



A pesar de la Ley de 1976, mayoritariamente aprobada por el Bundestag, la cogestión paritaria encuentra continuas dificultades para su aplicación en las empresas. (En la foto, obreros del metal en huelga, reclamando una semana de treinta y cinco horas.)

Alemania Occidental

LA COGESTION, UN HUESO DURO

JOAQUIN RABAGO

Sancionada por Ley de julio de 1976, y cuando acaba de iniciarse su período de rodaje, la llamada "cogestión paritaria" ha sido llevada por los empresarios alemanes ante el Tribunal de Garantías Constitucionales de Karlsruhe.

LO importante, lo vienen diciendo los socialdemócratas alemanes desde Bad Godesberg, no es nacionalizar, sino controlar. En 1969, el recién elegido canciller —hoy presidente de la Internacional Socialista— Willy Brandt indicaría claramente la estrategia a seguir. Se mantendría por encima de todo la economía de mercado, pero al mismo tiempo se ampliaría progresivamente la participación sindical y de los trabajadores en la dirección de las empresas. Por la vía iniciada en 1951 —es decir, paradójicamente, bajo la Administración cristiano demócrata— en la industria del carbón y del acero, y a través de sucesivas reformas, habrían de llegarse, también en otros sectores a una fórmula que permitiese superar, en armónica síntesis, los conflictos entre el capital y el trabajo, con lo que se garantizaría de modo duradero la paz social. La fórmula de marras sería la "cogestión paritaria", y su refrendo legal se produciría, tras votación parlamentaria, el 1 de julio de 1976.

La nueva Ley laboral exigía, entre otras cosas, que en las empresas de más de 2.000 empleados y constituidas jurídicamente como sociedades anónimas o de responsabilidad limitada, la representación del capital y de los trabajado-

res en el consejo de vigilancia fuese equivalente. A la fórmula de compromiso se llegó tras barajarse distintos modelos de cogestión presentados no sólo por los diversos partidos del Bundestag, sino también por la Confederación Alemana de Sindicatos, las organizaciones empresariales e incluso las Iglesias católica y protestante, las cuales coincidían con los empresarios en conceder al capital el voto determinante en el caso de falta de acuerdo entre las partes.

Vino, sin embargo, el momento de la verdad con la puesta en marcha de los nuevos órganos paritarios en las empresas afectadas —casi 500, entre ellas algunas tan conocidas como Siemens, AEG, Bayer, Volkswagen, Basf, etc.— y, conforme fue contrastándose la teoría con la práctica cotidiana de las empresas, el optimismo inicial de trabajadores y sindicatos comenzó a desmoronarse.

En efecto, los recién constituidos consejos de vigilancia iban a demostrar su falta de operatividad en una mayoría de casos. Reacios a ceder siquiera una parte de su capacidad de decisión, los representantes del capital recurrirían a todo tipo de estrategias para estrechar el marco de actuación de los trabajadores.

Los ejemplos abundan. Para em-

pezar, la paridad teórica del consejo de vigilancia queda desvirtuada de hecho por el doble voto que corresponde a su presidente, quien, por la forma en que es elegido, representa siempre en la práctica a los accionistas. Fue precisamente gracias a la garantía de este doble voto por lo que los cristiano demócratas se sumaron a la mayoría para aprobar la Ley en el Bundestag.

Por otro lado, si bien en la nueva legislación se reconoce la figura del "director laboral", que se ocupa de los problemas sociales de la empresa —salarios, protección laboral, seguro de vejez—, éste ha de contar necesariamente con la confianza de los representantes del capital, a diferencia de lo que ocurre en la industria minera, donde no puede ser nombrado si no goza del apoyo de los asalariados.

Estos últimos tampoco eligen de modo global a sus representantes en el consejo, sino que lo hacen a través de distintos colegios: de trabajadores de empleados y, como especial concesión socialdemócrata al Partido Liberal, de empleados directivos.

Pero ni siquiera todas estas limitaciones impuestas legalmente a los asalariados satisfacen a los representantes del capital. Hay sectores, en especial la Banca y los seguros, donde éstos se niegan pura y

simplemente a sentarse en torno a una misma mesa con los trabajadores. E incluso en aquellas empresas en las que no han tenido más remedio que aceptar la entrada en funcionamiento de un consejo de vigilancia paritario buscan el modo y manera de restarle competencias, limitando las materias sobre las que le toca decidir.

Otro vivo objeto de polémica lo constituyen las materias reservadas. Los empresarios insisten en el deber que tienen todos los miembros del consejo de vigilancia de guardar silencio sobre lo tratado en sus reuniones: únicamente se podrá informar si el presidente así lo autoriza. Los trabajadores se niegan a aceptar estas y otras cláusulas restrictivas.

Sin embargo, no tiene de todo la culpa el capital, sino que a sus continuos obstáculos viene a sumarse la propia división de los trabajadores. Uno de los problemas más graves son las persistentes rivalidades entre los llamados "internos" y "externos". Estos últimos son representantes de los sindicatos, ajenos a la empresa y en cuyo consejo de vigilancia tienen derecho, sin embargo, a ocupar ciertos puestos. En bastantes casos, los "internos", o trabajadores de plantilla, se oponen a su presencia por considerarlos intrusos que desconocen las interioridades de la empresa y resultan ineficaces en las negociaciones. Estas divisiones, hábilmente explotadas por el capital, frustran con frecuencia los intentos de los trabajadores de colocar a sus candidatos en los puestos directivos del consejo de vigilancia.

Pero la ofensiva empresarial ha subido de tono últimamente con la presentación de un recurso ante el Tribunal Federal de Garantías Constitucionales de Karlsruhe y la iniciación, hace un par de semanas, del correspondiente proceso. Todo ello en un momento en el que arreciaba, en el sector metalúrgico, una importante huelga, la primera en cincuenta años, a favor de la semana laboral de treinta y cinco horas, y los empresarios contestaban con un "lock-owl". El argumento de la patronal es que ciertas cláusulas de la Ley conculcan la llamada "autonomía tarifaria" —derecho de los empresarios y sindicatos a negociar independientemente salarios y condiciones laborales— y atentan contra el artículo 9 de la Constitución de la RFA, por un lado, y el 14, que garantiza el derecho a la propiedad, por otro.

El proceso se anuncia sonado y largo —el Tribunal de Karlsruhe no dictará sentencia hasta primero de marzo del próximo año—, y no parece probable, pese a todo, que la patronal consiga su empeño. Sin embargo, en el funcionamiento diario de las empresas el logro de la cogestión seguirá siendo, para los trabajadores, un hueso duro de roer. ■