacción. Especialmente, cuando comparamos la situación en el sector del carbón y del acero con la de las demás ramas de la economía, en las que los trabajadores sólo ocupan un tercio en los consejos de vigilancia. Es lamentable que, para la nueva ley de cogestión vigente desde el 1° de julio de 1976, el legislador haya renunciado a tomar como modelo la cogestión practicada en el sector del carbón y del acero.

Tenemos que partir de que esta nueva ley no traerá, en total, la igualdad de derechos de los trabajadores en las grandes empresas y sus órganos, con todas las repercusiones positivas, aquí expuestas, sobre el régimen interno de la empresa, la aplicación de las leyes de protección al trabajador y la vida cotidiana en la empresa. Por otra parte, es de temer que la nueva ley tampoco resolverá la tarea de facilitar decisiones comunes con base sólida en una época de difíciles decisiones econó-

micas. Tampoco podemos imaginarnos que esta ley tenga la misma atraktividad hasta más allá de las fronteras que es característica importante de nuestra cogestión en el sector del carbón y del acero. Por eso, para la DGB la extensión de este modelo de cogestión es y será la reivindicación número 1 en este terreno. Sin embargo, las reivindicaciones de los sindicatos a este respecto tampoco quedarían satisfechas con la implantación del modelo de cogestión de la industria del carbón y del acero en todas las grandes empresas y consorcios. Pues siempre hemos sabido y también experimentado en la práctica que la efectividad de la cogestión en la empresa tiene sus límites.

4. Límites de la cogestión en la empresa: necesidad de la cogestión de la economía en conjunto

Estos límites se encuentran allí donde la empresa misma está sujeta a dependencias de la economía en su conjunto. La cogestión no persigue la finalidad - ni tampoco sería apta para hacerlo de anular las leyes de la competencia y la necesidad de ganancias para cada empresa. Por tanto, sería un intento inadecuado el hacer - por ejemplo, con ayuda de la paridad en el consejo de vigilancia una política de reivindicaciones salariales y sociales que excedan de las posibilidades de la empresa, o bien el querer imponer, en forma excesiva, bajas de precio y medidas de protección del medio ambiente. Antes bien, la eficacia de la cogestión en la empresa está, sobre todo, allí donde, en las decisiones empresariales, haya margen para una política empresarial socialmente justa y orientada en el futuro.

No está ni puede estar allí donde la decisión empresarial depende mayormente de factores externos. Esto significa que la concepción y los objetivos de la economía global de los sindicatos no pueden realizarse con la ayuda de la cogestión paritaria. La cogestión en la empresa no puede ser ningún sucedáneo para una política económica estatal con función social. Y la cogestión tampoco cambia nada del principio de que salarios y sueldos sean objeto de la política tarifaria de los sindicatos que se lleva a cabo a un nivel superior al empresarial. Nos atenemos a este principio por varias razones. En lo que se refiere a la política de organización, consta que, con un desplazamiento de la política salarial hacia las empresas, los sindicatos se privarían a sí mismos de un campo de acción fundamental. Ya por interés propio, no podrían admitir jamás que las cosas se desarrollen de esta forma. Los intereses de los trabajadores apuntan en la misma dirección. Porque, a pesar de todos los derechos de cogestión de los consejos de empresa y los miembros de los consejos de vigilancia, los trabajadores necesitan todavía una organización sindical vital y activa. Pues solamente ésta puede dar orientación y contenido a la cogestión. La

solidaridad sindical a nivel superior al empresarial es para nosotros demasiado valiosa como para que estuviéramos dispuestos a sacrificarla a cambio de más ventajas salariales a obtener, posiblemente sólo por poco tiempo, en empresas con buenas ganancias.

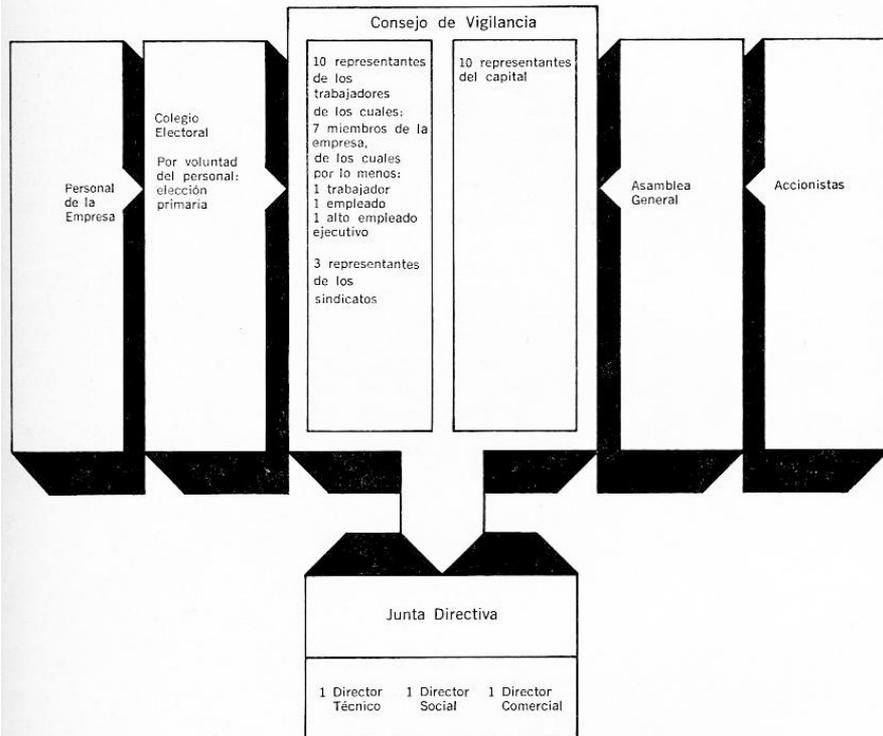
La cogestión y la política tarifaria sindical son dos cosas distintas; sin embargo, no carecen de una interrelación. La cogestión paritaria en las empresas ha tenido también cierta repercusión en las negociaciones tarifarias. Esta repercusión se puede describir con el término "objetivización". Ambas partes han aprendido a conocer mejor sus problemas recíprocos. Eso no excluye, sin embargo, que los diferentes intereses de los accionistas y los trabajadores continúen chocando duramente entre sí lo mismo que antes. No obstante, en empresas económicas con cogestión, estas diferencias se plantean con mayor respeto mutuo que en otras ramas de la economía.

Influir en la planificación y las decisiones de cada empresa no supone participación en el desarrollo de sectores y regiones dada su característica. Sin embargo, problemas como sobrecapacidades, establecimiento de industrias y polución del medio ambiente, para nombrar algunos, no pueden ser indiferentes a los trabajadores y a los sindicatos. El planteamiento y la discusión de tales problemas forman parte de las tareas importantes de la política estatal, pero que el Estado no puede realizar por sus propios medios. Antes bien, éste depende de una estrecha colaboración con la economía, con las grandes empresas y las asociaciones económicas. Pero así existe el peligro de una influencia unilateral sobre el Estado mediante las múltiples formas de presión económica. Estas formas abarcan desde jugar la carta de un mayor conocimiento de la materia hasta el boicot de la política estatal de reformas mediante el poder económico. Sin embargo, en la democracia no pueden aceptarse ni el prejuizamiento ni el chantaje de la política estatal. Los sindicatos comprenden que precisamente la política económica del Estado exige el diálogo con las fuerzas activas de la economía. Pero también creemos que este diálogo no debiera ser unilateral ni llevarse a cabo a escondidas. Por tanto, exigimos transparencia en la defensa de los intereses y la formación de la opinión en la política ya en la antesala del parlamento y el gobierno. A juicio de la DGB, deberá tenerse en cuenta este propósito en la reivindicación de consejos económicos y sociales compuestos paritariamente a nivel nacional, de los estados federados y de las regiones.

LA COGESTION SEGUN LA NUEVA LEY

Modelo básico

Empresas con más de 20 mil trabajadores



Estos consejos han de obtener derechos de información, asesoramiento y consulta, o sea, no directamente derechos de cogestión en la actividad estatal. No deberán intervenir en la responsabilidad universal del parlamento y del gobierno. La reivindicación de cogestión planteada con la cogestión en la economía en su conjunto va más bien contra la superioridad de la economía y sus asociaciones en el campo preparlamentario. Esta influencia habrá de hacerse más transparente mediante arreglos de cogestión, mediante una mayor canalización de ésta. Pero, al mismo tiempo, han de hacerse valer también, de forma apropiada, los intereses de los trabajadores y la pericia de los sindicatos. Para nosotros, el sistema de la cogestión, cuyo alcance va desde el nivel del puesto de trabajo y de la empresa hasta el nivel

de la economía en conjunto, en algunos puntos es ya realidad, en otros sigue siendo programa.