Globethics Repository



La cogestión de los trabajadores en Alemania Federal [Codetermination of workers in Federal Germany]

This page was generated automatically upon download from the Globethics Repository. More information on Globethics see https://www.globethics.net. Data and content policy of Globethics Repository see https://repository.globethics.net/pages/policy.

Item Type	Article
Authors	Ruiz-Tagle, Jaime P.
Publisher	Fundación Friedrich Ebert (FES)
Rights	Creative Commons Copyright (CC 2.5)
Download date	2026-11-03 15:29:30
Link to Item	http://hdl.handle.net/20.500.12424/222912

Nueva Sociedad Nro. 11-12 Marzo-Junio 1974, pp93-108

La cogestión de los trabajadores en Alemania Federal: Pasado y futuro

Ruiz-Tagle, Jaime P.

Jaime Ruíz-Tagle P.: Sociólogo chileno y colaborador de "Mensaje".

Ya nos hemos referido[1] a la nueva ley sobre la organización de las empresas en Alemania (Betriebsverfassungsgesetz), destacando especialmente las prácticas de cogestión que ella permite. Señalamos en esa ocasión que el proyecto de ley sobre la ampliación de la cogestión económica a todas las grandes empresas alemanas es hoy ampliamente discutido en la República Federal. En efecto, los grandes temas de discusión política en Alemania ya no son los de la política hacia los países de Europa Oriental (Ostpolitik) como en años anteriores, sino básicamente dos problemas: la crisis de la energía y las reformas económico-sociales internas. Estas son: la ampliación de la cogestión, la formación de capital obrero, la reforma tributaria y la reforma urbana. Dentro de estas reformas, la ampliación de la cogestión es, sin duda, la más importante. Es así cómo el 18 de enero de 1973 el Canciller Federal declaraba: "Consideramos la construcción de la cogestión como una de nuestras principales tareas. En ella reconocemos nosotros al presupuesto histórico para aquellas reformas que, en su conjunto, hacen posible el Estado social y libre". No se trata ya solamente de cogestión en materias "sociales y de personal", sino de cogestión en lo que constituye el núcleo de la actividad empresarial: la dirección de la economía.

El proyecto que se debate actualmente tiene su antecedente más significativo en la experiencia de cogestión "calificada", que se ha practicado en las empresas del carbón y del acero desde 1951. Por eso, para entender la situación actual, resulta indispensable volver atrás y analizar la gestación y el contenido de esa ley.

1. La ley de 1951 y sus antecedentes.

La historia de la lucha por la cogestión es casi tan antigua como la historia del movimiento obrero alemán. Sin embargo, el primer avance significativo se registra durante la primera guerra mundial: debido a las crecientes exigencias que el gobierno

[1] En Mensaje.

del Reich imponía al pueblo alemán, se vió obligado a hacer concesiones orientadas a una democratización política y a una reorganización social. Fue así como se hizo obligatorio que las empresas que contaban con más de 50 trabajadores tuvieran comités ejecutivos integrados por obreros y empleados. Que estas concesiones no fueron un "regalo", sino el fruto de la lucha de los trabajadores, se comprobó porque al terminar la guerra los empleadores pretendieron que al volver las condiciones de paz los comités debían ser suprimidos, "ya que estas instituciones deberían ser dejadas en tiempos de paz a la libre decisión de los empleadores". Sin embargo, contra los deseos de los empresarios, la instauración de la "República de Weimar" constituyó un nuevo avance para la clase trabajadora. En efecto, el artículo 165 de la nueva Constitución establecía: "Los obreros y empleados tienen derecho a tomar parte, junto con los empleadores, en la determinación de las condiciones de salario y trabajo, así como en todo el desarrollo económico de las fuerzas productivas. La organización de ambas partes y sus convenios son reconocidos. Los intereses sociales y económicos de obreros y empleados serán representados por organizaciones legales, es decir, por Consejos de Empresa, Consejos de distrito (Kreis) distribuídos según las diversas ramas económicas y por un Consejo de Trabajadores del Reich".

A fin de cumplir las disposiciones de este artículo constitucional, se despachó la ley de los Consejos de Empresa (1920), que daba claros derechos de cogestión aunque limitados a cuestiones sociales y de personal a los Consejos de Empresa. Además, esta ley fue completada en 1922 por otra que disponía el nombramiento de dos representantes de los trabajadores un obrero y un empleado en los Consejos de Vigilancia (Aufsichtsrat) de las sociedades anónimas.

A pesar de estos progresos, el movimiento obrero alemán continuaba luchando por nuevas medidas que permitieran instaurar una verdadera democracia económica. Se pensaba sobre todo en la cogestión supraempresarial, cuyo objetivo final era claramente una transformación profunda de la sociedad. Es así como en el Congreso Sindical de 1928 se afirmaba: "La esencia de la democracia económica queda cumplida..., cuando la disposición sobre los medios de producción ya no recae en individuos como propiedad privada para fines privados, sino en una comunidad económica que represente una voluntad económica común, en la que lo decisivo ya no sea la utilidad privada sino la utilidad pública".

Desgraciadamente, el año 1933 trajo consigo un profundo golpe para el movimiento obrero alemán. El régimen de Hitler no sólo suprimió los Consejos de Empresa, sino que las organizaciones sindicales fueron exterminadas y reemplazadas por un

"frente de trabajadores". Las consecuencias de este despotismo antidemocrático son bien conocidas. Pero es interesante notar como un punto significativo en la historia de la cogestión que el partido Nazi, que en los años anteriores a 1933 se encontraba en la bancarrota, fue "salvado" por los "capitanes de la industria". Así lo reconoció, entre otros, Fritz Thyssen, presidente de la Unión del Acero.

Fue por eso que al final de la segunda guerra mundial, cuando los aliados tomaron el control económico de Alemania, no sólo disolvieron los Konzerne del acero que habían servido de apoyo a Hitler, sino que en las 25 empresas siderúrgicas convertidas en unidades independientes crearon organismos directivos paritarios; se consideró que la presencia de representantes de los trabajadores en los Consejos de Vigilancia era una garantía para que el poder de las grandes empresas no fuera una vez más puesto al servicio del nazismo.

Pero no fueron solamente las autoridades extranjeras las que estimularon la cogestión; de hecho, después de la guerra todos los grandes partidos políticos manifestaron su apoyo a esta nueva estructura económica. Así fue como la CDU (Partido Demócrata-cristiano) en su congreso de Karlsruhe (1951) aceptó la cogestión económica como "una exigencia plenamente justificada y natural". El apoyo ideológico llegó incluso de las Iglesias; en el 73°. Congreso Católico (Katholikentag, Boshum, 1949) se afirmaba: "El hombre es el centro de todas las consideraciones económicas. Las leyes económicas existentes hasta el momento deben ser reemplazadas por una ley laboral que coloque al ser humano, con sus derechos y deberes, en el lugar central. Los obreros y empleados católicos están de acuerdo en que el derecho de cogestión en todas las cuestiones sociales, de personal y económicas es un derecho natural, en un ordenamiento que agrada a Dios porque pone en vigencia la corresponsabilidad de cada hombre. Pedimos confirmación legal".

Sin embargo, el movimiento ideológico habría sido ineficaz sin la decidida voluntad de lucha de los trabajadores. De hecho, al crearse en 1949 la Confederación Alemana de Sindicatos (Deutscher Gewerkschaftsbund, DGB) como una organización unitaria, se planteó la necesidad de establecer una verdadera democracia económica: en ella la cogestión de los trabajadores en la economía - junto a la planificación y la socialización ocuparía un lugar fundamental. Indicábamos también que se pretendía establecer dos niveles de cogestión: 1. En el *plano supraempresarial* debería existir un sistema escalonado de cámaras en las que trabajadores y empresarios estuvieran representados paritariamente; se formaría así un Consejo Económico Federal (para todo el país), Consejos Económicos Regionales (para cada región o *Land*) y Cámaras Económicas (para cada distrito o *Kreis*), que deberían planificar la

economía y vigilar el cumplimiento de los planes. En el *plano empresarial* se trataba de constituir en forma paritaria los Consejos de Vigilancia, encargados de dirigir la política económica de la empresa, y de dar una representación a los trabajadores en el Consejo de Dirección (Vorstand), responsable de la gestión inmediata. Con estos proyectos los sindicatos manifestaban su determinación de contribuir, en forma responsable, al funcionamiento eficaz de la economía. A diferencia de otras organizaciones sindicales europeas que ponían el énfasis en la defensa de los intereses "primarios" de su clientela, la DGB se preocupaba igualmente de sus intereses "secundarios", es decir, de la evolución favorable de la economía.

Apoyado solamente por el SPD (Partido Socialdemócrata) el movimiento obrero habría sido incapaz de obtener la realización de algunos de sus planes si no hubiera contado con la fuerza de su organización. Entre otras muchas criticas que analizaremos más adelante los norteamericanos y otros industriales expresaron públicamente que si se hacía efectivo el plan de conceder derechos de cogestión a los trabajadores, sería imposible que la industria alemana consiguiera capitales extranjeros para inversiones. Tratándose de un país destruído por la guerra, este argumento no dejó de impactar a la opinión pública y a los políticos. Los empresarios se mostraban dispuestos a reconocer el derecho de cogestión de los trabajadores en cuestiones sociales y de personal, pero no en materias económicas. Ante la imposibilidad de llegar a un acuerdo, los dirigentes sindicales decidieron llamar a la huelga en el sector del carbón y del acero, contando en la votación previa con el apoyo de la inmensa mayoría de los trabajadores (97 %). Ante esta eventualidad, intervino personalmente el Canciller Federal (K. Adenauer) y se llegó a un compromiso; pocos meses después, en 1951, era aprobada la ley de cogestión para las industrias del carbón y del acero.

Si nos hemos detenido en los antecedentes y en la historia de esta ley es porque creemos que de ellos se desprende una lección importante: los progresos de los trabajadores son el fruto de largos esfuerzos, de duras luchas; los propietarios del capital no hacen "regalos", solo hacen "concesiones" cuando se ven enfrentados a una organización fuerte.

Pero veamos ahora cuál fue el contenido de la ley y su campo de aplicación. Dada la división de la dirección, en las empresas alemanas, en dos organismos claramente diferenciados el Consejo de Dirección y el Consejo de Vigilancia se puso énfasis en la representación de los trabajadores en este último organismo, ya que éste decide de la política económica general de la empresa, mientras que el Consejo de Dirección se ocupa de la gestión inmediata. El Consejo de Vigilancia debía constituir-

se en forma *paritaria*, normalmente por 5 representantes de los trabajadores, 5 de los accionistas y un "neutral". Los 5 representantes de los trabajadores son nombrados de la siguiente forma: uno por el sector obrero de la empresa [2], uno por los empleados y tres por los sindicatos. En realidad, la elección propiamente tal la realiza el Consejo de Empresa, de modo que cada uno de los sectores se limita a proponer. La presencia de representantes de los sindicatos tiene por objeto contar con personas que no se encierren en los asuntos de la propia empresa, sino que estén abiertas a los problemas generales de la economía y de la sociedad. El hombre neutral, el "undécimo", debe ser elegido de común acuerdo por ambas partes[3]. Los Consejos de Vigilancia se reúnen de ordinario cada tres meses para decidir respecto a las realizaciones y proposiciones de la Dirección. En cuanto al Consejo de Dirección, está formado normalmente por tres miembros un Director Técnico, un Director Comercial y un Director de Trabajo nombrados por el Consejo de Vigilancia. Para el nombramiento o remoción del Director de Trabajo se debe contar con la mayoría de los votos de los representantes de los trabajadores en el Consejo de Vigilancia [4].

La ley sobre la cogestión se aplicó a 24 grandes empresas productoras de hierro y acero y a 46 empresas mineras. Años más tarde se empezaron a reconstituir los consorcios sidero-metalúrgicos y mineros, con la autorización de los Aliados, quienes vieron en la presencia de representantes de los trabajadores en los organismos directivos de las grandes empresas una garantía de control democrático del poder económico. Los sindicatos exigieron que también a los consorcios se aplicara la cogestión. Después de muchas negociaciones se dictó, en 1956, la ley complementaria de la cogestión (Mitbestimmungsergänzungsgesetz), que se aplicó a un cierto número de grandes consorcios. Esta nueva ley no exige el consentimiento de la mayoría de los representantes de los trabajadores para el nombramiento del Director de Trabajo. Por otra parte, ella aumenta el número de representantes de los trabajado-

[2]Los sindicatos querían que empleados y obreros eligieran a sus representantes en forma unitaria pero eso no se consiguió.

[3]En caso de desacuerdo, se recurre a los tribunales del trabajo.

[4]Las actividades del Director de Trabajo son de tres tipos:

a. Como Jefe de personal. Interviene en el reclutamiento, contratación, despido, cambios, estadística del personal, asignación de trabajos, estudios sobre tiempo y ritmo, planes de vacaciones.

b. Como responsable de seguridad, bienestar y educación. Su campo de acción incluye: normas y educación para la seguridad; prevención de enfermedades y accidentes; higiene; exámenes médicos; eliminación de dificultades al interior de los grupos de trabajo; educación de los trabajadores que gozan de autoridad en los principios y practicas de las relaciones humanas; planes de jubilación y seguro; cooperativas de ahorro; casas de reposo; casinos; clubes deportivos y sociales; viviendas; diarios y revistas; supervisión de la formación de aprendices o de trabajadores trasladados; organización y operación de cursos técnicos y de gestión para el personal.

c. Como responsable de la administración de sueldos y salarios interviene en los convenios colectivos; en los planes de incentivación; en la distribución de bonos y primas; en la aplicación de la legislación social.

res procedentes de la empresa misma. El movimiento obrero no logró sino defender parcialmente las conquistas de 1961.

2. Los resultados de la cogestión.

La presentación anterior no tiene por objeto estudiar la "historia antigua" sino conocer los antecedentes y la formulación legal de una estructura económica que ha estado en vigencia durante 20 años en Alemania. La práctica de la cogestión constituye una experiencia muy valiosa, que puede ser tenida en cuenta por todos los que se interesan por la transformación de la empresa. De hecho, en la República Federal se han multiplicado las discusiones respecto a la cogestión. El más completo de los estudios recientes es el que realizó la llamada "Comisión Biedenkopf", designada por iniciativa del Canciller Kiesinger en diciembre de 1966 y compuesta por destacados Profesores, bajo la presidencia del Dr. Kurt Biedenkopf y la consejería de altos expertos[5]. Nos referiremos fundamentalmente a este informe elaborado a base de una seria investigación empírica y con gran honestidad intelectual para juzgar los resultados de esta experiencia, teniendo en cuenta también las informaciones conseguidas a través de las entrevistas personales que hemos podido realizar.

a - La productividad.

Mientras el índice de productividad de la industria en general sube entre 1962 y 1958 de 100 a 142,7, en el carbón pasa de 100 a 143,1 y en el acero de 100 a 145,5 en las mismas fechas. Estas cifras muestran, por lo menos, que la cogestión no ha sido un impedimento para un aumento de la productividad por encima de lo normal. Las comparaciones de la industria alemana en estos sectores con otros países de la Comunidad Económica Europea tampoco dejan dudas en cuanto a su eficiencia. Es cierto que la ocupación en el carbón ha disminuido notablemente: baja de 578.000 trabajadores en 1950 a 300.000 en 1968; su proporción respecto a la ocupación industrial pasa de 11,4 a 4 %. En el sector del acero, si bien ha aumentado de 220.000 a 322.000 entre 1960 y 1968, ha seguido representando sólo un 4 % de los ocupados en la industria. En fin, la parte de la producción industrial, representada por el carbón y el acero, ha pasado de 5 % en 1951 a 3 % aproximadamente en la hora actual. Todo esto significa que, si bien hay indicios de que la experiencia de la cogestión ha sido positiva desde el punto de vista de la producción, ella ha afectado a un número cada vez menor de trabajadores y a un sector cada vez menos relevante de la

[5]Cf. Mitbestimmung im Unternehmen. Bericht der Sachverständigenkommission. W. Kohlhammer, Stuttgart, 1970, 282 p.

industria alemana. Esta doble realidad explica el empeño que ponen actualmente los sindicatos en la ampliación de la cogestión.

b. El Consejo de Vigilancia.

Desde el punto de vista de las decisiones económicas, lo más importante es considerar cómo ha funcionado en la práctica el Consejo de Vigilancia, ya que es el órgano más importante de la cogestión y tiene no sólo una función de control, sino también de consejo y decisión. De hecho, las encuestas han demostrado que solamente en aquellas empresas en las que el capital se encuentra en manos de grandes accionistas, existe una estrecha relación entre la posesión del capital y la representación en el Consejo de Vigilancia. En general, los representantes de los accionistas son elegidos según las proposiciones de la dirección de la empresa; entre ellos se encuentran representantes de otras ramas industriales y personalidades de la vida pública, política y administrativa.

Como en Alemania Federal los bancos se encargan con frecuencia de la administración de las acciones, suele haber representantes de los bancos en los Consejos de Vigilancia, tanto en las empresas del carbón y del acero como en aquéllas sujetas a la ley de constitución de las empresas (Betriebsverfassungsgesetz). Estos "banqueros" que existen en un 50 % de las empresas son considerados por los trabajadores como elementos que ejercen una influencia externa a la empresa; su presencia ha servido de argumento a los sindicatos para la designación de representantes de los trabajadores que no trabajan en la empresa.

En cuanto a los representantes de los trabajadores que proceden de la empresa, las investigaciones han demostrado que su orientación puede conducir a un "egoísmo de empresa" (Betriebsegoismus): ellos no consideran suficientemente las realidades supraempresariales. En cambio, la presencia de representantes "externos" de los trabajadores en la industria del carbón y del acero ha constituído un aporte importante por su capacidad de tener en cuenta los aspectos supraempresariales de la vida económica. Así, por ejemplo, en el proceso de reconcentración de la industria del acero indispensable desde el punto de vista técnico los representantes de los sindicatos en los Consejos de Vigilancia fueron elementos de apoyo. En fin, no se ha encontrado ningún fundamento empírico que justifique el temor de que los representantes de los trabajadores en el Consejo constituyan la base de un poder central sindical (un "Machtkonzern").

Así como los representantes "internos" de los trabajadores proceden generalmente del Consejo de Empresa lo que es juzgado positivo porque permite una mayor in-

formación y comunicación así también el Consejo de Empresa tiene influencia en el nombramiento de los "externos", ya que generalmente los sindicatos entablan negociaciones y prefieren no nombrar a nadie contra la voluntad del Consejo. Por su parte, los sindicatos influyen también en el nombramiento de los "internos", de modo que, en general, la colaboración entre los diversos organismos que representan a los trabajadores es estrecha y positiva.

En cambio, en el terreno de las industrias reguladas por la "ley de constitución de las empresas" los representantes "externos" de los trabajadores son escasos; de hecho los trabajadores, movidos tal vez por el "egoísmo de empresa", si tienen la libertad prefieren a un "interno". Es por esto que la presencia de sindicalistas, si es deseada, sólo puede ser regulada por ley.

Contra los pronósticos de los impugnadores de la cogestión, el modo de trabajo de los Consejos de Vigilancia ha sido tal que los enfrentamientos son muy raros. De hecho, en un 50 % de los casos, se realizan conversaciones previas entre los representantes de los trabajadores y la dirección; estas conversaciones, juzgadas muy positivamente por los representantes de los trabajadores, les permiten tener una información más oportuna y completa, y preparar las decisiones del Consejo de Vigilancia. Aunque los representantes de los trabajadores actúan generalmente como un grupo unido y tienen la posibilidad de bloquear un plan, de hecho en la práctica esto no sucede y las dificultades se superan. En todo caso, dada la nueva estructura de poder de la empresa, la capacidad de manejar situaciones difíciles es considerada como un requisito fundamental para poder ser miembro del Consejo de Dirección.

Por otra parte, la actividad de los Consejos de Vigilancia se desarrolla también a través de "Präsidiums"[6] en los que siempre hay al menos un representante de los trabajadores. La falta de esta representación en las empresas donde no existe la cogestión paritaria [7] conduce a una lamentable laguna de información. Además del Präsidium, existen Comités del Consejo de Vigilancia, normalmente paritarios, que preparan las decisiones. Es en estos Comités donde los problemas son discutidos a fondo hasta llegar a un compromiso satisfactorio. En cambio, en las empresas reguladas por la "ley de constitución de las empresas" no sólo estos Comités no son paritarios, sino que solo en un 50 % de ellos hay representantes de los trabajadores.

[6]Existen en un 71 % de los Consejos de Vigilancia de la industria del carbón y del acero y en 44 % de las empresas sometidas a la ley de constitución de las empresas.
[7]En ellas sólo en un 16 % de los casos hay algún representante de los trabajadores.

En estas empresas, por lo tanto, las discusiones importantes se realizan con frecuencia sin que los asalariados puedan manifestar su opinión.

La presencia del "hombre neutral" el "undécimo" en el Consejo de Vigilancia fue considerada fundamental en el momento de la dictación de la ley para que la cogestión fuera realmente paritaria. ¿Cuál ha sido su importancia en estos 20 años?. Las encuestas han mostrado que 1/3 de los "neutrales" ha sido elegido de común acuerdo, 1/3 a proposición de los accionistas y 1/3 a proposición de los representantes de los trabajadores. Esta repartición en la que el "común acuerdo" es minoritario indica ya la dificultad de encontrar personas que mantengan un perfecto equilibrio entre las partes. En realidad como lo hemos confirmado en nuestras propias entrevistas el rol del "hombre neutral" ha sido más bien el de un mediador que trata de acercar las posiciones. Pero desde el punto de vista de la decisión final las partes en pugna han preferido normalmente no cargarlo con el peso de la responsabilidad. Los mismos "neutrales", que no siempre tienen altos conocimientos técnicos, han preferido actuar más bien como intermediarios que como autoridades definitorias. Según algunos, la presencia en el Consejo de Vigilancia de esta última instancia es positiva y debería ser mantenida; según otros - tal vez los más numerosos - la institución del "hombre neutral" no debería ser extendida, ya que rara vez cumple una función decisiva.

Los impugnadores de la composición paritaria del Consejo de Vigilancia destacaban el peligro de que los representantes de los trabajadores en el Consejo condicionaran la aprobación de los planes de la dirección a la aprobación de otras medidas no ligadas directamente al problema. Las investigaciones empíricas han demostrado que esto no ha sido así. Es cierto que la presencia de representantes de los trabajadores en el Consejo ha hecho más lento el proceso de toma de decisiones, pero no debido a que ellos tuvieran una política retardataria, sino porque presentaban puntos de vista nuevos cuya consideración exigía un trabajo adicional.

c. Influencia de la cogestión en la orientación de la empresa

Entre los muchos temores ante una experiencia nueva, al establecerse la cogestión paritaria se expresó la inquietud de que los representantes de los trabajadores se despreocuparán de la rentabilidad de la empresa. La inquietud llevaba a pensar que, dada la cogestión, sería difícil conseguir capitales para modernizar y ampliar las industrias. Las experiencias del carbón y del acero han hecho patente que este temor carece de fundamento: los representantes del sector laboral se han mostrado permanentemente interesados en mantener y mejorar la capacidad productiva de la empresa como una manera de conseguir seguridad en el empleo y mejores sala-

rios y en apoyar las nuevas inversiones. Han condicionado, sin embargo, su aprobación de los nuevos planes de inversión a la debida consideración de los aspectos sociales. Ellos tampoco se han opuesto a los cambios estructurales y a la concentración, con tal que ella no lleve a una supresión o debilitamiento de la cogestión. Los miembros del Consejo de Vigilancia que representan a los trabajadores han, incluso, aceptado el cierre o la disminución de la producción de algunas empresas sobre todo en el carbón con tal que se elaboren "planes sociales" que aseguren la reubicación y, si es necesario, una nueva formación profesional a los trabajadores que quedan cesantes. Los planes sociales en el sector del carbón y del acero han servido de modelo para otros sectores industriales.

En lo que respecta a la distribución de dividendos, los representantes de los trabajadores generalmente aceptan las proposiciones de la Dirección, aunque se inclinan a que las ganancias se empleen en el autofinanciamiento.

En fin, aunque se considera que el Consejo de Vigilancia no debe ocuparse normalmente de cuestiones salariales [8], esto no quiere decir que la cogestión no tenga influencia en las negociaciones: de hecho la presencia de representantes de los sindicatos en el Consejo de Vigilancia permite a los dirigentes sindicales obtener una mejor información sobre la situación económica de la empresa; se evita así el peligro de que se usen como pretexto seudo-problemas económicos para limitar los aumentos de salarios. Sin embargo, conviene destacar que los éxitos logrados por la cogestión no se hallan tanto al nivel de los salarios como en otro plano: mayor seguridad en el trabajo, mayores facilidades para la educación, prevención de medidas arbitrarias, mejoramiento de la evaluación de trabajos e información completa respecto a todos los aspectos de la política industrial que afectan a los trabajadores de la empresa. Lo más importante de todo es que los trabajadores saben que la seguridad de su trabajo y su status están salvaguardados por medio de planes sociales elaborados al mismo tiempo que los planes de inversión de las empresas.

d. La cogestión y la elección de los Directores (gerencia)

Siendo la elección de los Directores la tarea más importante del Consejo de Vigilancia, resulta fundamental saber cuál es el rol que los representantes de los trabajadores juegan en ella. En cuanto al Director de Trabajo, ellos tienen el control total de su elección y de su remoción, pero generalmente no nombran a alguien que sea rechazado por los otros Directores, a fin de hacer viable la gestión de conjunto del

[8] Los convenios colectivos en Alemania no son negociados entre los sindicatos y las empresas, sino normalmente entre los sindicatos de una rama industrial o sus comités de sueldos y salarios y las asociaciones de empleadores a nivel regional; conciernen en primer lugar a la regulación de los términos y condiciones de trabajo en todas las empresas de una rama industrial de cierta región.

Consejo de Dirección. Algunos representantes de los trabajadores piensan incluso que es preferible suprimir la norma que les da un derecho especial en el nombramiento del Director de Trabajo a fin de que éste habiendo sido elegido en la misma forma que los otros Directores pueda contar con la confianza de sus colegas. El esfuerzo por evitar el aislamiento del Director de Trabajo es tanto más importante cuanto que las grandes empresas han abandonado el esquema clásico de tres Directores y han agregado nuevos cargos en el Consejo de Dirección [9]. En cuanto a los otros Directores, los representantes de los trabajadores se han esforzado por conseguir buenos candidatos, pero con frecuencia han dejado la iniciativa de proponer nuevos nombres al mismo Consejo de Dirección, el que suele reclutar elementos de la propia "casa". En fin, al temor planteado por algunos críticos de que personas no suficientemente calificadas entraran en estrecho contacto con los representantes de los trabajadores en el Consejo de Vigilancia para "promoverse", carece - según la experiencia práctica de todo fundamento.

e. El trabajo en conjunto del Consejo de Dirección y del Consejo de Empresa

En un 88 % de las empresas del carbón y del acero y en un 80 % de las restantes, se realizan sesiones conjuntas del Consejo de Dirección y del Consejo de Empresa. Los Directores les atribuyen gran importancia, porque ellas permiten la solución de conflictos y una mejor información. Por parte de los trabajadores, los que participan en un Consejo de Empresa del sector cogestionado se sienten más fuertes en esas reuniones, porque cuentan con el apoyo superior del Director de Trabajo y de la mitad del Consejo de Vigilancia. Por su parte, los Directores de Trabajo laboran en estrecha conexión no sólo con los sindicatos, sino también con los Consejos de Empresa.

Los "comités económicos" (Wirtschaftsausschuß), a los que ya nos hemos referido, han perdido importancia en el sector cogestionado: existen solamente en un 25 % de las empresas, mientras que en el sector no cogestionado se los encuentra en un 85 % de los casos. De hecho, su función informativa es cumplida en el carbón y el acero por las personas que representan a los trabajadores en el Consejo de Vigilancia. Estos "comités" se han convertido, por lo tanto, en un instrumento de comunicación de segundo orden. Algo semejante por otras razones puede decirse de la "asamblea de empresa": aunque algunos la consideran como un instrumento importante de comunicación, en general se estima que dado el número y la preparación de los participantes - no constituye un instrumento significativo de la cogestión.

[9] Así, por ejemplo, la empresa Thyssen la más grande empresa siderúrgica de Alemania tiene un Consejo de Dirección compuesto por 9 miembros.

La experiencia realizada con los "comités económicos" plantea el problema más general de la información y de la cooperación. Todos los testimonios de las personas responsables son unánimes en sostener que, sin una intensa colaboración entre los representantes de los trabajadores y la Dirección de la empresa, la conducción de una gran firma moderna es imposible. La insuficiente información y la falta de "paridad" son las principales razones de que en las empresas que no pertenecen al sector del carbón y del acero la cooperación sea bastante limitada.

En general se puede afirmar que, tanto desde el punto de vista económico como social, la práctica de la cogestión en Alemania ha sido altamente positiva. Eso no impide, sin embargo, que los trabajadores la consideren todavía insuficiente y que los empresarios se esfuercen por limitarla y por evitar su ampliación. Volveremos sobre este punto.

3. El conflicto ideológico.

Nos parece que valía la pena sintetizar brevemente los resultados prácticos de la cogestión antes de considerar las críticas que desde diversas trincheras se han dirigido a esta forma de organización socioeconómica.

Así como en la lucha por instaurar la cogestión en las empresas del carbón y del acero fueron los sindicatos quienes ocuparon los puestos de vanguardia, así también en la batalla por defender y fundamentar ideológicamente la cogestión ha sido al movimiento obrero quien ha hecho los mayores esfuerzos. En el Programa Fundamental de la Confederación Alemana de Sindicatos (Düsseldorf, 1963) se afirma: "Los sindicatos combaten por la extensión de la cogestión de los asalariados. Ellos quieren así preparar el camino a una transformación de la economía y de la sociedad que tenga por objetivo hacer participar a todos los ciudadanos, con derechos iguales, en las decisiones en los dominios de la economía, de la cultura y la política". Se concibe, por lo tanto, la cogestión como una reforma capaz de contribuir a *transformar la sociedad*, una reforma que permite avanzar hacia una verdadera igualdad. Y esta transformación no es sólo estructural, sino que se inscribe dentro de un *proyecto humanista*, orientado a que el hombre desarrolle libremente su personalidad: "Nuestra época exige ante todo continúa el Programa mencionado una estructura democrática de la vida social, cultural, política y económica, a fin de que cada hombre pueda hacer uso de sus dones, desarrollar libremente su personalidad y cooperar en las decisiones con toda responsabilidad". El mismo término "combate" que usa la DGB deja en claro que los sindicatos no caen en la ingenuidad

de creer que se podrá instaurar una armoniosa comunidad de relaciones en la industria, pero tampoco plantean la cogestión como una etapa en el camino al socialismo; junto al humanismo fundamental se observa una tendencia pragmática: la cogestión es una reforma viable que permitirá instaurar una sociedad más humana y más justa; no se precisa la forma socioeconómica concreta que tendrá esa nueva sociedad.

Este concepto humanista de la cogestión es compartido también por otras instituciones que se han pronunciado en su favor. Así, por ejemplo, el Consejo de la Iglesia Protestante de Alemania declaró recientemente: "El propósito del derecho de cogestión es reemplazar el mero contrato de empleo y considerar y tratar al obrero como a un ser humano y como a un colaborador. La plena realización de este derecho contribuirá a sanar nuestras relaciones sociales, para beneficio no sólo del trabajador, sino también del empleador y de la comunidad".

Sin embargo, los empleadores están lejos de convencerse de que la cogestión puede traerles beneficios. Por el contrario, la Confederación Alemana de Asociaciones de Empleadores ha creado un Comité especial encargado de reunir y de difundir todas las críticas a la cogestión. Por lo demás utilizando una estrategia bien conocida esa Confederación ha tendido a desacreditar no sólo la cogestión, sino también a los sindicatos y sus representantes. Los sindicatos son considerados por ella como un poder externo a la empresa, que sólo actúa en vista de sus intereses, es decir, de los intereses de sus funcionarios. A esta crítica burda se añade la intención de dividir la empresa en dos grupos: a un lado estarían los propietarios y trabajadores y al otro los sindicatos.

Como aparece claramente en sus declaraciones [10], los empresarios pretenden que el progreso técnico y político ha reemplazado la sociedad de clases por una sociedad de funciones; según ellos la dependencia del hombre en la actualidad ya no previene de la oposición capital-trabajo sino del desarrollo tecnológico. Entonces, después de haber hecho "desaparecer" las clases sociales, no es raro que se opongan a la cogestión, que conciben con razón como un instrumento de lucha de la clase trabajadora.

Por otra parte, los empleadores acentúan la responsabilidad, el riesgo y el poder creador del empresario, quien pasaría a ser el motor del desarrollo económico; vistas así las cosas, es evidente que la cogestión paritaria resulta injustificada e improcedente. Pero detrás de estos planteamientos está latente una concepción indivi-

[10] Cf. M. Schneider, Unternehmer und Soziale Demokratie, in Archiv für Sozialgeschichte, XIII, 1973.

dualista del empresario que ya no corresponde a la realidad de una empresa moderna y un olvido del riesgo mucho mayor que corren los trabajadores, quienes se juegan su fuente de trabajo.

Oponiéndose a la ampliación de la cogestión, los empresarios recurren al argumento defensivo no muy novedoso de la "educación": habría que educar a los trabajadores, dándoles instrucción y participación (?); todo el problema se reduciría a que el asalariado superara el "sentimiento" de dependencia y desarrollara su sentido de pertenencia. En otras palabras, los empleadores tratan de ocultar el *poder* que les da la jerarquía de la empresa y de reducir todos los conflictos a problemas técnicos y de relaciones humanas, para presentar la cogestión paritaria como una práctica sin fundamento.

Los empleadores "olvidan" hablar de ganancias y sólo se refieren al "imperativo de las inversiones". Entonces recurren a los mismos argumentos, ya gastados, que se esgrimían a comienzos del '50: el ahorrante alemán se retirará de las empresas; el capital buscará otros países en que sus intereses sean mejor salvaguardados; se impedirá la integración de la economía europea, etc. Ya hemos visto que - al menos en lo que respecta al carbón y al acero estos temores carecen de fundamento; no se ve por qué la actitud de los ahorrantes debería ser diferente en los otros sectores. Más aún, la existencia de mayores mecanismos para la solución de conflictos - gracias a la cogestión paritaria contribuye a un mejor funcionamiento de las empresas, que puede, incluso, atraer a los inversionistas.

Pero el sector patronal no se limita a criticar la cogestión por los posibles males que ella podría traer: pretende también que la cogestión es una forma velada de expropiación, que atenta contra el derecho de propiedad establecido por la Constitución. Los sindicalistas replican con razón que en las grandes empresas modernas ya no existe una conexión necesaria entre el derecho de propiedad y el ejercicio de la autoridad: sólo una pequeña parte de los accionistas interviene en la asamblea general y muchos son representados por los bancos, agentes intermediarios extraños a la empresa. Por otra parte, el derecho de propiedad no incluye la disposición sobre las personas: los que se juegan su vida en una empresa tienen derecho a intervenir en aquellas resoluciones que deciden su destino.

Los empresarios insisten todavía diciendo que la práctica de la cogestión rompe el sistema económico imperante, ya que impide la competencia y da a los sindicatos un poder central decisivo. Aunque los sindicalistas quisieran cambiar radicalmente el sistema imperante, tienen plena conciencia de que la cogestión no es el instru-

mento adecuado para eliminar la economía de mercado; ella sólo permite que la política empresarial sea orientada socialmente.

En cuanto al poder central de los sindicatos, hemos visto que en la práctica no existe, y difícilmente podría existir ya que la representación sindical es netamente minoritaria.

Otro argumento de los empleadores contra la cogestión es que ella tiende a paralizar por medio de una "parlamentarización" al Consejo de Vigilancia, que debería ser un órgano capaz de tomar decisiones rápidas. Ya hemos visto que en la práctica esta paralización no ha existido, y que si a veces las resoluciones tardan, es solamente porque los planes de la Dirección no consideran suficientemente los aspectos sociales.

En fin, el sector patronal arguye todavía que los sindicatos no tendrán un número suficiente de personas calificadas para proveer a los nuevos cargos de alta responsabilidad que deberían asumir los representantes de los trabajadores. Una vez más observamos en esta objeción la respuesta típica de los sectores conservadores: tratan de multiplicar los obstáculos para mantener el *statu quo*. En la práctica no han faltado personas calificadas, y no hay razones serias para pensar que tanto del mismo movimiento sindical como del mundo político, científico y de la vida pública no podrán salir representantes de los trabajadores calificados y responsables [11]

Ha sido la prolongada y poderosa oposición de los sectores conservadores la causa de que hayan pasado decenios sin que la cogestión económica haya sido ampliada. Sin embargo, la cogestión ha recibido también fuertes ataques de la izquierda; los temas de estas críticas pueden reducirse fundamentalmente a tres: alienación, integración y corrupción.

Los críticos de izquierda, particularmente los marxistas, subrayan que la cogestión no elimina la condición de "objetos" en que se encuentran los trabajadores, no resuelve el problema de la alienación. Los dirigentes sindicales replican que eso es cierto sólo parcialmente; en efecto, la práctica de la cogestión contribuye a "subjetivizar" al trabajador, haciéndole tomar conciencia de que, a través de sus representantes, puede defender eficazmente sus derechos. Nuestros contactos personales y

[11]Por parte de los sindicatos hay que tener en cuenta que la DGB tiene no sólo su propio Instituto de Ciencias Económicas y de Investigaciones, con un equipo bien organizado de expertos, sino que controla un Instituto la Hans Böckler Gesellschaft cuya única función es la promoción de la cogestión en la teoría y en la practica. Este Instituto publica una revista mensual, "Das Mitbestimmungsgespräch", consagrada únicamente a los problemas de la cogestión.

los resultados de las investigaciones empíricas muestran que los trabajadores ponen grandes esperanzas en la cogestión. Es cierto que ellos piensan ante todo en un mejoramiento de las condiciones de vida y de trabajo, y sólo secundariamente en la participación en las decisiones económicas, pero hay que considerar que el salario no cumple solamente un rol real sino también un rol simbólico: es el signo del reconocimiento social del valor del propio trabajo. Es cierto que la masa de los trabajadores no tiene una alta conciencia de participación en la gestión lo que sería muy difícil dadas las grandes dimensiones de las empresas pero el saber que en los puestos directivos hay personas que defienden los intereses laborales constituye para el trabajador tanto una fuente de seguridad como de satisfacción y de realización personal. Por lo demás, a través de las escuelas sindicales, periódicos y otros medios, los sindicatos logran desarrollar en los trabajadores el conocimiento y la práctica de la cogestión[12].

El segundo tema de las críticas de izquierda, el de la "integración", se contradice en cierta manera con el primero. Los críticos señalan que la cogestión implica la integración de los trabajadores en el sistema capitalista imperante en la República Federal; los representantes de los trabajadores en los organismos directivos, en particular, llegarían a identificarse con los objetivos económicos y sociales de la empresa capitalista. Los sindicalistas responden que la cogestión no niega la contradicción principal entre los intereses del capital y los intereses de los trabajadores, pero no siendo posible ni conveniente una ruptura se prefiere ir transformando desde adentro el sistema capitalista. "La democracia económica ha dicho uno de los expertos de la DGB significa ir suprimiendo paulatinamente el poder que deriva de la posesión del capital, y convertir los órganos conductores de la economía, de órganos de los intereses de los capitalistas, en órganos de la comunidad". La cogestión es uno de los medios que conducen a la democracia económica, pero los más importantes son la planificación y la "economía social" (Gemeinwirtschaft). La participación en la planificación aunque está poco desarrollada en Alemania se realiza a través de la representación de los trabajadores en los órganos de industria y comercio, en todas las formas de seguridad social, en los Comités Administrativos de los ferrocarriles, correos, radio, televisión, etc. Por su parte, la economía social está formada por todas aquellas empresas de producción directa, comerciales o crediticias que no están orientadas básicamente por un fin de lucro. Estas empre-

[12]La Confederación de Sindicatos Metalúrgicos (IG Metall), por ejemplo, cuenta con 2.500.000 afiliados que reciben el periódico "Metall" y con 100.000 responsables que reciben la revista mas especializada "Der Gewerkschafter". La Confederación dispone también de escuelas sindicales; la de Spockhoevelt en la Ruhrgebiet es, tal vez, la más grande y mejor instalada del mundo.

sas, muy poderosas en Alemania[13], son consideradas por la DGB como un factor regulador en una economía de mercado ya que permiten romper los mono u oligopolios y ofrecer bienes y servicios que o no son producidos por las empresas capitalistas o lo son en condiciones desfavorables e incluso como una *alternativa* para este tipo de economía. Así, pues, el carácter "integrador" de la cogestión no puede ser juzgado sin tener en cuenta los demás mecanismos que se ponen en juego para avanzar hacia la democracia económica. En fin, no hay que olvidar que los representantes deben responder ante los trabajadores si quieren conservar sus cargos, lo que les impide identificarse con los objetivos meramente capitalistas de la empresa.

Por último, los críticos de izquierda han objetado que la cogestión corrompe a los representantes de los trabajadores en el Consejo de Vigilancia y a los Directores de Trabajo, debido a los altos sueldos que reciben. El peligro existe, ciertamente, pero no hay que olvidar que una parte importante de esos sueldos se dona a la "Fundación Cogestión" (Stiftung Mitbestimmung), y que los sindicatos organizan Seminarios y encuentros destinados a mantener a los Directores de Trabajo en contacto permanente con las organizaciones laborales.

En general, se puede decir que las críticas de izquierda a la cogestión provienen de sectores que no comprenden o no comparten la opción reformista del sindicalismo alemán. Para este movimiento, el único camino eficaz y seguro para llegar a una democracia económica es el de las reformas múltiples y constantes.

4. El futuro de la cogestión.

Se ha dicho que el 22 de enero de 1974 constituye una fecha importante en la historia del movimiento obrero alemán. De hecho, después de más de 20 años de lucha, la ampliación de la cogestión parecía conquistada: la coalición gobernante socialdemócratas y liberales había llegado luego de largos meses de negociaciones a un acuerdo fundamental. El gobierno Brandt-Scheel, que había incluido esta reforma en su programa desde 1969 y se había comprometido a ponerla en práctica antes del fin de la presente legislatura (1976), ha dado así un paso importante para el cumplimiento de sus planes.

Para avanzar en esta reforma, el partido socialdemócrata ha debido luchar tanto contra la oposición democratacristiana (CDU) como contra las reticencias de sus aliados liberales (FDP). Durante los últimos decenios la CDU ha estado lejos de

[13]La "economía social" controla aproximadamente el 20 % del producto nacional bruto; un 9 % corresponde a la Seguridad Social y un 28 % a los servicios públicos. De tal manera que al sector privado contribuye con sólo un 43 % a la formación del P.N.B.

mantener la actitud abierta y positiva hacia la cogestión que manifestó inmediatamente después de la guerra. Ya en los años '50 Adenauer declaró que el apoyo de la CDU a la cogestión en la inmediata post-guerra no había sido más que un juego táctico. En los años recientes, el Profesor Biedenkopf, alto dirigente de la CDU y presidente de la comisión de peritos encargada del estudio de la cogestión, consideraba que esta reforma era "no sólo políticamente exigida e históricamente dada, sino también objetivamente necesaria"; sin embargo la Comisión rechazaba la paridad, elemento esencial de la cogestión, proponiendo que el Consejo de Vigilancia estuviera compuesto por 6 representantes de los accionistas, 4 de los trabajadores y 2 elegidos de común acuerdo. Posteriormente, en los congresos de la CDU en Düsseldorf (1971) y Hamburg (noviembre 1973) Biedenkopf propone una seudo-paridad: el Consejo de Vigilancia estaría compuesto por 6 miembros de cada sector, pero en caso de empate se dejaría la decisión al Consejo de Dirección. La CDU ha propuesto también otras fórmulas [14], pero sin aceptar nunca una auténtica igualdad. Incluso el ala izquierda de la CDU, dirigida por Katzer, que defiende la paridad, ha tenido una posición cada vez más débil dentro de su partido [15]. En la práctica, la presencia de esta ala izquierda al interior de la democracia cristiana sirve de "alibi" a la CDU, permitiéndole aparecer como un partido de trabajadores; en definitiva, sin embargo, son los intereses de los grandes empresarios y sus adláteres quienes controlan las decisiones fundamentales.

El FDP por su parte, aunque se ha opuesto tradicionalmente a la cogestión, ha tenido en la práctica una actitud más abierta. De hecho a este pequeño partido adhiere sólo un 15 % de los empresarios, que no llegan a tener un control directo sobre él; es el partido de la alta clase media, impregnado de un progresismo liberal (en el sentido sajón del término). El FDP se ha esforzado, como veremos más adelante, por dar un rol clave en la cogestión a los cuadros superiores.

En cuanto al partido socialdemócrata, que ha sido la principal fuerza política promotora de la cogestión, ha propiciado un modelo que con ligeras variantes sigue las proposiciones de la DGB. Así, como esta Confederación de Sindicatos, el SPD ha propuesto la extensión a todas las grandes empresas alemanas del esquema de cogestión vigente en las industrias del carbón y del acero; las únicas diferencias consisten en que el SPD precisa que todos los miembros del Consejo de Dirección deberían ser elegidos por una mayoría de 2/3 en el Consejo de Vigilancia lo que

[14]Entre todas las proposiciones de los diversos sectores políticos y sindicales se ha llegado a discutir más de 40 modeles.
[15]Mientras en 1971 su posición obtuvo 111 votos contra 450 de Biedenkopf, en 1973 sólo consiguió 97 contra 640.

daría gran poder a los trabajadores y que el Director de Trabajo sería reemplazado por un miembro del Consejo de Dirección responsable de los asuntos sociales y de personal. En todo caso, el partido socialdemócrata mantiene dos principios básicos: no aceptar una regla inferior a la paridad, ni una nueva edición del derecho de elección de "tres clases de trabajadores".

El acuerdo de la coalición presupone que las grandes empresas han llegado a tener una tal importancia en la economía moderna, que pueden determinar el carácter del Estado, de tal manera que el control parlamentario resulta insuficiente para impedir el abuso de poder. Dejadas a una dinámica capitalista estas grandes empresas podrían crear desempleo masivo o provocar el deterioro generalizado de una región. Como la tendencia a la concentración es constante [16], estos grandes consorcios controlan una parte cada vez mayor de la producción.

El problema de la cogestión fue tratado por la coalición juntamente con el de la formación de capital obrero (Vermögensbildung), a pesar de que los sindicatos querían separar estos dos dominios. En general se puede decir que el compromiso logrado fué favorable a la posición del SPD en cuanto a la cogestión y favorable al FDP en cuanto a la formación de capital obrero.

Según el acuerdo, la cogestión será extendida a todas las grandes empresas o consorcios que ocupen a más de 2000 trabajadores, lo que afecta a unas 360 grandes empresas que controlan el 75 % o más de la producción industrial. Los sindicatos proponían que fueran afectadas las empresas que cumplían al menos dos de estas tres condiciones: 2.000 asalariados o más, balance de 75 millones de marcos [17] o más, y cifra de negocios de 150 millones de marcos o más. Con este criterio se habrían incluido aproximadamente 100 empresas suplementarias. Los dirigentes sindicales han manifestado su insatisfacción, pero no han hecho de este punto el elemento central de su crítica.

El punto más delicado era, naturalmente, la composición del Consejo de Vigilancia. El acuerdo se basa en un modelo de 20 miembros, que puede ser disminuído en empresas más pequeñas. El Consejo queda constituído por 10 representantes de los accionistas, 7 de los trabajadores de la empresa y 3 de los sindicatos existentes en la empresa. Los 7 representantes de los trabajadores se distribuyen según el número

[16]Tanto en la producción de bienes como en el comercio y en los servicios la concentración es un hecho indiscutido; aunque se trata de cifras ya antiguas, sirva como botón de muestra el señalar que las 10 mayores empresas en el sector tabaco controlaban en 1954 un 68,6 % de la producción y en 1960 ya llegaban a un 84,5 %; en el sector refinerías las cifras pasan de 72,6 % a 91,6 % en el mismo período.

[17]Un dólar equivale aproximadamente a 2,5 marcos.

de miembros de cada sector, pero debe haber al menos un obrero, un empleado y un "cuadro superior". Se puede apreciar que la importancia relativa de la participación sindical disminuye considerablemente con relación al modelo imperante en el carbón y el acero.

La elección de los representantes de los asalariados sigue un proceso indirecto: los trabajadores, en forma secreta, designan electores (Wahlmänner), normalmente un elector por cada 60 trabajadores. Estos electores deben pronunciarse sobre los candidatos que propongan los obreros, empleados y cuadros superiores. Para ser propuesto, el candidato debe contar con un 20 % de los votos de su sector, y luego para ser elegido debe recibir el 50 % de los votos de los electores. En caso de que no se logre esta mayoría absoluta, en segunda instancia basta la mayoría relativa, y para ser propuesto basta un 5 % de los votos del propio sector. Este complicado sistema electoral cumple un doble objetivo: por una parte se evita que haya "tres clases" de trabajadores, ya que los representantes de cada sector son elegidos indirectamente por *todos* los trabajadores[18], y por otra parte gracias al bajo porcentaje (5 %) que se requiere para la proposición en segunda instancia los obreros y empleados tienen buenas posibilidades de que sea elegido un cuadro superior favorable a sus posiciones. En efecto, basta que uno de cada 20 cuadros superiores tenga una "mentalidad laboral" para que se pueda elegir a uno de ellos y tener un Consejo de Vigilancia realmente paritario.

El Presidente y el Vicepresidente del Consejo de Vigilancia deben ser elegidos con los votos de 2/3 de los miembros. Si no se logra la mayoría de 2/3, el Presidente y el Vicepresidente que representan uno a cada grupo se alternan anualmente en sus cargos. En caso de empate en el Consejo, el Presidente tiene poder de decisión. Esta posibilidad de quebrar el empate es tan importante que ella ha suscitado vivas polémicas; el modelo es objetado particularmente porque la alternancia en la decisión puede crear un vaivén que termine por paralizar a la empresa. Veremos en seguida los desarrollos ulteriores de esta polémica, suscitada por la supresión del "hombre neutral" que existe en el sector del carbón y del acero.

Según el acuerdo, los miembros del Consejo de Dirección son elegidos por el Consejo de Vigilancia, por simple mayoría. No habrá un Director de Trabajo, pero un miembro del Consejo de Dirección deberá ocuparse preferentemente de las cuestiones sociales y de personal.

[18]El FDP quería que los cuadros superiores eligieren ellos mismos a su representante, pero el SPD se opuso tenazmente.

En fin, el acuerdo supone que la ampliación de la cogestión convertida en ley después de los debidos trámites parlamentarios entrará en vigor a partir del 10 de enero de 1975[19].

Como se puede observar, el acuerdo supone un avance importante con relación a la ley sobre la constitución de las empresas, y resulta explicable que haya despertado muchas reacciones adversas. Sin embargo, el proyecto no sólo suscita reticencias entre los empleadores, sino que recibe también fuertes críticas de los sindicatos.

El Ministro Maihofer (liberal, sin cartera) que preparó los proyectos junto con el Ministro del Trabajo Arendt, socialdemócrata, ha tratado de convencer a los empleadores de que el orden económico actual está caracterizado por "una dominación del hombre sobre el hombre que no se funda ya sobre la fuerza de las armas, como en la Edad Media, sino sobre la fuerza del dinero". Los empleadores no han comprendido este lenguaje y han repetido las mismas críticas ya tradicionales: se trataría de una medida que va a suprimir la competencia, la "paridad" llevará a una confrontación permanente entre los dos grupos, los sindicatos se convertirán en una superpotencia, etc. Conociendo la experiencia de las industrias del carbón y del acero se puede comprender que estas críticas carecen de peso; la cogestión de-

[19]Es importante tener en cuenta que el compromiso que se llegó en la cogestión esta relacionado con el compromiso respecto a la formación de capital obrero (Vermögensbildung), dado a conocer en la misma fecha. Esta reforma pretende descentralizar la posesión de bienes productivos (en 1960, 1 por mil de los propietarios poseía el 13 % de la riqueza privada), convirtiendo a los trabajadores en participantes de la inversión. La DGB siempre se había mostrado de acuerdo con este tipo de participación, con tal que constituyera un pago adicional y que no se situara al nivel de cada industria, ya que, de este modo, los trabajadores quedarían excesivamente atados a la empresa. Según el reciente acuerdo, las sociedades cuyos beneficios (descontados los impuestos) sean superiores a 400.000 marcos o sea unas 7.000 tendrán que emitir acciones de un tipo particular, por un valor que va de 1 a 10 % de los beneficios. Estas acciones o bonos reciben un interés de 3,5 % anual, pero permanecen congelados durante 7 a 10 años. La reforma debería entrar en vigor en 1976. Se calcula que desde el primer año se obtendrán unos 5.000 millones de marcos.

El FDP quería que la suma se repartiera entre todos los ciudadanos, incluso los niños. El SPD logró que se entregue solamente a los trabajadores que tienen ingresos inferiores a cierto límite. Con este sistema, serán favorecidos unos 23 millones de asalariados. En 25 años, al 3,5 %, cada trabajador tendría 27.700 marcos; en 12 años, 5.300 marcos; en 7 años, 2.200 marcos. Como se ve, a largo plazo se llega a sumas realmente considerables.

Los sindicatos y el SPD querían que con este capital se constituyera un **fondo único** , lo que habría permitido a los asalariados aumentar su influencia sobre la dirección de la economía. Sin embargo, en este punto se impuso la posición del FDP y los fondos quedarán ligados a los bancos y cajas de ahorro. Lo único que lograron los socialdemócratas fue que, para recibir estos fondos, esas instituciones deben tener un Consejo de Vigilancia compuesto en sus 2/3 por poseedores de estos bonos, es decir, por trabajadores cuyos ingresos no sobrepasen ciertos límites.

bería más bien contribuir a mejorar los resultados de las empresas, ya que los asalariados se sienten más solidarios con la sociedad en la que trabajan.

Las críticas de la DGB, que ha considerado inaceptable al actual acuerdo, parecen ser más sólidas. En efecto el proyecto, en su forma actual, no introduciría una cogestión realmente paritaria. De hecho, para evitar el vaivén de las decisiones en el Consejo de Vigilancia, se propone actualmente que en caso de empate la última palabra corresponda a la asamblea de accionistas. Aparte de los problemas prácticos que plantea este sistema, es evidente que los trabajadores quedan en una situación netamente desmejorada. Es por eso que en la discusión se ha vuelto a plantear la posibilidad de una extensión del mismo sistema ya practicado en las industrias del carbón y del acero. Pero existe, además, otro problema: los sindicatos sostienen que al reservarse por lo menos un sitio a los cuadros superiores en el sector de los asalariados, se fortalecería el poder de los accionistas; según los dirigentes sindicales, los cuadros superiores que disponen de prerrogativas típicas de un patrón defienden intereses cercanos a los de los empleadores y contrarios a los de los asalariados.

Muchos diputados socialdemócratas están decididos a obtener modificaciones de este proyecto cuando sea discutido en el Parlamento. El Canciller Brandt señala que se ha obtenido todo lo posible, teniendo en cuenta la relación de fuerzas con el partido liberal, y que el proyecto constituye al menos un primer paso en el camino de la cogestión paritaria, tal como la desean los sindicatos y tal como la practican las industrias del carbón y del acero. Sin pretender adivinar el futuro, todo inclina a pensar que la coalición de gobierno encontrará un compromiso honorable y satisfactorio para ambas partes; es posible que esto se logre manteniendo la representación de los cuadros superiores ya que el sistema de elección permite a los trabajadores elegir algún "amigo" pero evitando que sea la asamblea de accionistas quien tenga el derecho a decidir en última instancia.

La historia de la cogestión alemana es la historia de una larga lucha por conquistar la democracia económica. La democracia consiste fundamentalmente en asegurar el control sobre el ejercicio del poder, y en el mundo moderno el poder económico está concentrado en las grandes empresas. La cogestión permite consolidar el poder de los asalariados.

En otros países el movimiento obrero ha seguido caminos distintos: en los Estados Unidos los sindicatos influyen en las grandes empresas por medio de los convenios colectivos; en Francia, donde existe una amplia planificación, los sindicatos se ha-

llan representados a nivel supraempresarial en el Consejo Económico y Social, participan en la elaboración de los planes económicos y asesoran a los diversos Ministerios. En Yugoslavia los trabajadores han conseguido, en las empresas autogestionadas, un control casi total del poder empresarial. Cada país busca su propio camino para impedir que el inmenso poder de las grandes empresas sea controlado por una minoría. En Alemania Federal los sindicatos, conscientes de la limitación de sus fuerzas sociales y políticas, convencidos de que los empresarios y los trabajadores tienen no sólo intereses contrapuestos sino también intereses comunes, seguros de que las transformaciones duraderas y de carácter "humano" sólo pueden lograrse a través del convencimiento, han adoptado la lenta vía del reformismo para implantar la cogestión. Criticada o admirada, su experiencia es digna de estudio; ella puede iluminar el camino a los trabajadores de América Latina que quieren transformar la empresa para construir una nueva sociedad [20].

Bonn, abril 1974

[20]Según nuestras informaciones, los únicos países latinoamericanos que han comenzado una experiencia de cogestión son el Perú y la Argentina. Cf. Jaime Ruiz-Tagle, La Reforma de la Empresa en Perú, "Mensaje", enero-febrero 1974.