

GARRALDA VALCARCEL, Alvaro. **La participación de los trabajadores en la dirección de las empresas en Alemania**. Oviedo, "Publicaciones del Instituto de Estudios Jurídicos", 1967, 541 pp.

Esta obra permite al lector conocer las circunstancias que en Alemania propiciaron la implantación del nuevo sistema de intervención de los trabajadores en la vida de la empresa. En realidad, la idea se viene madurando desde el año de 1835 con las ideas del profesor von Mohl, que empezaron a realizarse con una participación en las utilidades, y en los años de 1848-49 se presentaron por vez primera los proyectos de leyes. En ese mismo año se celebró un Congreso de Trabajadores en Berlín, durante el cual se creó el **Zentralkomitee für Arbeiter**, que, entre otras cosas, exigió la creación de comisiones paritarias de empresarios y trabajadores en las cuestiones relativas a salarios, despidos y duración del trabajo. Los proyectos de ley hablaban, en general, de la creación de Consejos que no sólo interviniere en los asuntos laborales de las empresas o establecimientos, sino también en lo relativo a las cuestiones industriales, abarcando diversos grados de participación, y como más alto, el de codecisión.

Debemos tomar en cuenta que la cogestión es el resultado de una época de socialización que en todos los sectores de la vida se ha iniciado: a veces, como contrapeso a un capitalismo agudo, a veces a un comunismo acentuado. Los órganos de cogestión tienen como finalidad: a) lograr y mantener la armonía laboral; b) el aumento de la producción y c) el alza de prestaciones para los trabajadores, obreros y empleados. Tiene y alcanza mayores beneficios que una simple participación en las utilidades, porque logra crear en cada uno de los trabajadores el interés en el destino de la empresa, no sólo en el aspecto económico, sino también en el social. El resultado que se espera obtener es abstraer a los trabajadores del papel pasivo que mantenían, a fin de que en lugar de ser sujetos que prestaban sus servicios a cambio de una retribución —buena o mala—, logren con la evolución social salir de una esclavitud, hasta participar en la dirección de la empresa. Esta, formada por un capital que aporta una sociedad mercantil y el trabajo que la misma contrata, llega a formar una unidad económica y social, dentro de la cual existen polos diversos de intereses; por un lado, intereses individuales de cada socio y el interés común de la sociedad; y por el otro, el interés de los trabajadores —considerados individualmente o asociados en un sindicato. Esta clase, la débil, la desvalida, que cuenta sólo con sus energías para obtener el sustento, es la más ampliamente protegida legalmente, por un mínimo de garantías que se enriquece a cada paso hasta permitirles su ingerencia en los asuntos más importantes; el objeto: la coordinación de esos intereses en oposición.

La vida de la empresa, en sus utilidades como producción, interesa a toda esa unidad que forma; e interesa también al Estado: Ello justificaría su intervención. Sin embargo, la intervención directa de los trabajadores se muestra más optimista; el trabajador conoce por medio de sus representantes los problemas que afectan a la empresa y por medio de ellos colabora con los de la empresa en su solución, esto es, coordinan los fines.

Aún más importante que la intervención del trabajador en la vida de la empre-

sa, es la buena disposición que se crea en su seno para el buen desarrollo de las relaciones humanas.

Consideramos que una vez alcanzada una meta económica en países industrializados, como Alemania, en que el nivel de vida es satisfactorio, debe reglamentarse la cogestión, porque ésta tiene como fin, no sólo elevar económicamente al trabajador, sino sumergirlo en la política económica nacional. Sin embargo, su implantación en uno u otro grado podrá acordarse tras un estudio de la situación industrial económica y social del momento.

En Alemania, en la actualidad están vigentes cuatro leyes de cogestión: Ley de codecisión de los trabajadores en las empresas carbonero-siderúrgicas (MGB), que permite el mayor grado de cogestión; Ley complementaria de codecisión de los trabajadores en las empresas productoras de hierro, acero y carbón (MBErgG); Ley constitucional del establecimiento (BVG), aplicable a todos los establecimientos privados que tengan más de cuatro trabajadores estables; y Ley sobre la representación del personal en los establecimientos y servicios de la administración pública (PVG). Los grados de cogestión en cada una de estas leyes varían. La institución —dice Garralda— se ha visto por algunos con desconfianza, como Voigt, que considera que el derecho pertenece no a los trabajadores individualmente sino asociados en sindicatos; y en ello deposita la razón de la desconfianza, que a la vez obstaculiza el desarrollo de la cogestión. A esta opinión no se adhiere Garralda, que considera que los trabajadores quieren que la institución se establezca, a pesar de que desconocen su naturaleza.

El problema actual sobre la cogestión en Alemania se ubica en la cartelización de los **Konzern**<sup>1</sup> del acero que se lleva a cabo, propiciada por la cogestión paritaria en la práctica: la ley no ha previsto la intervención de los trabajadores en el **Kontor**, la oficina central del Cartel.

Patricia KURCZYN VILLALOBOS