

# Acción sindical y participación del trabajador en la empresa: España-Mercado Común

GERMAN PRIETO ESCUDERO

El presente artículo pretende el análisis de la acción sindical empresarial, de la representación y de la participación del trabajador e incluso, como indica el experto hispano Fernando Suárez González, la presencia organizada de los sindicatos en la empresa, con la intención, de los medios correspondientes, de articular estrategia reivindicativa global, potenciadora de la función del obrero en la lucha de clases.

El aspecto laboral de las asociaciones profesionales, de los sindicatos, forzosamente ha de tener carácter preeminente, de la mayor relevancia, en el pensamiento social del presente momento histórico.

He aquí los argumentos esgrimidos por el experto Val R. Lorwin: Sindicato, del francés "syndicat", entendido en el sentido de grupo para la defensa de los intereses comunes. Una organización de trabajadores es un "syndicat ouvrier" o, simplemente, un "syndicat". En francés, "syndicalisme" designa al sindicato obrero en general; pero, al producirse la recepción del término en el Reino Unido, pasó a designar específicamente al sindicalismo revolucionario; es decir, a lo que los franceses llaman "syndicalisme révolutionnaire" o "anarchosyndicalisme". En forma similar, la lengua de nuestro vecino país adoptó el término "trade-unionisme" para referirse al sindicalismo reformista de estilo inglés.

La asociación implica siempre amplia gama de factores positivos, como son los que entraña la asistencia, la fuerza, la riqueza, la capacidad, con la consiguiente alteración de la vida comunitaria, en sentido favorable al pueblo; únicamente es preciso que la asociación se produzca libremente, tanto en los medios empresariales como en los del asalariado y en los de los capitalistas, en los sentidos que exponen las tesis de Baumgarten (1), la V.N.O.E. (2) y Bloch-Lainé (3).

---

(1) FRANZISKA BAUGARTEN: *Sociología de las relaciones humanas en la empresa*, 65 y 173.

(2) Vicesecretaría Nacional de Organizaciones del Movimiento: *La pequeña y mediana empresa ante las nuevas condiciones del mercado*, 21 y ss.

(3) FRANÇOIS BLOCH-LAINÉ: *La reforma de la empresa*, 111, 134, 151 y ss.

La Confederación del Trabajo Comunitario (C.T.C.), central sindical inspirada en el humanismo cristiano, incorporó, desde un principio, a sus Estatutos, como fines específicos, los siguientes puntos:

- Derecho de información: por el cual los trabajadores o sus representantes tienen derecho a proponer a la dirección determinadas cuestiones, demandas o quejas.
- Derecho de previa consulta: constituido por la obligación que tiene la empresa de oír y consultar a los trabajadores.
- Derecho de aprobación: sobre las medidas adoptadas por la dirección de la empresa que afectan a los empleados.
- Derecho de veto: por el cual se impide la ejecución de una medida que sea perjudicial o altere lo acordado.
- Derecho de colaboración: de los trabajadores en la elaboración o ejecución de medidas de la dirección.
- Derecho de gestión: por el que la representación de los trabajadores interviene en la dirección, mediante el consejo de coordinación, integrado por representantes de toda la empresa.
- Derecho de participación en los resultados.
- Pacto de empresa comunitaria en plenitud de participación.
- Derecho de representación en los altos órganos del Estado para el desarrollo socioeconómico.

La cogestión, hasta hoy por doquier triunfante, al menos en apariencia, es etapa a la que obligadamente debemos referirnos con alguna insistencia (4), comenzando por formular estas precisiones:

El sistema de cogestión o control (5) no consiste, ni tiene, necesariamente, que ser así, en la reforma a fondo de carácter general de la empresa, cosa que es muy distinta.

En realidad, cogestión no es participación, al menos en su estricto concepto. Esto se demuestra por el hecho de que en algunas legislaciones, pese a la cogestión, en los asuntos de interés primordial para la marcha de la firma, el trabajador prácticamente no interviene. Por tanto, puede decirse que en este aspecto se deja al trabajador absolutamente al margen (6).

---

(4) PIERRE VIAU: *La cooperación ante la doctrina social de la Iglesia*, 159.

(5) JULIÁN GONZÁLEZ ENCABO: *Antecedentes próximos del sistema español*, 166.

(6) "Difícilmente podrá alcanzarse la solidaridad exigida por la planificación a nivel nacional si ésta no se logra en la empresa. Por otra parte, e independientemente de otras motivaciones, cada día que pasa se observa con más claridad que el equipo humano es de mucha más importancia que el equipo material o productivo, incluso contemplado desde el punto de vista estrictamente económico. Esto hace que la política social a nivel de empresa sea una sociedad ineludible de las presen-

La moderna doctrina (7) ha clasificado a los sistemas aludidos en las agrupaciones siguientes:

De empresa socializada: ejemplo típico, el sistema soviético, en el que se da la antinomia de que la empresa es sustituida por la dirección centralizada e inapelable de la administración estatal.

De administración obrera: típico ejemplo el sistema yugoslavo o el de Israel ("Histadrut"). También contradictorios, pues se trata de fórmulas que más bien se encuentran en el amplio ámbito del intervencionismo económico-social.

Cogestión limitada: sistema que a través de Comités (Francia), Consejos de Empresa (República Federal Alemana) o Jurados (España), el personal de cada empresa grande participa, sin la intervención del sindicato, en las decisiones.

Cogestión compleja: por medio de Consejos de empresa o de establecimiento se impone a determinado sector el sistema, por actividad laboral o grupo de industrias, la intervención del personal en los órganos representativos de forma gradual, limitada a los aspectos gremiales, educativos, sanitarios, etc.

Cogestión integral: sistema por el que se pretende, con gran tesón, por algunos políticos franceses del partido gaullista, así como por determinados sindicatos alemanes, la participación proporcional e igualitaria del régimen de economía privada, libre o de mercado social.

Manuel Jiménez de Parga y Cabrera advierte que no es, en modo alguno, casualidad que en el seno de la Comunidad Económica Europea se haya constituido Comisión para estudiar y preparar el "Estatuto Europeo de la Cogestión", sino que se trata de muy meditada disposición, con objeto de que se encaucen los estudios pertinentes de esta importante cuestión, no sólo en los ámbitos nacionales, sino, asimismo, en los medios internacionales.

Luis-Alfonso Martínez Cachero indica que los sistemas puestos en juego para alcanzar cierto grado de efectividad en la tarea de la cogestión se derivan de instituciones gestadas desde el campo empresarial, de forma espontánea y sin injerencia ni intervención alguna del órgano que detenta el poder; instituciones impuestas desde arriba, por mandato del propio

---

tes circunstancias históricas, y aunque no ya que supervalorar las dimensiones de sus posibles transformaciones, por todas las relaciones que vinculan a la empresa a la economía nacional, tampoco hay que infravalorarlas frente a otras transformaciones estructurales e institucionales." (JOSÉ GIMÉNEZ MELLADO: *Responsabilidad moral del empresario en la economía planificadora*, 100.)

(7) CECILIO BENÍTEZ DE LUGO: *Política de participación*, 101 y ss.

órgano estatal; instituciones surgidas como consecuencia de transformaciones que han implicado evidente revolución, tanto en el orden económico como en el social de la propia comunidad.

Pasamos a la aportación de informaciones, con sus comentarios, de la cuestión que nos ocupa en los países aludidos, con la inclusión de referencias o síntesis legislativas también discriminadas para cada uno de los países comunitarios y España.

## BELGICA

### CONSEJO DE EMPRESA

*Objetivos y funciones:* Organó colegiado de colaboración y armonía. Es informado de las cuestiones económicas y financieras de la empresa. Emite informes. Gestiona obras sociales. Elabora calendarios de vacaciones. Redacta los reglamentos de régimen interior. La legislación belga establece tres peldaños de asesoramientos, entre los cuales se incluyen los Consejos de Empresa a que nos referimos.

El Consejo de Empresa se instaura, voluntariamente, en las firmas con el mínimo de 50 trabajadores, y obligatoriamente en las empresas con plantilla superior a 150.

Electores: Los trabajadores mayores de dieciséis años.

Elegibles: Trabajadores mayores de veintiún años y con el mínimo de tres meses en la empresa, a través de listas confeccionadas, exclusivamente, por las organizaciones sindicales. El voto es secreto. El sistema es el proporcional.

La duración del mandato, por tres años.

*Comités de Seguridad e Higiene.*—Organos con competencia para establecer medidas preventivas, propaganda de las mismas e investigación en materia de accidentes de trabajo, etc.

Los miembros componentes del Comité son elegidos por los trabajadores a través de listas de candidatos representativos.

*Delegaciones Sindicales de Personal.*—Se constituye en la representación de los trabajadores como vehículo que se entiende idóneo para que exponga al empresario las reclamaciones pertinentes.

Los miembros, de dos a 21, en proporción con el número de empleados.

Los componentes son directamente designados por las respectivas organizaciones sindicales.

## CONSEJO DE VIGILANCIA DE COMISARIOS

Bajo el impulso político generado por el social-católico Van Zeeland, este país creemos que aporta dosis, en grandes medidas, de pragmatismo y liberalismo, en esta materia de participación del trabajador en la empresa.

## REFERENCIAS LEGISLATIVAS

— Ley de 23 de julio de 1926, sobre representación de los trabajadores en la Sociedad Nacional de Ferrocarriles de Bélgica.

— Decreto-Ley de 9 de junio de 1945, estableciendo el Estatuto de las Comisiones Paritarias.

— Disposición de 1946, implantando los Comités de Seguridad e Higiene.

— Convención Nacional de 16 y 17 de junio de 1947, relativa a los principios generales del Estatuto de las Delegaciones Sindicales del Personal de las Empresas.

— Ley de 20 de septiembre de 1948, organizando la economía y los Consejos de Empresa.

— Decreto del Regente de 13 de junio de 1949, Orgánico de los Consejos de Empresa.

— Real Decreto de 27 de noviembre de 1950, de Ejecución de la Ley de 20 de septiembre de 1948.

— Ley de 29 de mayo de 1952, denominada "Orgánica del Consejo Nacional del Trabajo".

— Ley de 17 de julio de 1957, de Protección al Trabajo.

— Reglamento General de Protección al Trabajo, de 27 de septiembre de 1957, desarrollando las bases de la Ley anterior.

Real Decreto de 18 de febrero de 1971, Orgánico de los Consejos de Empresa.

## DINAMARCA

### COMITES DE COOPERACION

*Objetivos y funciones.*—La Ley de 15 de mayo de 1903 que promulga los Comités de Cooperación, dada su gran antigüedad, da a esta legislación carta de naturaleza. Concede a los trabajadores de las explotaciones ferroviarias parte de los beneficios que exceden del dos por ciento del total de los que se otorgan en el año anterior.

Los Comités de Cooperación pueden crearse en toda empresa que lo estime conveniente el empresario o que lo acuerden los trabajadores por mayoría de votos y siempre que la firma cuente con el mínimo de 50 empleados. Por tanto, dichos Comités están formados por la dirección de la empresa y por los trabajadores adscritos a la misma.

Los Comités de Cooperación daneses son informados de la marcha de la corporación.

En la danesa sociedad anónima ("aktieselskaber") conviene precisar la existencia de los siguientes órganos:

Consejo de Administración compuesto, al menos, por tres miembros.

Comité de Dirección, nombrado por el Consejo de Administración, con uno o varios miembros.

Comité de Accionistas.

### REFERENCIAS LEGISLATIVAS

Lo primero que debemos destacar es la gran antigüedad de la legislación dinamarquesa: la ley de 15 de mayo de 1903 concede, a los trabajadores de las explotaciones ferroviarias, parte de los beneficios que excedan del dos por ciento del total de los que se otorgan en el año anterior.

## FRANCIA

### COMITES DE EMPRESA

*Objetivos y funciones.*—Estos órganos empresariales tienen en Francia funciones consultivas y de información, tanto en materias profesionales

como económicas. Asimismo están dotados de poder de gestión para las cuestiones sociales.

En el vecino país del Norte se puede seguir el denominado sistema dualista, por otra parte harto conflictivo, de Consejo de Vigilancia (sólo compuesto por accionistas) y directivos, o el clásico procedimiento de Consejo de Administración.

El Comité de Empresa se elige para establecimientos con más de 49 trabajadores. Estos Comités tienen dos delegados pertenecientes, precisamente, al Consejo de Administración, o, en su caso, al Consejo de Vigilancia.

Los miembros que integran los referidos Comités oscilan entre tres y once.

**Electores:** Los mayores de dieciocho años, con seis meses de antigüedad en la empresa. Voto secreto.

**Elegibles:** Súbditos franceses mayores de veintiún años, con el mínimo de un año de antigüedad en la firma, que sepan leer y escribir. Se presentan por la Organización Sindical. Forman dos colgeios: uno de obreros y empleados y otro para técnicos y jefes de servicio.

La duración del mandato es de dos años.

## DELEGADO DE PERSONAL

*Objetivos y funciones.*—Asumen las funciones del Comité de Empresa cuando éstos no existen por no requerirlos el bajo número de trabajadores adscritos al establecimiento. En todo caso aquéllos servirán de intermediarios entre la dirección y los trabajadores. Otra misión es la de recurrir a la Inspección del Trabajo.

El delegado de personal es obligatorio para empresas con más de diez trabajadores.

El número de delegados es proporcional al de asalariados de la firma.

**Electores:** Trabajadores de cualquier nacionalidad, mayores de dieciséis años y con el mínimo de seis meses en la empresa. Funcionan dos colgeios: uno para obreros y empleados y otro para técnicos y asimilados. Voto secreto.

**Elegibles:** Mayores de veintiún años, con el mínimo de un año en la empresa, siempre que sepan leer y escribir. Las candidaturas, en primera vuelta, se presentan por los Sindicatos legales.

La duración del mandato es de un año.

## DELEGADOS SINDICALES

Estos delegados con frecuencia entrecruzan sus funciones con las de los Comités de Empresa, desarrollándose siempre en medio de complejas situaciones de difícil generalización.

## CONSEJO DE ADMINISTRACION

En la sociedad anónima francesa el Consejo de Administración, en sistema dualista, determina que los accionistas nombren el Consejo de Vigilancia.

Este Consejo tiene por misión formular observaciones sobre los informes y las cuentas que el director someta a la Junta general de accionistas.

El número de miembros del Consejo de Administración oscila entre tres y doce.

En nuestro comentario crítico de la política de participación del trabajador en la empresa debemos decir que, en Francia, aquélla es amplia y profunda.

El conocido político galo Arístides Briand promueve, bajo la inspiración del sistema Bietry, el método que pretende que el trabajador adquiera el derecho a los beneficios de la empresa mediante contrato de trabajo, con la condición específica de socio.

Mgr. Antoine-Denis Pottier, con ayuda de Godin, ideó el sistema que se basa, fundamentalmente, en el principio de que la parte de salario es el producto que asegura contra la eventualidad de que las cosas se vendan tarde o que se haga con pérdidas. La prima es la parte del trabajador en la plusvalía. El riesgo, la probabilidad de que existan pérdidas. Por tanto, es preciso convertir la parte de beneficios del trabajador en acciones de trabajo individuales, hereditarias y enajenables.

Jean-Marie Perisé defiende el sistema que difiere poco del de Pottier, este último vigente en Francia y España en el segundo tercio del presente siglo. Aquél tiene la característica de distribuir los beneficios (una vez satisfecho el interés del capital y deducidas las reservas) con sujeción a los porcentajes siguientes: 12 por 100 para el trabajador intelectual, 60 por 100 para el trabajador manual, 28 por 100 para el capital.

El ideario, al respecto, del General Charles de Gaulle, puede sintetizarse así: "Interessement materiel direct", derecho de los asalariados sobre el

incremento de los valores activos resultantes de la autofinanciación; adscripción del obrero a la política de la empresa; sustanciar las preguntas prácticas que el obrero formule en el seno de la organización empresarial. Y René Capitant, gaullista, expone teoría basada en ideas de parlamentarios socialistas galos, centrada en el binomio "asociación-empresa": participación obrera en los beneficios a nivel del capital, una vez pagado a éste el interés equivalente al salario.

Autor español (8) advierte, respecto de la ardua problemática del abanico de aperturas salariales: el sueldo se compone de dos partes, fija y variable; en la primera, dichas aperturas oscilan entre uno y siete, pero en la prima de "interressement" llega a la tremenda diferencia de uno a 30.

Así, pues, insistamos en que en el vecino país la doctrina es densa y sutil, pero la legislación resulta incoherente y vacilante en los órdenes profesional, orgánico, económico y social.

Los "Comités d'entreprise", entronizados por la Ordenanza de 22 de febrero de 1945, inician, realmente, la etapa francesa.

## REFERENCIAS LEGISLATIVAS

- Ley de 24 de julio de 1867, para regular a las sociedades anónimas.
- Ley de 26 de abril de 1917 (título V: de las sociedades anónimas con participación obrera), que completa y desarrolla la ley de 24 de julio de 1867.
- Ordenanza 45/280, de 22 de febrero de 1945, instituyendo el Gobierno de Empresa ("Comité d'entreprise").
- Decreto de 2 de noviembre de 1945, aprobando el Reglamento de Administración Pública, para la aplicación de la Ordenanza de 22 de febrero de 1945.
- Ley 46/1.065, de 16 de mayo de 1946, sobre Estatutos de los delegados del personal de la empresa.
- Ley 50/961, de 12 de agosto de 1960.
- Ley 54/12, de 9 de enero de 1954.
- Ley 28/201, de 28 de febrero de 1958.
- Ley 29/81, de 7 de enero de 1959, sobre condiciones de despido de miembros de Comités de Empresa y Delegados de Personal.

---

(8) MANUEL MOIX MARTÍNEZ: *Participación. La experiencia francesa en el mundo del trabajo*, 68.

— Ordenanzas de 7 de enero de 1959, para favorecer la asociación o el "interressement" de los trabajadores en la empresa.

— Ley 66/427, de 18 de junio de 1966.

— Decreto de 21 de septiembre de 1966, dictado para la aplicación de la Ordenanza de 22 de febrero de 1945.

— Ordenanza número 693, de 17 de agosto de 1967, relativa a la participación de los asalariados en los frutos de expansión de las empresas.

— Ordenanza número 964, de 17 de agosto de 1967, relativa al ahorro en la empresa.

— Decreto número 1.112, de 19 de diciembre de 1967, de aplicación de la Ordenanza número 693.

— Decreto número 528, de 30 de mayo de 1968, para la aplicación de la Ordenanza número 694.

— Decreto de 10 de junio de 1968, relativo a fondos comunes de inversión.

— Ley número 1.179, de 27 de diciembre de 1968, relativa al ejercicio del derecho sindical de las empresas.

— Decreto número 107, de 1 de febrero de 1969, para la aplicación de la Ordenanza número 693.

— Decretos números 1.183 y 1.184, de 30 de diciembre de 1969, relativos a los Delegados de Sección Sindical de Empresa.

## REPUBLICA FEDERAL ALEMANA

### CONSEJO DE EMPRESA

*Objetivos y funciones.*—Este órgano, también denominado Consejo de Establecimiento. Su función es participar en la gestión de la empresa, en cuestiones generales, de personal, reglamentarias de aspectos sociales, económicos y técnicos. Los conflictos con los empresarios se deciden por los Tribunales de Trabajo. Convoca asambleas de empresa o de sección.

Cuando la organización empresarial ha establecido sucursales existen, además del Consejo Central, tantos Consejos de Establecimiento como agencias tiene, siempre que cuenten con más de cuatro personas, entre las que tres, al menos, sean elegibles.

Electores: Los trabajadores fijos.

Elegibles: Mayores de dieciocho años, con el mínimo de seis meses en

la empresa. El número de miembros varía en función del de trabajadores adscritos a la sociedad, habiéndose fijado los límites entre tres y 35.

La elección de los miembros del Consejo de Empresa se hace mediante votación secreta y directa.

La duración del mandato es por tres años.

La representación, si no hay lista única, es proporcional.

## COMITE DE EMPRESA

*Objetivos y funciones.*—La Ley de 15 de enero de 1972, reafirmando lo dispuesto en la Ley de Codecisión de 11 de marzo de 1951, establece, dentro del Consejo de Empresa, y para agilizar el funcionamiento de éste, la creación, entre otros Comités, de éste de Empresa, órgano paritario, con facultades consultivas y de fiscalización económica, incluso sobre la dirección de la empresa, que tiene carácter obligatorio en todo Consejo de Empresa que cuente con más de ocho miembros.

Comité compuesto entre siete y once miembros, puesto que su número está en función del de miembros en el Consejo de Empresa.

Se dispone que el Comité se reúna una vez por mes.

Electores: Los representantes de cada grupo en el Consejo de Empresa.

Elegibles: Los representantes de cada grupo en el Consejo de Empresa.

## COMISION ECONOMICA

Se trata de órgano paritario, con facultades consultivas y de fiscalización económica, incluso sobre la dirección de la empresa, en sociedades con más de 100 trabajadores.

Se halla establecido que se reúna una vez por mes.

La componen de cuatro a seis miembros, en proporción al número de trabajadores adscritos a la empresa.

La mitad de los miembros son designados por el Consejo de Empresa y el otro 50 por 100 son de libre nombramiento del empresario.

## ASAMBLEA GENERAL

Controla al Consejo de Empresa, recaba informaciones y formula peticiones, al propio tiempo que se halla dotada de funciones netamente fiscalizadoras, en materias concernientes al establecimiento y a sus trabajadores.

## CONSEJO DE VIGILANCIA

Se ha revelado como institución muy viable, sin que se observen, por sistema, enfrentamientos de radicales separaciones de punto de vista entre trabajadores y capitalistas de la empresa. El Consejo nombra, a su vez, al Director.

Los miembros del Consejo oscilan entre tres y 21. El desglose de composición, paritario, generalmente compuesto así: cuatro de sus miembros son obreros, elegidos secretamente por sus compañeros en el Consejo Obrero; cuatro representan a los accionistas; cuatro tienen representación directa del Sindicato.

## DIRECTOR DE LA EMPRESA

Importantísima figura. Tiene a su cargo, como en tantos otros países, las típicas funciones de ejecución y de responsabilidad del máximo rango, con la atribución correspondiente a tan claras y relevantes responsabilidades.

## DIRECTOR DE TRABAJO ("Vorstand")

También denominado Director Laboral, coadyuva, con la dirección de la firma, en las tareas propias de la dirección. Para unos, el Director de Trabajo es institución débil, atacable y la más discutible de toda la legislación germana sobre empresa. Para otros, este cargo es perfectamente viable y eficaz.

## JUNTA DE ACCIONISTAS

El comentario final consistirá en insistir en que resulta típica y original, de marcado carácter social, habiéndose erigido en hito avanzado de los sistemas de cogestión ("codecisión" o "codeterminación" pueden ser las expresiones si nos atenemos a la traducción literal del idioma alemán) que se han implantado en países capitalistas occidentales (9).

Sistema que se aplicó en la empresa "Preussische Bergwerlas und Hütten A. G.", que constituyó la experiencia modelo que la industria del automóvil Volkswagen aprovechó para introducir en su seno el sistema de "capitalismo popular" que, corriendo el tiempo, tendría resonancia universal (10). Sistema de codecisión que en Alemania ha tenido éxito, que ha suavizado luchas y tensiones entre los distintos elementos que componen la empresa (11).

## REFERENCIAS LEGISLATIVAS

- Ley de 22 de enero de 1934.
- Ley de 10 de abril de 1946.
- Ley de 21 de mayo de 1951, sobre participación de los trabajadores en la empresa, o más propiamente dicho, de "codecisión de los trabajadores en los Consejos de Vigilancia y en la Dirección de las Empresa Siderúrgicas y Mineras".
- Ley de Organización de la Explotación, de 11 de octubre de 1952, relativa al régimen constitucional del establecimiento ("Betriebsverfassungsgesetz").
- Decreto de 18 de marzo de 1953, sobre aplicación del régimen electoral ("Wehlordnung"), de la Ley de 11 de octubre de 1952.
- Ley de 3 de septiembre de 1953, sobre Tribunales de Trabajo.
- Ley de 5 de agosto de 1955, sobre representación del personal.
- Ley de 27 de agosto de 1956, complementando la Ley de 21 de mayo de 1951.

---

(9) BLOCH-LAINÉ: *La reforma...*, 17.

(10) LUIS ENRIQUE DE LA VILLA GIL: *La cogestión en la República Federal Alemana*, 96 y ss.

(11) ALFONSO KLEIN: *Cogestión, régimen de empresa y representación de personal*, 52.

— Ley de 21 de julio de 1960, sobre transferencia de participación de la sociedad de responsabilidad limitada en el sector privado.

— Ley de 14 de noviembre de 1961.

— Ley de 1 de julio de 1965, sobre fomento de los patrimonios de los trabajadores.

— Ley de 6 de septiembre de 1965, sobre sociedades por acciones ("Aktiengesetz").

— Ley de 15 de enero de 1972, que regula el funcionamiento de los Consejos de Empresa.

## IRLANDA

### CONSEJOS DE EMPRESA

*Objetivos y finalidades.*—Organos que negociarán con la gerencia. Recibirán informes de los representantes de los trabajadores en los establecimientos de la empresa.

Los Consejos de Empresas se crean, casi siempre, por iniciativa común de la dirección empresarial y de los Sindicatos legales interesados.

Elegibles: Los representantes de los trabajadores se eligen por la Organización Sindical apropiada, de forma especial para cada establecimiento.

Dado que la estructura de este órgano irlandés es enteramente análoga a la que se contempla en el estudio que se realiza para Reino Unido, a éste nos remitimos para mayor abundamiento.

En las sociedades anónimas irlandesas, pese a que la legislación no establece, expresamente, división alguna en el seno del órgano de decisión, en ciertas sociedades hay administradores no directores, aunque su independencia y la posibilidad de controlar a los administradores-directores esté, en la práctica, muy condicionada, hasta el extremo que resulte meramente nominal, no efectiva.

La legislación vigente en Irlanda es enteramente similar a la del Reino Unido.

## ITALIA

### COMISIONES INTERNAS ("Commissioni interne")

*Objetivos y finalidades.*—Tienen como tarea fundamental contribuir al mantenimiento de buenas relaciones entre empleados y dirección de la empresa, así como el fomento del espíritu de colaboración y de mutua comprensión. Fiscalizan las normas correspondientes a seguridad e higiene del trabajo. Se ocupan de cuanto concierne a contratos de trabajo.

Las Comisiones son obligatorias para las empresas de más de 40 trabajadores.

El número de miembros oscila entre tres y 21, en proporción al número de trabajadores.

Electores: Asalariados mayores de dieciocho años. Voto secreto y directo. El sistema es de representación proporcional.

Elegibles: Mayores de dieciocho años. Funcionan dos Colegios: uno para obreros y otro para empleados.

La duración del mandato es de dos años.

### CONSEJO DE DELEGADOS, ORGANOS REPRESENTATIVOS Y CONSEJOS DE EMPRESA ("Consigli di fabbrica")

*Objetivos y funciones.*—Se les atribuye la función y el mandato de representar y defender los intereses de los trabajadores adscritos a la empresa a través de las negociaciones de los convenios colectivos. Tienen, asimismo, el control de los acuerdos de la corporación. Negocian con la dirección de la firma. Llevan la organización de las huelgas. Se establecen, voluntariamente, en toda empresa.

Electores: Todos los trabajadores de la empresa.

Elegibles: Cualquier trabajador sindicado.

### CONSEJO DE ADMINISTRACION

Es órgano que se encuentra revestido de funciones gestoras de la empresa.

## ORGANO DELEGANTE

Se trata de la delegación del Consejo de Administración en alguno de los miembros de éste.

## COMITE EJECUTIVO Y DE ADMINISTRADORES DELEGADOS

Aunque no esté previsto en la legislación italiana, existe realmente en el contexto de la empresa transalpina.

Debemos comentar que el Código italiano de 16 de marzo de 1942 (artículo 2.349) establece, exactamente, "acciones a favor de los trabajadores", precisando bien la regulación de las relaciones entre los distintos elementos de la empresa, con estos extremos: elemento humano, trabajadores; elemento estático, capital; elemento social o sociedad, dinámico, empresario.

También se advierte que la legislación italiana resultará, quizá, típica en sentido de orientarse hacia el Código, recogiendo en el seno de lo civil estas regulaciones de naturaleza meramente laboral y, siempre, implicando grandes dosis de politización: primero por la República Fascista de la última época de Mussolini, y luego con las acciones marxistas.

## REFERENCIAS LEGISLATIVAS

— Código Civil italiano, de 16 de marzo de 1942, que establece las "acciones a favor de los trabajadores".

— Acuerdos interconfederales de fechas: 2 de septiembre de 1943, 1947, 1953.

— Decreto Legislativo del Duce, de 12 de febrero de 1944, de socialización de las empresas.

— Constitución de la República italiana, de 27 de diciembre de 1947.

— Acuerdo sobre constitución y funcionamiento de las Comisiones Internas.

— Reglamento de las elecciones de 18 de abril de 1966.

— Ley 300, de 20 de mayo de 1970, que promulga el "Estatuto de los trabajadores".

— Pacto Federativo de 24 de julio de 1972.

## GRAN DUCADO DE LUXEMBURGO DELEGACIONES DE PERSONAL

*Objetivos y finalidades.*—En Luxemburgo se adopta sistema dual. La delegación obrera, obligatoria en todas las empresas, tanto públicas como privadas que tengan el mínimo de 15 obreros, y en las delegaciones de empleados cuando su número alcanza por lo menos 12. Ambas tienen las misiones generales de salvaguardia y de defensa en materia social. Les compete cuanto concierne al tema de seguridad e higiene de trabajo, al aprendizaje, etc.

Los miembros de las Delegaciones serán de uno a 20, en proporción a los asalariados adscritos.

*Electores:* Mayores de dieciocho años, con seis meses como mínimo en la empresa. El voto es secreto.

*Elegibles:* Mayores de veintiún años, con el mínimo de un año de antigüedad en la empresa. Existen dos clases de Colegios: uno para obreros y otro para empleados.

La duración del mandato es de cuatro años.

## COMITES MIXTOS

Se integran, en forma paritaria, por representaciones del empresario y del personal en las empresas con el mínimo de 150 trabajadores, con atribución de funciones consultivas, ciertos poderes de decisión y algunas tareas de vigilancia.

Respecto de la estructura de las sociedades anónimas luxemburguesas habrá que remitirse, por supuesto, a lo expresado en relación con la sociedad anónima belga, puesto que en ambas naciones la legislación es similar.

Comentemos que en el Gran Ducado de Luxemburgo vienen funcionando, desde hace más de medio siglo, Comités de Fábrica, con objeto de que reglamenten el trabajo, la jornada y los salarios, como objetivos fundamentales. De este hecho parece aventurado deducir que en el país se ha alcanzado el derecho de gestión, en plenitud.

## REFERENCIAS LEGISLATIVAS

- Ley de 26 de julio de 1920.
- Decreto de 11 de marzo de 1921.
- Decreto de 8 de mayo de 1925.
- Decreto de 31 de diciembre de 1929.
- Decreto Granducal de 1938, para Delegaciones de Empleados.
- Resolución Granducal de 30 de octubre de 1958.
- Decreto Granducal de 20 de noviembre de 1962.
- Disposición de 30 de octubre de 1958, concerniente a la institución de Delegaciones de Obreros en las empresas industriales, comerciales y artesanas.
- Disposición de 20 de noviembre de 1926 instituyendo las Delegaciones de Obreros en los establecimientos públicos y de utilidad pública.

## H O L A N D A

### CONSEJOS DE EMPRESAS ("Ondernemingsraden")

*Objetivos y finalidades.*—Se concibe la cogestión como medio óptimo para conseguir mejor funcionamiento en las empresas. La naturaleza de estos Consejos es catalogada en el sentido de órgano de composición mixta. Sus principales misiones son las de discutir las cuestiones comerciales, así como opinar sobre: cierre, cambio de organización, salarios, contratación en materias de seguridad e higiene del trabajo, etc.

Estos Consejos son obligatorios en empresas con el mínimo de 100 trabajadores, con capital superior a 40 millones de florines.

El número de representantes oscila entre tres y 25, pues se halla en función del de empleados adscritos a la empresa.

**Electores:** Todos los trabajadores que tengan más de un año de antigüedad en la empresa.

**Elegibles:** Los trabajadores que tengan como mínimo tres años de antigüedad en la empresa.

La elección de sus miembros se realiza sobre listas de candidatos presentados por representativa organización de los trabajadores.

La duración del mandato es de dos o tres años.

## CONSEJO DE VIGILANCIA DE LAS EMPRESAS

Vigente sólo desde 1973, quizá sea prematuro formar opinión de perspectiva sobre su funcionamiento.

Están formados por el mínimo de tres miembros.

## DIRECTORIO

Se nombra y revoca nombramiento por el Consejo de Vigilancia.

Entre los comentarios, el primero a formular será que el sindicalista neerlandés Vermeulen aboga por el sistema de participación colectiva de los trabajadores, de alcance, asimismo, colectivo, con inversiones del producto en provecho del conjunto. Se vincula, al efecto, a la técnica que puede considerarse reflejada en los siguientes indicadores: organización jerárquica de la coestión muy compleja, tanto en lo económico como en lo social; los salarios se fijan de forma colectiva; restricción de gastos de consumo; restricción sobre beneficios netos; al salario se le fija determinado porcentaje; no se obliga al obrero a invertir sus beneficios en acciones de la empresa; el trabajador puede invertir en la "Sociedad Central de Inversiones"; el órgano recaudador de los beneficios los transferirá al "Banco de Beneficios de los Obreros", el que distribuirá los títulos de las acciones previamente adquiridos; dichos títulos serán nominativos y no negociables, con derecho a voto, el que liga con la coestión y la participación.

## REFERENCIAS LEGISLATIVAS

- La Fundación de Trabajo ("Sichting der Arbeid"), promulgada en 17 de mayo de 1945.
- Ley de 27 de enero de 1950, relativa a la organización económica.
- Ley de 4 de mayo de 1950, sobre Consejos de Empresa.
- Ley de 28 de enero de 1971.
- Ley de julio de 1973, sobre Consejos de Vigilancia.

## ESPAÑA

### COMITE DE EMPRESA

*Objetivos y funciones.*—El Real Decreto 3.147/1977 dispone que es órgano que debe representar a los intereses de los trabajadores y dotarles de capacidad legal para la negociación colectiva.

Se instaura en empresas que tengan adscritas más de 50 trabajadores.

El número de miembros oscila entre cinco y 48, en función del número de trabajadores en la firma.

Electores: Todos los trabajadores fijos.

Elegibles: Los asalariados mayores de dieciocho años, con el mínimo de antigüedad en la empresa de seis meses.

Las candidaturas se presentan por los Sindicatos legales.

Existen dos Colegios: uno para obreros y otro para técnicos y administrativos.

Los sistemas de elección se simultanean.

No se especifica la duración del mandato.

### DELEGADO DE PERSONAL

*Objetivos y funciones.*—El real decreto número 3.147/1977 establece que es órgano que debe representar los intereses de los trabajadores y dotarles de capacidad legal para la negociación colectiva.

Se instaura obligatoriamente en empresas que tengan entre 11 y 50 trabajadores. Con carácter voluntario en las firmas entre seis y diez trabajadores.

Pueden existir de uno a tres delegados, en proporción al número de trabajadores.

Electores: Todos los trabajadores. Voto secreto. Sistema mayoritario.

Elegibles: Trabajadores fijos de más de dieciocho años y con seis meses de antigüedad.

Las candidaturas se presentan por los Sindicatos legalmente constituidos.

La duración del mandato no se especifica.

## JURADOS DE EMPRESA

Para autor hispano (17), los Jurados de Empresa han representado en nuestra Patria la tentativa de socialización sin socialismo.

Moderno tratadista (13) estima que el Jurado de Empresa centraliza en sí mismo funciones antes atribuidas a organismos diversos (seguridad e higiene, distribución del sobordo de la Marina Mercante, administración de economatos, etc.), contribuyendo de este modo a la configuración unitaria de la representación del personal de la empresa.

Otro experto (14) advierte que los Jurados de Empresa estaban llamados a lograr plaza de colaboración entre el capital y el trabajo, entendiéndose este tanto al técnico como la mano de obra. Dicho carácter es lo que tipifica al Jurado de Empresa y da el valor indiscutible que posee.

La anterior legislación española sobre cogestión estribaba fundamentalmente en que los Jurados de Empresa designaban representantes en el Consejo de Administración (15). Pero es discutible que el órgano creado, con la complacencia del capitalismo hispano, haya servido en realidad para que el trabajador aboque al auténtico sofisma consistente en hacerle creer que con este acceso se penetra en la empresa e incluso se pretendía convencerle que con ello se iba a la auténtica reforma de la organización empresarial.

Para conocido autor español (16) el régimen de comisiones de empresa se caracteriza normalmente así: por la marginalidad, respecto de la central de la empresa, de las actividades de que se ocupa y la especificación y concreción de éstas; por el carácter "normalmente" voluntario de su constitución, derivado de la voluntariedad misma de esta actividad, porque,

(12) DARÍO HERNÁNDEZ MARTÍN: *La cogestión en Francia*.

(13) ALFREDO MONTOYA MELGAR: *La participación de los trabajadores en la gestión de la empresa y los antecedentes del régimen de jurados*.

(14) CARLOS DEL PESO Y CALVO: *Creación y funcionamiento de los Jurados de Empresa*.

(15) "La Ley 41/1962 reviste singular importancia para el futuro de nuestra ordenación jurídica y es distinta a las experiencias de cogestión que andan por el mundo, creando precedente de única y singular significación, pues mientras las experiencias de cogestión más conocidas se basan en la consideración del trabajo como elemento aparte, aisladamente considerado, y se nutren de carácter reivindicativo, manteniéndose en el campo sectario de la lucha de clases que, como dijo Franco en el II Congreso Sindical, no aceptamos porque "rompe la unidad de las empresas y entre los hombres y las tierras de España." (FRANCISCO LABADÍE OTERMÍN: *Participación del personal en la administración de la empresa que adopta forma jurídica de sociedad*, 51.) Parece que las realidades estuvieron realmente alejadas de estas concepciones.

(16) MANUEL ALONSO OLEA: *Derecho del trabajo*, 59, 99 y 168.

aunque su constitución sea obligatoria, carece de poderes decisorios, manteniéndose en el terreno del informe o del consejo, y más aún, y aquí está quizá lo esencial, cuando sus funciones se generalizan ni siquiera tienen derecho a conocer de o ser informados sobre materias determinadas. Y las notas que caracterizan a los jurados son: debe su existencia a norma estatal; el Jurado tiene competencia en sentido estricto, y necesariamente tiene que conocer en determinadas materias; competencia general y no marginal; su intervención sigue siendo la propia de quien asesora e informa, no de quien participa en la decisión; los representantes de los trabajadores acceden al estamento directivo, y si la empresa adopta la forma de sociedad pública o privada, a los consejos o colegios a los que está confiada la administración; la administración no es por vía de consejo o información, sino por la decisión en la gestión de la empresa.

Por otro especialista (17) se advierte que la cogestión española era en realidad participación meramente formal, puesto que el representante de los trabajadores únicamente intervenía en el Consejo de Administración de la empresa, y en el seno de éste se tratan generalmente cuestiones insignificantes para el porvenir de la empresa. La auténtica participación en el mando de la organización empresarial se realiza a través de típicas y eficientes Comisiones, a las que no se convoca ni tiene acceso la representación del trabajador (18).

Tratadista español (19) llega a estas conclusiones: Imperativos o postulados previos: sindicalismo fuerte, democrático e independiente; "cogestión empresarial" que contrarreste la influencia del capital. Después, participación obrera en beneficios, en la propiedad de los medios de producción y en la gestión. Y el citado Broseta recuerda, respecto de estas participaciones, que ilustres laboristas hispanos se esfuerzan en demostrar todo lo contrario. De todos hay ciertos valores: brecha en el monolitismo característico; eventual ayuda a movimientos evolutivos. La intervención del mercantilista en la reforma de la empresa se limitará modestamente, a preparar disposiciones que la introduzcan y en su momento a la de dar forma a la institución que debe hacerla posible.

Un comentario final: Desde que el sindicalista Juan Muns organiza en su Cataluña natal, en 1840, el primer Sindicato español auténticamente profesional, hasta que el 16 de mayo de 1978 escribe el profesor Jesús Pra-

---

(17) JOAQUÍN GARRIGUES Y DÍAZ-CAÑABATE: Serie de artículos aparecidos en *Ya* en diciembre de 1969.

(18) EBERHARD WELTY: *Catecismo social* (III), 127 y ss.

(19) MANUEL BROSETA PONS: *La reforma de la empresa en el sistema neocapitalista español*, 286 y ss.

dos Arrarte las palabras que más abajo se transcriben, se condensa larga e histórica etapa del sindicalismo hispano: es deseable estrecha relación entre el nivel del salario y el grado de empleo, que exigen racionalización de los puntos de vista sindicales, envueltos ahora en proposiciones demagógicas que olvidan las realidades; la distribución de las rentas ha sido muy sustancial en los últimos quince años en España, y lo fundamental es asegurar las conquistas obtenidas con tanta rapidez y no empujar al país hacia empobrecimiento del que saldrá perjudicada, en definitiva, la clase obrera. Y el profesor Prados no puede resultar en absoluto sospechoso en este orden de cosas.

#### PRINCIPALES REFERENCIAS PROGRAMATICAS, CONSTITUCIONALES Y LEGISLATIVAS

— Anteproyecto de Ley de Contrato de Trabajo de 1921 presentada por el Instituto de Reformas Sociales, en el que se preveía el establecimiento de "Consejo de Cooperación Industrial".

— Proyecto de Ley de 20 de octubre de 1931 de las Comisiones Interventoras de Obreros y Empleados, de Francisco Largo Caballero, por el que se pretendía crear las "Comisiones Interventoras de Obreros y Empleados", que no llegó a convertirse en Ley.

— Decreto-Ley de "Collectivització i control de l'indústria i el comerç de Catalunya" (colectivización de las industrias y comercios y control de las empresas particulares en Cataluña), de 24 de octubre de 1936.

— "Fuero del Trabajo" de 9 de marzo de 1937 (Declaración VIII, Punto 4).

— Ley de 26 de enero de 1940 que engloba la fuerza laboral española en el Sindicato único.

— Ley de 23 de julio de 1941 de estructura orgánica de los Sindicatos.

— "Fuero de los Españoles", de 17 de julio de 1945 (art. 26).

— Decreto de 11 de agosto de 1947 constituyendo los Jurados de Empresa.

— Reglamento de los Jurados de Empresa de 11 de septiembre de 1953.

— Ley sobre Convenios Colectivos de abril de 1958.

— Ley Fundamental de Principios del Movimiento de 17 de mayo de 1958 (Principio XI).

— Orden de 12 de diciembre de 1960 constituyendo juntas de jurados de empresas en las organizaciones de más de 100 trabajadores.

— Ley 41/1962, de 21 de julio, por la que se establece la participación del personal en la administración de las empresas que adopten la forma jurídica de sociedades.

— Decreto de 24 de junio de 1963 sobre jurados únicos o centrales de empresa.

— Decreto 2.241/1965, de 15 de junio, dictando normas para el desarrollo de la Ley de 21 de julio de 1962.

— Orden General de la Delegación Nacional de Sindicatos número 93, de 3) de noviembre de 1965, por la que se convocan elecciones para la designación de representantes del personal en los Consejos de Administración de las Empresas.

— Reglamento General de Elecciones Sindicales de 17 de mayo de 1966.

— Decreto de 2 de junio de 1966 regulando el régimen de garantías de los trabajadores que desempeñan cargos electivos de origen sindical.

— Decreto de 15 de julio de 1966 para la aplicación de la Ley de 21 de julio de 1962 sobre participación del personal de las empresas que adopten la forma jurídica de sociedades anónimas.

— Ley Orgánica del Estado de 23 de noviembre de 1966 modificando el Punto 3 de la Declaración VII del Fuero del Trabajo, acentuando el sentido comunitario de las organizaciones empresariales.

— Decreto 1.375/1970 de 25 de mayo sobre Convenios Colectivos.

— Real Decreto 3.149/1977, de 6 de diciembre de 1977, que establece normativa transitoria en tanto se aprueba la correspondiente Ley.

## REINO UNIDO

### CONSEJOS DE EMPRESA ("Works Council")

*Objetivos y finalidades.*—El nombre completo, en versión original, es "Joint Productics Consultative and Advisory Committes", que en traducción libre significa Comités de Asesoramiento y Consulta Paritaria para la Producción.

Sistema inicialmente ideado por White. Estudiado y desarrollado por Follet. Consiste en la reunión, en armonía, de los directivos y de los obreros para aconsejar en materia relacionada con la productividad.

En cuanto a la naturaleza de estos Consejos habrá que resaltar que llegaron a ser auténticos instrumentos, voluntarios, de consulta, fundados

casi siempre por iniciativa de la dirección, que alcanzan gran influencia en la vida laboral. De ahí vino la enemiga de los poderosos sindicatos obreros.

En el campo de las realizaciones británicas, así como en el cuerpo doctrinal, dejemos constancia de los fundamentales hitos:

La insigne por tantos motivos Catherin Webb tuvo la idea, quizá un tanto paternalista, de crear la institución "I Copartnership", que corresponde, como es sabido, a las acciones de participación de los trabajadores en los beneficios de la empresa.

Herbert Morrison, en el año 1932, se manifiesta contra la participación directa de los Sindicatos en las direcciones de las industrias nacionalizadas.

## REFERENCIAS LEGISLATIVAS

— Ley de 1907 introduciendo en el Reino Unido la denominada "Limited Partnership act", pionera disposición británica sobre esta materia.

— En 1918 se promulga la legislación fundamental sobre participación.

— En 1919 se crea la denominada institución del control conjunto.

— Ley de 4 de agosto de 1926 (título II, artículo 20) sobre minas de carbón, que constituye hito legislativo de la máxima importancia.

