

LA COGESTION EN ALEMANIA OCCIDENTAL

PARA nadie es un secreto que hoy una de las fuerzas políticas de primer orden en Alemania Occidental radica en la Federación Alemana de Sindicatos, única organización de este género, existente en el país de clara inspiración socialista. Ella ha sido la promotora de los avances sociales más revolucionarios que en los últimos tiempos han tenido lugar en un país occidental: me refiero a las leyes de cogestión últimamente en vigor en Alemania por las que ha quedado consagrado el derecho del obrero o empleado a intervenir en todos los asuntos de la empresa. Digamos de antemano que sus pretensiones no se han visto cumplidas en su totalidad. Nos hallamos ante unas medidas legislativas de auténtico y típico compromiso que, en definitiva, no han dejado contentas a ninguna de las partes contendientes.

Haciendo un poco de historia recordaremos que no fué precisamente del socialismo alemán, sino de los medios católicos, de donde tal idea partió al votarse en el Congreso Católico de Bochum el año 1948 una ponencia en la que se aseguraba que el derecho a la cogestión es un auténtico «derecho natural». No fueron pocos los destacados prohombres del catolicismo alemán que se opusieron a ella y sobre la conciencia de muchos pesaba con remordimiento la idea de que se había dado un paso en falso, sobre todo después que Roma habló y declaró tajantemente que no se podía hablar de un «derecho natural a la cogestión». En el aludido Congreso había obtenido un triunfo resonante el ala izquierda del catolicismo alemán. Hoy, en los medios de la democracia cristiana, ya no se habla de derecho natural y se sustituye la expresión por esta otra: «derecho de cooperación».

Es digno de tenerse en cuenta el hecho de que en tal discusión, revista tan ponderada y católica como el *Rheinischer Merkur*, de tanta difusión e influjo en los medios culturales y políticos del país, se opuso desde el primer día a la célebre ponencia de Bochum.

Conviene anticipar para evitar equívocos que, por lo que a las empresas hullera y siderúrgica respecta, ya había entrado en vigor en enero del año actual una ley especial de cogestión votada por el «Bundestag» el 10 de abril de 1951. La cogestión últimamente aprobada es general para todas las empresas. Hoy, el asalariado alemán se ha constituido en un elemento de influencia decisiva en su dirección y puede en verdad asegurarse que en ningún otro país de las llamadas democracias occidentales la masa trabajadora ha alcanzado mayores ventajas.

Antes de pasar al análisis y estudio de la ley general convenirá dar una visión general de la ley especial por la que se consagraba la participación de los trabajadores en la gerencia de las empresas de la industria hullera y siderúrgica.

I. LEY ESPECIAL DE COGESTIÓN

El 10 de abril de 1951 el Parlamento de la República Federal de Alemania adoptó una ley sobre la participación de los trabajadores en la gerencia de las empresas hulleras y siderúrgicas. En virtud de ella (que entraría en vigor el 31 de diciembre) el capital y el trabajo estaban representados sobre una base paritaria en los Consejos de Administración de las sociedades a que se aplicara la ley.

REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LOS CONSEJOS DE ADMINISTRACIÓN.—Los poderes de los Consejos de Administración están determinados por la ley sobre las sociedades por acciones. En particular, el Consejo debe velar por la buena marcha de la sociedad y seguir el desarrollo de los negocios. Las atribuciones del Consejo son, por lo demás, las comúnmente admitidas en estos casos.

Para que los trabajadores participen también en la gerencia de las sociedades no anónimas, la ley prevé la creación de Consejos de Administración con poderes análogos en las sociedades de responsa-

bilidad limitada o en las corporaciones de carácter minero que explotan empresas sujetas a la aplicación de la ley.

COMPOSICIÓN DEL CONSEJO.—En las sociedades sometidas a la nueva ley, el Consejo de Administración se compone, por regla general, de once miembros, a saber: a), cuatro representantes de los accionista y un miembro independiente; b), cuatro representantes de los asalariados y un miembro independiente; c), un miembro independiente (undécimo miembro).

Los miembros del Consejo tienen todos los mismos derechos y las mismas obligaciones. No han de recibir órdenes ni estar sujetos a normas de ninguna clase. Para que las decisiones del Consejo sean válidas han de estar presentes por lo menos la mitad de los miembros.

ELECCIÓN Y REVOCACIÓN DE LOS MIEMBROS.—En principio, los miembros del Consejo son elegidos por el órgano de la Sociedad —Junta general de accionistas o Asamblea equivalente— que según los estatutos tenga competencia para elegir los miembros del Consejo de Administración. Sin embargo, los cuatro representantes de los accionistas y el miembro independiente adjunto a ellos son los únicos que elige directamente el órgano electoral de la sociedad. En cuanto a los cuatro representantes de los trabajadores y a su adjunto independiente, la libertad de elección del órgano electoral está limitada por las proposiciones de los organismos representativos de los asalariados. El undécimo miembro (independiente) es designado por un procedimiento especial.

Dos de los representantes de los asalariados, uno de los cuales representará a los obreros y otro a los empleados, son elegidos a propuesta del Comité de empresa, previa consulta con los sindicatos representados en la empresa y las centrales sindicales a que pertenezcan.

Cada grupo de trabajadores elige a su representante en votación secreta. Las centrales sindicales competentes tienen derecho a oponerse a la designación de esos dos miembros, dentro del plazo de dos semanas después de las elecciones, si consideran que los miembros elegidos no ofrecen suficientes garantías de que podrán colaborar en el Consejo de Administración con sentido de responsabilidad en bien de la empresa y de la economía nacional. Los otros dos representantes del

personal y el miembro independiente adjunto a ellos son designados, previa consulta con los sindicatos representados en la empresa y del Comité de empresa, por las centrales sindicales competentes en la proporción en que éstas estén representadas entre los trabajadores de la empresa. El undécimo miembro independiente será elegido por los otros miembros por mayoría absoluta, pero esta mayoría deberá comprender por lo menos a tres representantes de cada grupo (accionistas y asalariados). Si no se puede reunir esta mayoría cualificada, el Consejo habrá de crear un Comité de conciliación compuesto por cuatro de sus miembros, dos de cada grupo.

II. LEY GENERAL DE COGESTIÓN

Ya hacía tiempo que ante las demandas sindicales el Gobierno había propuesto la promulgación de una ley general de constitución de las empresas. La propuesta fué objeto de acaloradas disputas, y ante ello el Gobierno no tuvo más remedio que retirar su plan. Se nombró una comisión parlamentaria encargada de elaborarlo definitivamente, la cual por fin dió a luz su proyecto, obra de auténtico compromiso. Ante su aparición los sindicatos y el partido socialista, su inspirador, le declararon su más furibunda enemiga. Su consigna ya es bien conocida: «o todo o nada». Su sucedieron las huelgas, una sobre todo, como la de artes gráficas, bien significativa, precisamente en el oportuno momento en que se concluían los Tratados General y de Defensa Europea (clara interferencia de lo político en lo social). El pretexto era la ley de Cogestión; pero la realidad era más honda, se trataba simplemente de privar al pueblo alemán de información sobre cuestión tan palpitante como la conclusión de los tratados con las potencias occidentales y rearme (puntos en los que asimismo el sindicato y el partido socialista oponen al Gobierno una lucha sin cuartel). Pero al no calar en el ánimo del pueblo la huelga y los disturbios sociales pueden en verdad asegurarse que el sindicato ha encajado un rudo golpe y, como consecuencia, el Gobierno ha obtenido una singular victoria.

La pretensión de los sindicatos era simple y llanamente erigir un control sindical sobre todas las empresas, un control que fuese manipulado precisamente por los funcionarios de los sindicatos, aunque éstos no formasen parte de la respectiva empresa. El resultado ha sido muy otro como a continuación veremos.

A grandes rasgos, la nueva ley puede resumirse en los siguientes términos:

Formación de un Consejo directivo elegido por dos años en todas las empresas en que trabajan más de cinco asalariados con directa intervención de éstos en las distintas cuestiones que afectan a la marcha de aquélla.

LABORALES.—Salarios, pensiones, horarios, contratación, vacaciones, despidos (que pueden ser revocados por el Consejo); tanto en este último punto como en la contratación el Consejo ha de ser necesariamente oído.

ECONÓMICAS.—El Consejo ha de ser informado sobre la marcha económica de la empresa a base de documentación fehaciente. Especialmente en aquellas empresas en que trabajan más de 100 personas se constituirá un Comité económico formado por la empresa y la representación trabajadora al que el empresario deberá comunicar la marcha de su gestión y los distintos cambios que piense realizar; cuando tal cambio se considere contrario a los intereses del trabajador el Consejo de empresa tiene un derecho de intervención y puede impedirlo. Dicho Comité ha de reunirse cada tres meses y deberá ser informado sobre la marcha económica del negocio o industria. El Comité económico se obliga a mantener en secreto tales informaciones, pero palpablemente se puede apreciar el peligro que para cualquier empresa puede significar el que los asuntos de su gestión se ventilen en un Comité en que juegan intereses encontrados. (Con la nueva ley puede darse el caso de que la empresa de un periódico, por ejemplo, juzgue necesario la admisión de un nuevo redactor y el Consejo, en cambio, proteste y deniegue tal pretensión, cuya justicia y necesidad nadie mejor que la empresa y sólo ella puede apreciar.)

Sentados estos principios, para adentrarnos por entre la maraña del articulado legislativo, nos ayudará el ir fijándonos preferentemente en

los puntos objeto de discusión entre los sindicatos y la comisión parlamentaria elaboradora del proyecto.

Helos aquí escuetamente expuestos.

1. La ley fija que toda persona que haya de ser elegida para el Consejo de empresa ha de haber cumplido veinticuatro años y llevará por lo menos un año trabajando en ella (en el proyecto inicial se fijaban dos años).

Al sindicato le resultan odiosas tales restricciones. Para ellos, cualquiera que perteneciera a la empresa, aunque llevase un solo día en ella, sería apto. Claramente se ve que no es precisamente el interés de la empresa lo que a ellos interesa, sino su propio interés y el poder de su organización.

2. Establece la ley separación de empleados y obreros en las votaciones y elecciones. Los sindicatos no se muestran con ello conformes. El motivo es bien sencillo. De todos es sabido que de los asalariados suelen ser siempre más moderados los empleados que los obreros, y, además, concretamente en Alemania, el empleado no suele estar sindicado.

3. Establécese en la ley el sistema de elección de los distintos representantes por el sistema de votación proporcional. La oposición sindical pretendía el sistema típico inglés de voto personal: distintas votaciones o elecciones para cada uno de los puestos, con lo cual, constituyendo mayoría el elemento obrero, el sindicato conseguiría coparlos.

4. Según la ley el empresario deberá comunicar al Consejo de la empresa la admisión de nuevos empleados y obreros que el Consejo puede denegar y en último extremo llevarse el asunto al Tribunal laboral.

A los sindicatos esto les parece poco. Quisieran ya antes tener ellos influjo en la contratación.

5. En empresas en que trabajen 100 y más obreros, dice la ley, se formará un Comité económico al que el empresario deberá comunicar, documentalmente, la marcha y cambios en la gestión, y en el caso de que éstos signifiquen desventaja para la clase trabajadora el Consejo de la empresa tiene un derecho de cogestión o intervención.

NOTAS

A ello se oponen los sindicatos alegando que eso constituye una restricción a la coestión, que eso es una excepción y no una regla como debería ser, que está bien; pero no sólo en éste, sino en todos los posibles casos, y con tal motivo cuelgan sobre el Gobierno, una vez más, el sambenito de reaccionario.

6. Por lo que se refiere a la elección del Consejo de Administración en las sociedades anónimas y comanditarias, establece la ley que se formará del siguiente modo: dos partes por representantes de la empresa y una tercera de los asalariados (empleados y obreros). Cuando de éstos hay que elegir sólo un representante, éste ha de ser de los que están trabajando en la empresa. Si se han de elegir más, dos por los menos han de ser pertenecientes a la empresa: uno, obrero; otro, empleado. Contra esto lanzan los sindicatos sus más furibundos ataques; quieren que los asalariados estén representados en el Consejo de Administración por mitad de sus representantes y no por terceras partes, además exigen (una prueba más de propio egoísmo) que, en todo caso, se pueda elegir a personas no pertenecientes a la empresa.

Por último establece la ley que ella no será de aplicación en empresas dependientes de la administración del Estado, Municipio o instituciones de derecho público, para cuyos casos se anuncia una nueva ley. Los sindicatos son contrarios a tal excepción y aseguran que con ello se viola el precepto de la constitución que establece «igualdad de derechos para todos los ciudadanos».

La ley a que nos estamos refiriendo fué votada por el «Bundestag» el 19 de julio del año actual. Por tratarse de una ley que afecta a todos los «Länder» tuvo que pasar al «Bundesrat» (organismo legislativo superior es que están representados cada uno de los territorios de la Federación y en el que deben discutirse para su ulterior aprobación todas aquellas leyes que atañen a todos los «Länder» en conjunto). Pero esto nos lleva a hacer una breve digresión que consideramos de interés por cuanto se relaciona con la ley en cuestión.

La ruta que ésta, como toda ley fundamental, debe seguir es bien sencilla: aprobación por el «Bundestag» (Dieta federal) en el que el Gobierno cuenta con franca mayoría y ratificación subsiguie-

te por el «Bundesrat» que ya resulta un poco más problemática. Efectivamente, hasta hace bien poco la coalición gubernamental tenía también en este organismo claramente asegurada la mayoría al contar con ella en dos de los tres desaparecidos «Länder» del Suroeste de la Federación, Baden, Wurtembergbaden y Snd-Wurtemberg. Para satisfacer las aspiraciones de la población que quería la unificación de los tres «Länder» se celebró un plebiscito que dió por resultado la formación de un nuevo «Land» a base de los tres anteriores que ha sido bautizado con el nombre de Baden-Wurtemberg. Pero lo curioso del caso es que aun siendo el partido más fuerte en el reciente país federado el cristiano-demócrata, se ha formado un Gobierno a base de una coalición liberal y socialista en contra de los principios de la política de Bonn, donde los liberales son gubernamentales y los socialistas antigubernamentales. ¿Resultado de todo esto? Que el voto con que cuenta dicho país en el «Bundesrat» es decisivo, toda vez que de los restantes «Länder» cuatro Gobiernos son claramente partidarios del Gobierno central (Nordheim Westfaln, Rheinland Pfalz, Schleswig-Holstein y Bayern) y los otros cuatro decididamente socialistas (Hamburg, Niedersachem, Hessen y Bremen).

Como jefe del gobierno de este nuevo «Land» ha sido designado Maier, del partido liberal, procedente de los liberales antiguos de tendencia marcadamente izquierdista. En el último congreso del partido tuvo una actuación destacada al discutirse su trayectoria política que parece abocar a la escisión. Al final pudo llegar a un compromiso, y Maier, aunque a regañadientes, sigue perteneciendo al partido liberal (de la coalición gubernamental central) y paradójicamente preside en su país un Gobierno en estrecha camaradería con el partido socialista, irreconciliable enemigo de la política de Bonn.

La primera prueba difícil para Maier se presentó en el momento en que su representación debería decir sí o no a la ley de Cogestión en el «Bundesrat». De él dependía todo. Por azares de la democracia inorgánica se había convertido en un auténtico dictador. Dijo que sí y el Gobierno pudo respirar tranquilo. Maier aclaró que «no quería echar sobre sus espaldas la responsabilidad de una catástrofe en la política del Gobierno».

Pero la oposición no descansó, aún dió los últimos coletazos al pretender el Sindicato de Servicios públicos llevar el asunto al Tribunal Supremo de la Constitución (organismo al que pasan aquellas leyes que llevan dentro de sí alguna tacha de oposición a los principios de la Constitución). El sindicato alegaba que al no aplicarse la ley de Cogestión a los empleados y funcionarios del Estado se violaba el principio constitucional que estipulaba «igualdad de derechos para todos los ciudadanos». La pretensión del sindicato no fué ni siquiera tenida en cuenta.

Aprobada la ley por el «Bundesrat» faltaba, como era lógico, la aquiescencia de los Gobiernos de las potencias ocupantes, toda vez que la ley derogaba antigua legislación de ellos emanada. Por diversos motivos se ha demorado algunas semanas; pero, por fin, a mediados del mes de octubre, la ley ha aparecido en el Diario Oficial del Gobierno Federal.

A pesar de ser, como puede apreciarse, tan favorable a la masa trabajadora, el socialismo, en su política de obstrucción a todo cuanto no sea pura doctrina marxista, votó en contra en el «Bundestag», y el entonces jefe de la Federación alemana de Sindicatos, Ch. Fette, de clara tendencia socialista, en una alocución radiada a la juventud llegó a decir: «Si los obreros jvenes no pueden votar («wählen») al menos pueden agitar («wühlen»)», haciendo un juego de palabras atractivo como recurso oratorio, pero peligroso por la mala intención política que encierra. Ello dió ocasión a que algunos centros sindicales, como la Oficina de Colocación de Fulda, protestasen contra la política de Fette y exigiesen la neutralidad de los sindicatos, con amenazas, en caso contrario, de escisión.

El hecho de que en la ley especial, descrita al principio de nuestra exposición, se acusase más la intervención del trabajador en la empresa que en la ley general, ha traído sin sueño a la oposición sindical y es muy posible que todo ello haya contribuído a que Fette se haya visto destituído de su cargo de Presidente de la Federación alemana de Sindicatos, tachado de demasiado débil y contemplador en todo este negocio, y haya sido sustituído por Freitag que goza de fama de extremista e intransigente.

NOTAS

En general, aunque la ley no puede decirse que sea una obra perfecta, puede afirmarse que ha sido bien recibida tanto por los elementos como por los trabajadores, ajenos a las luchas políticas y de partido (1).

ANGEL LOSADA.

(1) La cogestión, aunque reciente, cuenta en su haber no escasa bibliografía. A. DUBOIS: «Nueva estructura de la empresa», *Rev. de Economía y Humanismo*; ZAMANSKI: *El porvenir de la empresa*, París, 1948; JOUSSET: *El acceso de los trabajadores al capital*, Soc. de Ediciones Económicas y Sociales; PLUM: «La cogestión, una discusión sin fin», *Documents*, núm. 6, 1950; MOSCA: «Breve historia dogmática de la participación del trabajo en la dirección de la empresa», *Revista del Trabajo*, marzo de 1948; BERNHA HARING, C. S. R.: «Mitbestimmung und Mitbeteiligung als Wege zur Entproletarisierung», *Stimmen der Zeit*, mayo de 1951; GIURY: «Les conseils d'entreprise», *Revue Internationale du Travail*, junio de 1949.