

Algunas Consideraciones sobre la Cogestión Obrera en las Empresas

CIPRIANO GÓMEZ LARA

Profesor de Teoría del Proceso y Derecho
Procesal Civil en la Facultad de Derecho de
la UNAM.

SUMARIO: I. *Introducción*. 1. La transformación de la empresa contemporánea. 2. Su-
puesto de que parte la cogestión. 3. Universalidad de la aspiración a la
cogestión. II. *La cogestión en algunos países de economía capitalista*. 4.
Generalidades. 5. Alemania Occidental. 6. Luxemburgo. 7. Países Bajos.
8. España. 9. Argentina. 10. Otros países. III. *La cogestión en los países
socialistas*. 11. Generalidades. 12. Polonia. 13. Yugoslavia. IV. *Grados y
clases de cogestión*. 14. Procedimientos e intensidad. 15. Esfera de acción
de la cogestión. V. *Argumentos a favor y en contra de la cogestión*. 16.
Argumentos a favor. 17. Argumentos en contra. VI. *La cogestión obrera en
México*. 18. El artículo 123 fracción IX de la Constitución General. 19. El
contrato colectivo. VII. *Conclusiones. Bibliografía*.

I. INTRODUCCION

1. *La transformación de la empresa contemporánea*

Es INNEGABLE que hoy en día, la empresa económica, en su más amplio significado, sufre una transformación radical, en virtud de que no es ya del patrimonio exclusivo del capital, "...y se ha convertido en una comunidad de producción que resulta de la combinación de dos elementos, el trabajo y el capital".¹ "La participación obrera en las empresas está deviniendo la razón más alta de la transformación de la empresa..."²

¹ Mario DE LA CUEVA, *Panorama del Derecho Mexicano del trabajo y de la seguridad social*.

² Mario DE LA CUEVA, *Opus cit.*

En rigor, estamos frente a una compleja transformación en torno al concepto tradicional de la propiedad privada sobre la empresa y en cuanto al papel social y de interés público que a ésta toca desempeñar en un mundo de acentuada interdependencia. Un gran sector de la doctrina, contemplando este fenómeno, coincide en subrayar la importancia y la significación actual que lleva consigo la intervención activa del sector trabajador —obreros y empleados— en la marcha cotidiana de las unidades económicas. “En estos últimos años se ha operado un cambio sustancial en la dirección de la empresa. En su origen, el patrono imponía su voluntad en cuanto a su marcha y dirección, es decir, era la única autoridad técnica que tenía facultades sobre la dirección, la gestión, la producción y sobre el progreso de las empresas. La misión del trabajador estaba reducida a la prestación de su trabajo. La intervención obrera ha sido, pues, definida como una institución, en virtud de la cual el patrono cede parte de su autoridad a los obreros de un taller o fábrica, para que éstos colaboren en la producción en determinadas condiciones y con determinados derechos... la intervención del obrero en la dirección de la empresa, con facultades de decidir en sus organismos directivos y actuaciones en los organismos deliberativos, con voz y voto, es lo que nosotros llamamos cooperador en la gestión directriz... , podemos asegurar que la transformación operada en el trabajador no es otra cosa que el comienzo de la democratización de la industria”.³ En efecto. “La cogestión guarda íntima relación con la ‘democracia económica’, es uno de sus componentes. La democracia económica pretende superar la actitud de ‘en mi casa mando yo’, establecer la ‘igualdad de derecho del capital y del trabajo’, convertir al obrero de ‘súbdito económico’, en ‘ciudadano económico’ y colocar a ‘la persona humana en el centro de la economía’”.⁴ A lo anterior, hay que agregar que “...la coparticipación en la administración no se concede hoy al trabajador únicamente como un medio más para obtener mejores condiciones de trabajo, mediante una acción conjunta dentro de la empresa, sino que dicha coparticipación debe verse principalmente, como un hecho para demostrar que el trabajador está asociado a la empresa y por eso tiene un interés directo en intervenir en la configuración de este organismo”.⁵

³ José GALANTE M., *Ensayo sobre la intervención del trabajador en la producción y en la dirección de las empresas*, en *Revista Mexicana del Trabajo*, México, mayo-junio, 1960, págs. 45 y 46.

⁴ Wolfgang HIRSCH-WEBER, *Los sindicatos en la política*, Madrid, Editorial Tecnos, S. A., 1964, Pág. 160.

⁵ Ernesto KROTOSCHIN, *Tendencias actuales en el derecho del trabajo*, Buenos Aires, Ediciones Jurídicas Europa-América, 1959, Págs. 126 y 127.

En el fondo de esta transformación radical de la empresa se encuentra una distinta fundamentación ética del derecho de propiedad. Es un reconocimiento de que, al menos una parte de la empresa es propiedad —en un sentido muy peculiar— de los trabajadores, de los empleados y obreros que laboran en la empresa y que, en razón de ello, tienen derecho a intervenir en la marcha y gestión de la misma. Es decir, a medida que la cogestión obrera va tomando mayor fuerza, se relativizan, indudablemente, los tradicionales derechos de propiedad sobre los medios de producción. El 'dueño' de la empresa, no puede ya 'usar' ni 'disponer' de ella con absoluta libertad, sino que va *sometiéndose*, primero, a una simple vigilancia o control, después a una colaboración más o menos intensa y, por último, a la necesidad ineludible, de una cogestión, es decir, *de una codecisión* tomada en asuntos vitales de *la marcha de la empresa*, codecisión que por su propia naturaleza y esencia, es de carácter bilateral y, en ocasiones, plurilateral, como habremos de examinarlo más adelante. Se trata pues, como lo apunta KROTOSCHIN, de un verdadero proceso de democratización económica, de un tránsito de una tiranía empresarial a un gobierno racional y científico de la unidad económica en donde el obrero, individualmente considerado, tiene derecho —y obligación— de opinar e intervenir, y en donde, también, todos los obreros, como conjunto humano, están colocados en un plano de igualdad, frente al propietario de la empresa, en todo lo tocante a la marcha socialmente útil de ésta.

2. *Supuesto esencial del que debe partir la cogestión obrera.*

El supuesto esencial o primordial del que parte la idea de la cogestión obrera, radica en el hecho de que la empresa no sea de la propiedad de los trabajadores, al menos no de la propiedad exclusiva. Porque, el término 'cogestión' implica necesariamente que la gestión, sea conjunta, o en otras palabras, que las decisiones relativas a la dirección y a la marcha de la empresa sean hechas en forma coordinada por la entidad o persona propietaria o titular de ésta, y por los obreros y trabajadores. Porque, si la unidad económica es de la propiedad exclusiva de los trabajadores, consideramos que en rigor, no podría hablarse de cogestión, sino de gestión exclusiva de los propios trabajadores, como sucede, por ejemplo, en una cooperativa de producción, en la cual, salvo algunas excepciones, los obreros y trabajadores, como propietarios y responsables, tienen una verdadera autogestión en lo relativo a los asuntos de dirección y de gestión de la empresa. Partimos pues del supuesto, de que la cogestión implica necesariamente al menos, una dualidad, y en ciertos casos, una pluralidad de

intereses y de sectores que se conjugan en la empresa, en un plano de paridad o de igualdad democrática, como ya lo hemos apuntado anteriormente.

3. *Universalidad de la aspiración a la cogestión obrera*

De lo anterior se desprende que, el fenómeno de la cogestión puede presentarse tanto en países de economía capitalista o de la libertad de empresa, como en los países de economía socialista o colectivizada, según habremos de verlo con mayor detalle posteriormente. También, por otra parte, se presenta el fenómeno de la cogestión, en aquellas partes de la economía de ciertos países, que están socializadas o colectivizadas, representando esto un grado o etapa intermedia, entre la economía de tipo capitalista y la economía de tipo socialista. Así, "...en países en que la industria nacionalizada forma sólo un sector de la industria, en general... los trabajadores participan o colaboran, por medio de sus representantes en la dirección de tales industrias nacionalizadas, por ejemplo, en Bélgica los trabajadores ferroviarios están representados en los directorios o consejos de administración de la empresa de ferrocarriles del Estado. Lo mismo ocurre en Noruega, Suiza, Francia, Canadá".⁶ Es cierto, por otra parte, que la cogestión en las empresas que se desarrollan en países de economía capitalista, presenta rasgos muy especiales: "La colaboración en el sentido indicado acarrea problemas especiales en las empresas nacionalizadas o colectivizadas. Aquí la colaboración es más específica entre el personal y la dirección (sin que quepa el binomio capital-trabajo u obrero-patronal en el sentido usado en las empresas de la economía privada)".⁷

Como veremos más adelante, en el apartado 12 de este trabajo, la aspiración obrera por la cogestión, no es una lucha que exclusivamente pudiera encontrarse en países de régimen capitalista o de economía privada. La aspiración de los trabajadores por participar activamente en la dirección y en la gestión de las empresas, tiene por ello, cierto grado de universalidad, y habremos de referirnos nuevamente a esto, al analizar la lucha que en el mismo seno de un régimen socialista, como lo es actualmente el polaco, por la aspiración a la cogestión obrera.

II. LA COGESTION EN ALGUNOS PAISES DE ECONOMIA CAPITALISTA

4. *Generalidades*

El supuesto del que parte la cogestión en países de economía capita-

⁶ Ernesto KROTOSCHIN, *Opus cit.*, Págs. 141 y 142.

⁷ Ernesto KROTOSCHIN, *Opus cit.*, Pág. 141.

lista, o de empresa privada, radica en reconocer por principio de cuentas, que la propiedad de la empresa está en manos de los particulares, y que los trabajadores, como también ya lo analizamos anteriormente, van ganando terreno, primero por una mera información, después por un control, más tarde por una colaboración más íntima y, finalmente, por una codecisión o cogestión en sentido estricto. "...las mayores diferencias (en la cogestión) existen entre los países de economía principalmente libre y los países de economía nacionalizada y planificada, pues mientras en los primeros la colaboración sirve primordialmente a los intereses de la empresa, en los segundos se guía muchas veces por los intereses de organismos colectivos más amplios (Estado) en que la empresa está integrada de un modo más estricto y absorbente".⁸

5. *Alemania Occidental*

No debe olvidarse que Alemania, entendida todavía como un país unitario y no dividido artificialmente por los intereses de las potencias que predominan en el marco mundial, es una nación con ricos antecedentes en el campo de la lucha social y obrera. Es un error pensar que el control obrero o por lo menos la doctrina que lo informa, sea el resultado de un pensamiento absolutamente nuevo, ya que desde 1890 Guillermo II, emperador de Alemania, somete a Bismarck un proyecto que se niega a aceptar tendiente a que la legislación fijase las formas bajo las cuales los trabajadores por intermedio de representantes que gocen de toda su confianza, participen en la solución de las cuestiones de interés común y sean colocados en estado de defender sus intereses con los patrones. Sin embargo, el antecedente de mayor fuerza y significación, es indudablemente el contenido en el artículo 165 de la Constitución Alemana de Weimar, disposición que decía lo siguiente: "Art. 165. Los obreros y empleados deben colaborar con los empresarios para la determinación de las condiciones de empleo y de trabajo y para el desarrollo económico integral de las energías productivas. Las organizaciones de las dos categorías y los contratos establecidos por ellas son jurídicamente reconocidos. Los obreros y empleados, para la tutela de sus intereses sociales y económicos, disponen de una representación legal en los consejos obreros de empresa y en los consejos obreros de distrito, formados según la distribución de las regiones económicas, y además en el Consejo Obrero del Reich. Los Consejos Obreros de distrito y aquél del Reich, para el cumplimiento de las tareas generales económicas y la colaboración al cumplimiento de las leyes de socialización,

⁸ Ernesto KROTOSCHIN, *Opus cit.*, Pág. 136.

forman, junto a los representantes de los empresarios y con las otras clases interesadas, consejos económicos de distrito y un consejo económico del Reich. Estos consejos deben estar organizados de manera que en ellos estén representados los grupos de oficios importantes y en medida proporcional a su relieve económico y social. Los proyectos de ley en materia social y económica de más relevante importancia deben ser, antes de su presentación, a cargo del gobierno del Reich, sometidos al parecer del consejo económico del Reich. El Consejo Económico tiene el derecho de formular proyectos de ley en la misma materia, y el gobierno del Reich está obligado a presentarlos al Reichstag, aunque no esté de acuerdo con ellos. El Consejo Económico puede encargar a uno de sus miembros de sostener ante el Reichstag el proyecto propuesto por él. Los poderes de control y de administración pueden ser transferidos a los consejos de los trabajadores y a aquellos económicos en el ámbito territorial que les compete. Pertenece a la competencia exclusiva del Reich reglamentar la organización y las atribuciones de los Consejos obreros y económicos y de sus relaciones con otros entes sociales autónomos”.

Como es bien sabido, la Constitución de Weimar, por su carácter progresista, estuvo muy poco tiempo en vigor, y el régimen nazi, hizo a un lado y descartó, cualquier posibilidad de auténtica gestión obrera en las empresas. No es sino hasta después de terminada la Segunda Guerra Mundial, cuando los obreros alemanes manifestaron en repetidas ocasiones su decisión de no volver a ser engañados, y la necesidad de estar representados en la economía, con total igualdad de derechos y no sólo en ciertos organismos económicos, como las cámaras y corporaciones, sino en la administración y dirección del conjunto de la economía. “Desde 1947, ya antes de la publicación de la ley relativa a esta materia, en 27 empresas de la industria del hierro y del acero los accionistas se reunieron por iniciativa propia y adoptaron ciertas medidas en unión de los representantes de los trabajadores para asociar a éstos en la gestión de las empresas. Se convino que en cada una de estas 27 empresas, la mitad de los miembros de los directorios estaría constituida por personas nombradas por los sindicatos y en los órganos ejecutivos de los directorios, al lado del director técnico y del director comercial, figuraría un director del trabajo... , con idénticas facultades que aquéllos. La elección de este director, así como las de los demás directores la realizaba el directorio, pero a propuesta de los miembros trabajadores del mismo”.⁹ Debe notarse pues, que antes de un

⁹ Adolf JUNGBLUTH, *Funciones del director del trabajo, de las empresas sometidas al régimen de cogestión obrera en la República Federal de Alemania*, en Revista

reconocimiento legislativo del fenómeno de la cogestión obrera en Alemania Occidental, este fenómeno se dio en la realidad económica, en empresas importantes de las industrias del hierro y del acero.

Posteriormente, "la ley alemana (de) 21 de mayo de 1951, estipula la creación de un Consejo de vigilancia administrativa en aquellas empresas en que trabajen más de mil obreros... El Consejo administrativo se compone de 5 representantes de los accionistas, 5 de los trabajadores y un representante adicional independiente, cuya elección es hecha por los diez miembros del comité. Sin embargo, en empresas en que haya 500 o más obreros, de conformidad con la ley del 11 de octubre de 1952, el Consejo de Empresa se compone de una tercera parte por representantes de los trabajadores y el resto por miembros de la empresa y de otros organismos que el mismo comité seleccione".¹⁰

Indudablemente la cogestión obrera en Alemania, ha tenido una influencia de enorme importancia en lo económico y en lo social aunque se dice que el hombre común ignora lo que la cogestión significa y, por último existe el problema, que por lo demás no es exclusivo de Alemania, consistente en determinar si deben ser los sindicatos, a través de sus representantes, los que intervengan en la integración de estos organismos de cogestión, o por el contrario, representantes de los empleados que no sean precisamente funcionarios sindicales.

Debe advertirse, que según el sistema establecido por la ley de 21 de mayo de 1951, así como por la ley de 11 de octubre de 1952, si bien se establece la participación obrera en la marcha de la empresa, la genuina y verdadera cogestión, o codecisión, sólo tiene lugar en un reducido número de empresas, fundamentalmente las del hierro y las del acero, y por lo que se refiere a la gran mayoría de las demás empresas, la participación obrera se reduce a hacer un mero derecho de los trabajadores a simples informaciones, a control, y a grados de colaboración no muy intensos.

Se piensa que la intervención de los trabajadores en la cogestión de las grandes empresas de Alemania Occidental, ha sido feliz. "Los representantes de los trabajadores en los directorios han llegado a ser un precioso elemento que con su gran conocimiento técnico y su sincera preocupación por las conveniencias de la estabilidad económica general ejercen una saludable influencia en los comités y sirven para contrarrestar la influencia

Internacional del Trabajo, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, Vol. LVIII, 1958.

¹⁰ Martin BRUGAROLA S., *Comités de empresas francesas y la dualidad administrativa alemana*, en Revista Mexicana del Trabajo, México, marzo-abril, 1962.

interesada de los accionistas, que a menudo carecen de una visión de conjunto. Fueron ellos quienes, después del periodo de reconstrucción inmediato a la guerra, de la reforma monetaria, y de la desaparición de los carteles, cuando sobrevino la ola de inversiones, pusieron freno a la ambiciosa expansión de los planes de muchas compañías del hierro y del acero y quienes señalaron la importancia de racionalizar las inversiones, en lugar de lanzarse a gastos excesivos para aumentar la capacidad de producción. La recesión que sobrevino en la primavera de 1958 puso de manifiesto lo acertado de esta conducta".¹¹

6. Luxemburgo

En Luxemburgo, aunque las primeras iniciativas e ideas sobre la co-gestión se remontan a fines del siglo pasado, no existe propiamente esta institución en una forma acabada. No obstante lo anterior, existen las Delegaciones de empresa, que representan cierto intento de co-gestión. Es importante en Luxemburgo un proyecto de ley sobre la materia de 17 de diciembre de 1945 que pretendía establecer propiamente la co-gestión obrera, al que se opuso el sector patronal, habiéndole contestado la Cámara del Trabajo lo siguiente: "El país no podía permanecer fuera de las grandes corrientes democráticas, ni oponerse a la marcha inevitable del progreso. La concepción según la cual el riesgo de los negocios es asumido exclusivamente por los accionistas... es una concepción caduca; el desempleo es un riesgo tan grave, como el de las pérdidas financieras. Y ¿por qué los trabajadores no intervendrían en la gestión de la empresa, puesto que ya intervienen de manera directa mediante las negociaciones de convenios colectivos o indirecta, mediante la fijación de salario mínimo legal o la reducción de la duración del trabajo? El comité de empresa no constituiría más que una ampliación de los que ya existen en la actualidad. Finalmente, para poder discutir con los empleadores, es necesario que los obreros estén informados de la marcha de los negocios".¹² Sin embargo, el proyecto de ley no llegó a entrar en vigor.

7. Países Bajos

Los Países Bajos tienen vigente una ley denominada Ley de Consejos

¹¹ Adolf JUNGBLUTH, *Opus cit.*, Pág. 426.

¹² Georges ALS, *La participación de los trabajadores en la gestión y en los beneficios de la empresa en Luxemburgo*, en Revista Internacional del Trabajo, Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, Vol. LVIII, No. 6, Dic. 1958, Pág. 666.

de Empresas,¹³ pero tales Consejos, no tienen propiamente funciones de cogestión, sino de simple colaboración, porque el artículo 6.1) de la referida Ley, postula el carácter independiente de la función del empleador, y los siguientes incisos y apartados del mismo artículo 6, dan las atribuciones al Consejo de Empresa, que son, como ya lo anunciamos, de simple colaboración y a lo máximo, de cierta codecisión en algunos aspectos de organización interna de la empresa, como por ejemplo, fijación de periodos de vacaciones, inspección y vigilancia sobre condiciones de trabajo, sobre cumplimiento de disposiciones legales generales relativas a la protección de los trabajadores, etc. Claro que se postula también la obligatoriedad para el patrón de colaborar con el Consejo de Empresa y de informar a éste periódicamente sobre la situación económica de la misma. Se trata pues de un simple sistema de colaboración y no de cogestión, pues todo se limita a reglamentar ciertos aspectos de control y de débil colaboración.

8. España

Según José María POU DE AVILÉS,¹⁴ en España, de acuerdo con un Reglamento de 11 de septiembre de 1953, basado a su vez en un decreto de 18 de agosto de 1947, se reglamentaron los Jurados de Empresa, que son calificados como entidades de armonía laboral y que están llamados a lograr la convivencia en el seno de la empresa, el aumento de producción y el desarrollo de la economía. Sin embargo, no llegan en realidad a desempeñar funciones de cogestión, pues a lo que en todo caso tienen derecho, es a recabar informaciones de la empresa, pero "...en ningún caso podrá (el Jurado de empresa) actuar en menoscabo de las funciones de dirección que corresponden al Jefe de la misma, responsable ante el Estado de su elevada misión". Es fácil comprender que si la cogestión empresarial significa *democratización* de la empresa, España, con el régimen dictatorial fascista que viene padeciendo desde hace ya muchos años, está muy lejos de darnos una genuina cogestión.

9. Argentina

"La reforma de la Constitución... en el año 1957 redujo su actuación a incorporar a continuación del artículo 14 un nuevo artículo conteniendo

¹³ *Ley de Consejos de Empresas de los Países Bajos*, publicada en Revista de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales, Montevideo, abril-junio, 1953.

¹⁴ José María POU DE AVILÉS, *La participación de los trabajadores en la gestión y los beneficios de la empresa*, en Revista del Instituto de Derecho Comparado, No. 10, 1958.

todo él cláusulas de carácter social, disponiendo: 'El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurará al trabajador: participación en las ganancias de las empresas, con *control de la producción y colaboración en la dirección*'... La realidad impuesta por sobre conveniencias, no ha sido otra que la reforma introducida no interesó a sus beneficiarios, ni despertó en el país inquietud alguna, por más de ser, por la extensión de los beneficios acordados, sumamente avanzada. La reforma constitucional argentina no representó más que una tentativa dirigida a dar fórmulas espectaculares que fundamenten posibles cambios legislativos, fijando su orientación; pero un error inicial hace débil el planteamiento, pues se verifica en momentos de incertidumbre y con miras descaradamente electorales. De tal manera no cabe considerar, *seriamente*, una situación derivada de una imposición hecha por la Convención Nacional Constituyente, con fines visiblemente efectistas y carentes de todo criterio constructivo".¹⁵ Por consiguiente, de acuerdo con las opiniones transcritas, es evidente que el sistema de cogestión en Argentina, no ha cobrado realidad ni efectividad, y no pasa de ser una mera declaración constitucional, sin aplicación práctica ni reglamentación. Otros autores¹⁶ analizan los pasos seguidos para establecer la reforma constitucional de 1957 y los debates en cuanto al establecimiento de ciertos derechos de cogestión, que por lo demás se relacionan íntimamente con la participación en las utilidades implantada.

10. Otros países. Antecedentes generales

En general, se pretende encontrar como primer antecedente de la cogestión obrera al Primer Congreso Internacional Obrero, celebrado en Londres en 1864, "...el cual votó a favor de la reivindicación obrera del control", y se nos informa además que: "...el sistema fue aplicado por León Harmel en 1895 en su hilandería de Vel des Bois... siendo su ejemplo seguido por otro industrial católico, Riviére, que implantó en el año de 1889 un Consejo de taller en su imprenta. Tomó forma en el derecho positivo con la sentencia Waldeck-Rousseau que puso fin en 1899 a la huelga metalúrgica de Creusot, instituyendo delegados del personal encargados de presentar a la dirección de la empresa las reclamaciones del

¹⁵ Guillermo CABANELLAS, *Derecho Sindical y corporativo*, Buenos Aires, Editorial Bibliográfica Argentina, 1959.

¹⁶ Enrique A. C. AZTIRIA, Horacio P. FARGOSI y Pedro G. SAN MARTÍN, *La participación de los trabajadores en la gestión y los beneficios de la empresa*, en *Jurisprudencia Argentina*, Buenos Aires, 16 de mayo de 1958, Págs. 4 y 5.

mismo... por su parte KATZ... hace remontar sus orígenes, en Alemania al año 1848 en cuya oportunidad la Asamblea Nacional Constituyente, reunida en Francfort en el proyecto de Ley Industrial, disponía para toda fábrica la elección obligatoria de una comisión compuesta por delegados de los trabajadores, capataces e integrada con el empleador o su representante. La guerra de 1914 impulsa la institución del control... especialmente en Francia a mérito de las exhortaciones del ministro de armamentos Albert Thomas... pero decae pese a precedentes de los Consejos Withley en Inglaterra, a lo dispuesto por el artículo 165 de la Constitución de Weimar, a la tesis de Rockefeller en EE.UU. y a la favorable acogida de la Escuela Social Católica que recoge los principios de la encíclica *Rerum Novarum*..., el año de 1919 marca el comienzo de las primeras leyes orgánicas al respecto, debiendo señalarse las dictadas en Luxemburgo y Austria, precedentes de la Ley Alemana de 1920; pero su ejemplo no es seguido con mayor interés y se produce un 'impasse' hasta que en 1936 el acuerdo Martignon... en Francia vuelve a poner el tema sobre el tapete con los caracteres que presenta en la actualidad..."¹⁷ Por su parte, KROTOSCHIN,¹⁸ nos habla de ciertos tipos de colaboración voluntaria establecidos en los países escandinavos, así como en Italia a través de la constitución de comités de empresa. También Bélgica tiene experiencias parecidas, y en Israel, existe un acuerdo entre la Asociación de Industriales y la Confederación General de Trabajadores del año de 1952, que establece la cooperación entre trabajadores y jefes de empresa para elevar la productividad. Estos ejemplos de pactos o acuerdos, entre empleadores y trabajadores, para constituir una cogestión, también se han dado en Suiza, en diversos países de América, en Japón y en la India.

Es importante percatarse que la propia Iglesia Católica comparte la idea de que la participación del trabajador en la marcha de la empresa, es un problema que no puede soslayarse ni postergarse. Juan XXIII, en su encíclica *Mater et Magistra*, al hablarnos de las determinaciones y ampliaciones de las enseñanzas de la encíclica *Rerum Novarum*, no deja de reiterar la idea, en los siguientes términos: "*presencia activa de los obreros en las empresas grandes y medianas*... Además, moviéndonos en la dirección trazada por nuestros Predecesores, también consideramos que es legítima en los obreros la aspiración a participar activamente en la vida de las empresas en que están incorporados y trabajan, ...el problema de la

¹⁷ José María RIVAS, *Control en la producción y colaboración en la dirección*, en *Jurisprudencia Argentina*, año XXI, Núm. 54, Buenos Aires, 23 de febrero de 1959.

¹⁸ Ernesto KROTOSCHIN, *Opus cit.*, Págs. 136 a 140.

presencia activa de los obreros existe siempre, sea pública o privada la empresa; y en cualquier caso se debe tender a que la empresa venga a ser una comunidad de personas, en las relaciones, en las funciones y en la posición de todos los sujetos de ella... Una concepción humana de la empresa, debe, sin duda, salvaguardar la autoridad y la necesaria eficacia de la unidad de dirección; pero no puede reducir a sus colaboradores de cada día, a la condición de simples silenciosos ejecutores, sin posibilidad alguna de hacer valer su experiencia, enteramente pasivos respecto a las decisiones que dirigen su actividad".¹⁹

III. CONSIDERACIONES SOBRE ALGUNOS ASPECTOS DE LA COGESTION EN DOS PAISES SOCIALISTAS

11. *Generalidades*

Contrariamente a lo que podría pensarse, la co-gestión obrera en las empresas, no es característica esencial de todo sistema socialista. Muy por el contrario, sobre todo en las primeras épocas de organización socialista de toda comunidad, no priva precisamente un sistema de colaboración o co-gestión empresarial. Si bien es cierto que el genuino socialismo significa la llegada de los obreros y trabajadores al poder político, para transformar radicalmente el proceso productivo, de circulación, de distribución y consumo de la riqueza, sin embargo, esas primeras etapas de construcción socialista, se han sabido caracterizar por su cariz tiránico y dictatorial, por una verdadera dictadura del proletariado, según la explicación marxista de la implantación de un nuevo régimen socioeconómico. En múltiples ocasiones, por ello, el poder político con objeto de consolidar el nuevo régimen, se centraliza a grado máximo, haciendo víctimas de esa exagerada centralización y del ciego e irritante burocratismo, a la propia clase trabajadora, base y sustento natural del propio socialismo. Esta contradicción surge pues, como una característica casi ineludible de las primeras épocas socialistas, y sin embargo, el siguiente paso, una vez consolidada la nueva estructura del régimen social, radica en una descentralización democratizadora de la dirección económica, con miras a crear células auto-coordinadas, pero congruentes con todo el sistema. Este fenómeno que nos atrevemos a calificar como de evolución socialista, se ha ido presentando en diversos países de economía colectivizada, en los cuales han ido surgiendo

¹⁹ Juan XXIII, *Encíclica Mater et Magistra*, en *Rerum Novarum*, México, Populibros "La Prensa", 1962.

y afianzándose los sistemas de colaboración entre el personal y la dirección de las empresas. "Ello ha ocurrido siempre en la Unión Soviética y, después de la Segunda Guerra Mundial, también en otros países de Europa Central y Oriental (Albania, República Democrática Alemana, Bulgaria, Checoslovaquia, Hungría, Polonia, Rumania). En estos sistemas, la colaboración dentro de la empresa se desliza y mezcla con la colaboración más amplia prestada al Estado..."²⁰

El paralelismo entre lo sucedido en Polonia y en Yugoslavia, en los últimos años, vendrá a hacer más evidentes las cuestiones que hemos apuntado.

12. Polonia

A pesar del poco tiempo transcurrido desde que se instituyeron los Consejos Obreros en Polonia, o sea desde el 19 de noviembre de 1956, las experiencias realizadas permiten ya sacar algunas conclusiones generales en cuanto a ellos, según Jan ROSNER.²¹ Tales conclusiones son las siguientes:

1. Los Consejos Obreros en Polonia son resultado de una tendencia consciente de los elementos obreros, intelectuales y políticos más avanzados hacia la democratización de las relaciones dentro de las empresas, como factor de la mayor importancia de la democratización socialista general que ha sido impuesta en lucha abierta *contra los métodos burocráticos* de dirección de las empresas industriales y de la vida económica.

2. El nuevo sistema se basa en la socialización ya conseguida, de las ramas clave de la economía. Tiene como objetivo la socialización total del país. Este sistema económico se caracteriza por una *planificación central*, unida a una *descentralización de la dirección de las empresas*, y por una autonomía mayor de éstas. La dirección descansa ahora en el doble principio de la dirección individual y de las decisiones colectivas tomadas por los Consejos Obreros.

3. Con ayuda de estímulos materiales y morales, los Consejos Obreros fomentan el interés de los trabajadores por la expansión y la prosperidad de la empresa, siendo así un factor importante de integración y de dinamismo del personal; su finalidad suprema es la organización más eficiente

²⁰ Ernesto KROTOSCHIN, *Opus cit.*, Págs. 142 y 143.

²¹ Jan ROSNER, *La dirección de las empresas por los obreros en Polonia*, en Revista Internacional del Trabajo, Vol. LVI, No. 3, septiembre de 1957, Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo.

que sea posible del proceso de producción y el desarrollo dentro de la empresa de relaciones inspiradas en el humanismo socialista.

Las formas adoptadas en el funcionamiento de los Consejos Obreros y los métodos actuales de dirección de las empresas, así como las relaciones mutuas entre los Consejos Obreros, los Consejos de Empresa, la dirección y las administraciones centrales de las diferentes ramas de la industria, son aún provisionales y experimentarán sin duda, sucesivas transformaciones, a medida que se vaya adquiriendo experiencia práctica en la vida cotidiana de las empresas.

Como ya lo apuntamos en el apartado 3 de este trabajo, la aspiración obrera por la cogestión, no es una lucha que exclusivamente pudiera encontrarse en países de régimen capitalista o de economía privada. La aspiración de los trabajadores por participar activamente en la dirección y en gestión de las empresas, tiene por ello, cierto grado de universalidad, y para destacar el carácter de lucha que en el mismo seno de un régimen socialista, como lo es el polaco, tiene esta aspiración a la cogestión obrera, es pertinente referirnos a lo siguiente: “la huelga y las demostraciones obreras de los establecimientos de Poznan, que tuvieron lugar en junio de 1956, constituyeron, en el fondo, una protesta colectiva contra unos métodos de dirección que ignoraban con frecuencia los intereses legítimos de los obreros, a la vez que intervenían en los más pequeños detalles de la vida interna de la empresa. La voz de alarma de Poznan no fue dada en vano. Bajo la presión de la opinión pública y de las masas obreras se reconoció cada vez más la necesidad de una dirección obrera mediante la introducción de consejos obreros que colaborasen con los directores de empresa. Ello llegó a ser uno de los postulados esenciales del programa de reformas formulado en 1956, cuyo punto culminante fueron los acontecimientos políticos de octubre de 1956”.²²

De lo anterior queda evidentemente mostrado que, la lucha de los trabajadores y obreros por la cogestión en las empresas, es una aspiración universal y democrática, y el paralelismo indudable entre la forma como se presenta la cogestión en Polonia y en Yugoslavia, es una muestra de ello.

13. *Yugoslavia*

La ley constitucional yugoslava, “Registra este derecho de los productores y de las colectividades de trabajo en las empresas económicas y los fundamenta así: 1. Derecho de las colectividades de trabajo a administrar

²² Jan ROSNER, *Opus cit.*, Pág. 296.

la empresa o la cooperativa, ya sea directamente o a través de los consejos obreros, elegidos y revocados por los productores; 2. Elegibilidad de los productores para los puestos representativos de las empresas económicas; 3. Derecho de la empresa económica a disponer de sus ingresos, después de cumplidas sus obligaciones sociales, garantizándole un mínimo de participación; 4. Derecho de la empresa a fijar la remuneración de sus trabajadores, dentro del límite de sus capacidades, garantizando la Ley, por otra parte a los trabajadores, un salario mínimo sobre los recursos sociales; 5. Derecho de la empresa a fijar de manera autónoma sus propios planes económicos; 6. Derecho de los productores a participar, mediante sus representantes en las nuevas cámaras de las Asambleas Populares —Consejos de Productores—, en la determinación de los recursos materiales consagrados a la satisfacción de las necesidades sociales y a su forma de empleo”.²³

Se señala al *colectivo de trabajo*²⁴ como titular del derecho democrático socialista de gestión de la empresa... El colectivo de trabajo asume la gestión de la empresa no directamente, sino por intermedio del consejo obrero, que es un órgano representativo y por intermedio también del comité de gestión y del director de la empresa, organismos éstos que tienen una serie de relaciones con el comité popular de la comuna, y otras instituciones como las asambleas obreras y el referéndum. Así, el comité de gestión es el órgano ejecutivo del consejo obrero, con otras atribuciones. El director de empresa es al mismo tiempo órgano de la gestión obrera y representante del Estado. La *comuna*,²⁵ dice el Programa de la Liga de los Comunistas de Yugoslavia, es la organización política y territorial básica de autogestión del pueblo trabajador; también es la colectividad social y económica fundamental de la población de su territorio. Colectividad social y económica básica, la comuna es la célula del cuerpo social en que se establecen las relaciones de producción, de distribución, de consumo y las demás relaciones cotidianas principales entre los trabajadores. La autogestión del pueblo laborioso en los diversos sectores de la vida social, asegura a la comuna una estructura democrática y hace de ella la organización fundamental más típica de la autonomía sobre base territorial.

Después de la Segunda Guerra mundial,²⁶ el Estado fue concentrando

²³ Jesús HERNÁNDEZ, *Autogestión Obrera y social, autogobierno del Pueblo y el Movimiento Sindical*, en Yugoslavia de Hoy, México, Instituto Mexicano-Yugoslavo de Relaciones Culturales, 1963, Págs. 110 y 111.

²⁴ Pavle KOVAC, *Autogestión Obrera en Yugoslavia*, Blograd, Jugoslavija, 1960.

²⁵ Jesús HERNÁNDEZ, *Opus cit.*, Pág. 114.

²⁶ Pavle KOVAC, *Opus cit.*, Págs. 3 a 7.

a través primero de confiscaciones y después de nacionalizaciones, la gran mayoría de las empresas industriales, casi toda la industria minera, todos los transportes, los bancos, el comercio de mayoreo y el comercio exterior, con lo que propiamente se estableció un verdadero *centralismo político y económico*, para consolidar la propiedad sobre los medios de producción. En esa primera etapa, que duró hasta 1950, la característica principal es una centralización radical de la economía, pero a partir de 1950, se han desarrollado diferentes formas de participación de los obreros de las empresas, sobre todo a través de la actividad de los sindicatos, la competencia (emulación) socialista y las consultas de los productores. Sin embargo, esta administración excesivamente centralizada de la economía, comenzó a tener manifestaciones y tendencias negativas y sobre todo, una tendencia radical también hacia el burocratismo por lo que, la propiedad del Estado sobre los medios de producción y la gestión de la economía por el mismo, no son sino una fase inicial inferior del desarrollo del socialismo, fase que no debe durar más tiempo que el indispensable para el desarrollo económico, porque de lo contrario, surgen contradicciones económicas y políticas entre la máquina administrativa, que tiende a burocratizarse y a convertirse en una fuerza por encima de la sociedad, y los productores directos, cuya iniciativa y actividad son inevitablemente limitadas por tal sistema. Así, la recomendación del consejo económico del gobierno yugoslavo y el Consejo Central de la Confederación de Sindicatos de Yugoslavia, de diciembre de 1949, fue el preliminar inmediato de la instauración de la autogestión obrera, y el 28 de julio de 1950, la asamblea nacional yugoslava votaba la ley fundamental sobre la cogestión de las empresas económicas por los colectivos de trabajo.

“Históricamente, el proceso de autogestión social se inició en las empresas de producción. En efecto: en 1950, se promulgó una ley en virtud de la cual se ponía en manos de los obreros la gestión de las empresas de producción pertenecientes al Estado. De esta manera, la empresa dejaba de ser un bien del Estado, formando parte, en lo sucesivo, del patrimonio social, asumiendo su gestión los productores libremente asociados, miembros de la colectividad del trabajo. Al correr de los años que siguieron a la adopción del sistema de la autogestión obrera por las empresas de producción fue introduciéndose el sistema de autogestión social en los otros sectores de actividad, sobre todo en los transportes (ferrocarriles, por carretera, marítimos, aéreos, correos, telégrafos y teléfonos), en las organizaciones de servicios (artesanía, hotelería), en los establecimientos de servicios sociales (hospitales, escuelas, instituciones culturales, etc.). Actual-

mente, toda organización de trabajo, sea empresa o institución, cuenta con un sistema de autogestión totalmente elaborado. Paralelamente a esta extensión —que podríamos llamar horizontal—, el sistema de autogestión social se ha desarrollado verticalmente. El antiguo sistema de poder de Estado, administrativo y centralizado ha sido abandonado progresivamente, siendo reemplazado paso a paso por el sistema de autogestión social, puesto de manifiesto en las asambleas comunales de distrito y de república federada y asamblea federal... ”²⁷

“Una ley reciente de 1957 ha introducido transformaciones importantes en la situación del trabajador dependiente llamado ‘productor’... ya no es un mero asalariado: no sólo interviene en la gestión de la empresa sino también en la repartición del producto del trabajo... La gestión de la empresa es ejercida por medio de órganos electos de los propios trabajadores (Consejo Obrero y Comité de Gestión) este último elegido entre los miembros del Consejo, tiene a su cargo la dirección inmediata de la empresa y es responsable de su actuación ante el Consejo Obrero; los miembros del Consejo se eligen en votación general, secreta y directa por todo el personal de la empresa. La empresa se convierte, pues, en una asociación de productores libres... y la relación laboral pierde su sentido y contenido siendo reemplazada por una relación más francamente asociativa de hombres que poseen absoluta igualdad de derechos y de deberes”.²⁸

A consecuencia de todos estos cambios, se nos informa,²⁹ que la posición económica y jurídica de las empresas se ha modificado esencialmente. No son ya “empresas económicas del Estado”, sino organizaciones de base de la economía socialista, fundadas sobre la *propiedad social de los medios de producción* y sobre la autogestión de los productores. En lugar de la planificación anterior del Estado, que era estrictamente centralizada y que asignaba a las empresas tareas detalladas, se ve hoy a los organismos del Estado limitar sus funciones sobre este plan a la fijación de lineamientos generales del desarrollo económico, de las condiciones generales del trabajo de las empresas y de sus obligaciones materiales para con la comunidad social”.

Queremos recordar aquí, que partimos para la elaboración de este trabajo, del supuesto de que para que existiera la cogestión, era indispensable que la propiedad de la empresa no fuera de los trabajadores. A simple

²⁷ Dusan BILANZIC, *La gestión social*, Belgrado, Međunarodna Politika, 1965, Págs. 3 y 4.

²⁸ Ernesto KROTOSCHIN, *Opus cit.*, Págs. 146 a 148.

²⁹ Pavle KOVAC, *Opus cit.*, Págs. 21 y 22.

vista, podría pensarse que en el sistema yugoslavo, al hablarse de autogestión, se elimina la idea de cogestión, en virtud de que se considera que la empresa económica es de la propiedad de los trabajadores. Nosotros no compartimos tal criterio, ya que inclusive la sociedad cooperativa no es de la esencia de un verdadero régimen socialista, puesto que la propiedad de una empresa, sobre todo en los casos de empresas clave o de interés nacional, no puede ser exclusivamente de los trabajadores, sino debe por el contrario, constituir una verdadera propiedad social en el sentido más amplio, de ahí que, como lo hemos visto, se tiende en los últimos intentos, a establecer un verdadero régimen de *poligestión*, y no sólo de cogestión. Y hablando de poligestión, ya que como ha resultado evidente, cada vez intervienen más sectores y entidades interesadas en la marcha de cada empresa. Así tenemos, en el caso de Yugoslavia: la intervención de vigilancia y de planeación general de los organismos estatales, la intervención de la Comuna, de las asambleas obreras, del referéndum, es decir, como lo hemos ya dejado apuntado, un verdadero fenómeno de poligestión, y ello obedece indudablemente, a que la propiedad de la empresa y los beneficios de ésta, deben proyectarse a todas las esferas de lo social, y de allí esa intervención plurilateral en la gestión y marcha de cada unidad económica.

IV. GRADOS Y CLASES DE COGESTION

14. *Procedimientos e intensidad*

“Las tendencias al respecto son las más diversas, y las formas del mecanismo de la colaboración varían a tal punto no sólo de un país a otro, sino también de una industria a otra dentro del mismo país...”³⁰ Puede afirmarse que en este sentido, los mecanismos y procedimientos a través de los cuales opere la cogestión, dependen del grado de preparación técnica y social de una comunidad, así como de su avance democrático e institucional. Pero, por otra parte, la naturaleza de la actividad que desarrolle la industria o unidad económica, también se reflejará en los métodos y sistemas de colaboración entre los trabajadores y obreros y la dirección de la empresa. Es obvio que la cogestión en una empresa pesquera diferirá enormemente de aquella que opera en una entidad comercial, de la que se dedique a la construcción, a la navegación o a la hotelería.

En cuanto a la intensidad con la que los trabajadores intervengan en la gestión social y en la marcha de la empresa, algunos autores distinguen

³⁰ Ernesto KROTOSCHIN, *Opus cit.*, Pág. 135.

simplemente entre control y cogestión propiamente dicha, otros tratan de diferenciar el control de la colaboración y de la cogestión y, por último, se llegan a encontrar hasta cuatro grados de intensidad como veremos en las siguientes líneas.

Así, CABANELLAS nos indica que: “La distinción entre gestión conjunta y ‘control’ ha sido hecha por BRUN; afirma que la primera (cogestión, en francés) ‘es una intervención del obrero en la empresa, actuando en sus organismos directivos con poder de decisión, y con voz y voto en los organismos deliberantes’. La gestión conjunta implica colaboración del capital y del trabajo en la administración de la empresa, cuya dirección es compartida por empresarios y trabajadores. En cambio, el ‘control’ es menos. No significa, para el personal asalariado, un poder de decisión, ni para sus delegados, voto en los consejos directivos; supone un simple derecho de información, de vigilancia y de opinión. La función del ‘control’, por consiguiente, resulta de intensidad menor y de círculo de acción más reducido que la de la gestión conjunta. En ésta, comparten la dirección de la empresa patronos y obreros, que quedan situados en idéntico plano... En el ‘control’, la dirección es sólo del empresario. El obrero se limita a fiscalizar y a ayudar”.³¹

Por su parte, José María RIVAS nos enseña que la palabra control ha sido usada en un sentido amplio y en otro restringido. “En el primero significa ‘la participación de los obreros en la gestión de las empresas’...; en el segundo, que predomina en la doctrina, ‘es un mero derecho de fiscalización, comprobación o vigilancia’... por colaboración se representa el ejercicio de las funciones ‘consultivas o de asesoramiento y no obligan al empresario que se reserva para él la plena dirección de la empresa’... la cogestión o codeterminación, como también suele denominársele, implica una intervención activa en la marcha de la empresa, sea en su aspecto técnico, económico, social o, en su totalidad, ‘participando junto con los empresarios capitalistas, en el poder de decisión, dirección y administración de la empresa’... los trabajadores, por medio de sus representantes, tienen participación en los organismos directivos compartiendo el poder decisorio, concurriendo a los órganos deliberativos con voz y voto..., limitando el poder absoluto del empresario que debe ejercerse conjuntamente con el personal del establecimiento. Son pues *tres grados perfectamente diferenciados*: el primero —*control*— se limita a una tarea de fiscalización; el segundo —*colaboración*— a un asesoramiento; mientras que

³¹ Guillermo CABANELLAS, *Opus cit.*, Pág. 609.

el tercero —*cogestión*— limita las atribuciones del empleador haciendo participar a sus empleados en la dirección de la empresa".³²

Finalmente, otros autores³³ refiriéndose a la legislación alemana nos indican que en un sentido genérico quedan comprendidos bajo el concepto de derechos de *cogestión* la totalidad de los derechos de los trabajadores y que la intensidad de tales derechos es muy diversa, extendiéndose desde el simple derecho de información hasta la *codecisión* en sentido estricto (exigencia de su consentimiento) y, según tal criterio cabe distinguir las siguientes formas de *cogestión*:

1. La forma más débil es el *derecho a ser informado* por el empleador. Estos derechos de información constituyen las bases de cualesquiera otros derechos de *cogestión* de los trabajadores y del ejercicio adecuado de las funciones generales del Consejo de Empresa.

2. El grado inmediatamente superior lo constituyen los derechos de audiencia, asesoramiento y negociación. El empleado debe dar, en tales casos, al Consejo de Empresa, la posibilidad de formular objeciones y de discutir las en común... Pero también en este orden es libre su decisión y no está vinculado por la postura que adopte el Consejo de Empresa.

3. Ciertos derechos de *cogestión*, dan la posibilidad para participar en decisiones del empleador, en el sentido de un derecho de voz, pero sin que la validez o la ejecución de la medida adoptada dependa del asentimiento de la representación de empresa.

4. El derecho de *codecisión* en sentido estricto implica que la eficacia jurídica de la medida del empleador exija el asentimiento del Consejo de Empresa. La falta de asentimiento del Consejo de Empresa puede, entonces, tener por consecuencia la ineficacia inmediata de la medida del empleador. Pero también puede llevar consigo una impugnabilidad, en el sentido de que una instancia distinta de las partes sociales —por ejemplo el tribunal del trabajo—, decida definitivamente sobre la eficacia jurídica de la medida, provisionalmente eficaz del empleador.

15. *Esfera de acción de la cogestión*

No precisamente en cuanto al grado de intensidad de la participación obrera en la gestión de la empresa, sino en cuanto a la esfera o ámbito de acción de tal intervención, puede hablarse de tres tipos de *cogestión*:³⁴

³² José María RIVAS, *Opus cit.*, Págs. 1 y 2.

³³ Alfred HUECK y H. N. NIPPERDEY, *Compendio de Derecho del Trabajo*, traducción española, Madrid. Editorial Revista de Derecho Privado, 1963, Págs. 437 y 438.

³⁴ Ernst HEINITZ, *Problemi concernenti la gestione e la codecisione dei pres-*

1. La cogestión en los asuntos sociales tales como inicio y fin del trabajo diario, pausas, tiempo y lugar de pago, fijación de los periodos de vacaciones, etc.

2. En asuntos del personal, entendiendo por éstos, la admisión y despido de trabajadores, el cambio de un puesto a otro, los ascensos y el escalafón, etc.

3. En los asuntos económicos, que desde luego es el más radical, el derecho de cogestión en los asuntos económicos es el de más amplia significación por la transformación que implica el ordenamiento social y económico, sobre todo en países que siguen conservando un sistema fundamental de empresa privada y de economía capitalista.

Dentro de este mismo criterio, pensamos que otra clasificación de la participación obrera debe hacerse de la siguiente manera:

a) Colaboración interna.

b) Colaboración externa.

En la primera, se trata de cuestiones domésticas que en rigor son decididas ampliamente en colaboración entre la dirección y los empleados y que pueden comprender las cuestiones sociales y de personal a que se refiere Ernst HEINITZ. Por lo que se refiere a las segundas, externas, éstas comprenderían las que se quieren llamar "económicas" por el mismo autor. Esta denominación de 'externas' la creemos más apropiada, en primer lugar porque en el fondo, cualquier tipo de colaboración empresarial tiene en última instancia carácter económico, y en segundo lugar porque las decisiones externas, son las que aluden efectivamente a la marcha y desenvolvimiento de la vida de la empresa, a saber: decisiones sobre adquisiciones de materias primas, sobre volúmenes de inversión, trabajo que debe emplearse, ritmo de la producción, mercado y ventas; en otras palabras, las relaciones de la empresa con sus proveedores y con sus clientes.

Por último y en cuanto a otra dimensión, la cogestión obrera puede desenvolverse en un plano más amplio que el de la empresa singular, sino en escala regional, nacional y hasta internacional, es decir, *cogestión superempresarial*, por la participación de los trabajadores en organismos y entidades que planeen, organicen o vigilen algún sector de lo que hemos dado en llamar *macroeconomía*. La constitución alemana de Weimar, a cuyo artículo 165 ya nos referimos en el apartado 5 de este mismo trabajo, establecía ya los Consejos Obreros de Distrito, y el Consejo Obrero del Reich, que junto con los empresarios formarían los Consejos Económicos

de Distrito y El Consejo Económico del Reich. Además, hemos visto ya, cómo en el actual sistema yugoslavo de cogestión, esta idea se reitera y se plasma en instituciones tales como la Comuna y su Comité Popular que nos dejan ver que la participación obrera deja los límites estrechos de la empresa para proyectarse y actuar en ámbitos más amplios.

Por lo demás, estos ejemplos de cogestión obrera superempresarial se dan en la mayoría de los países, ya sea en la integración de organismos como las juntas de arbitraje para dirimir las controversias laborales, y en los consejos directivos de instituciones de seguridad social, de fijación de salarios mínimos, de participación en las utilidades, etc.

V. ARGUMENTOS A FAVOR Y EN CONTRA DE LA COGESTION

16. *Argumentos a favor*

Los argumentos a favor de la colaboración de los trabajadores en la gestión de la empresa, se han resumido³⁵ en los siguientes términos:

a) Trae a las empresas, hasta ahora organizadas patriarcalmente un elemento nuevo y casi siempre utilizable; con ella la industria se transforma de una organización despótica en una corporación que como los municipios y las cooperativas, tiene una organización mixta.

b) Se reduce considerablemente el número de quejas y permite, al mismo tiempo, solucionar de común acuerdo los conflictos eventuales, dejándose de lado las cuestiones irritantes para abordar las de carácter más constructivo

c) Fomenta la producción, mediante la posibilidad de aprovechar la experiencia de los trabajadores en los problemas que afectan a la vida de las empresas.

d) Consecución de la paz social, o, por lo menos, de una notable mejoría en las relaciones entre capital y trabajo, mediante una mayor y mejor colaboración entre los dos factores de la producción.

e) Posibilidad de elevar el nivel de la clase trabajadora, consintiendo su adiestramiento en la gestión de las empresas.

f) Mejoramiento progresivo de las condiciones de trabajo y de vida, elevación de la productividad y mejor organización de la producción.

g) Se asegura un contacto más estrecho entre la dirección de la empresa y los trabajadores, y facilita un cambio mutuo y sincero de informaciones sobre hechos y cifras.

³⁵ Guillermo CABANELLAS, *Opus cit.*, Págs. 617 y 618.

h) Desvanece en el trabajador su complejo de inferioridad al asociarlo, de manera activa, a la organización y manejo de la empresa.

i) Se consolida la empresa como sociedad natural haciendo participar en su gobierno a quienes anteriormente sólo revestían la calidad de súbditos, debiendo ser el trabajo "asociado" del capital, con la posición de preeminencia que corresponde a su expresión de energías humanas y no puramente financieras

j) Se valoriza la propiedad privada al dar participación en la empresa a los trabajadores aumentando así el número de propietarios o al menos los responsables de que la propiedad se destine a un fin útil, y por lo tanto productivo.

17. Argumentos en contra

En forma muy significativa, el jurista moldeado a los golpes del cincel del capitalismo, cree ver en la cogestión obrera un fantasma o una aberración. Así BRUNETTI, creyendo equivocadamente que la aspiración de la cogestión obrera se endereza exclusivamente contra las sociedades por acciones, típica del régimen capitalista, nos dice: "Contra las sociedades por acciones se han agitado los conocidos prejuicios anticapitalistas. Los partidos de izquierda van en cabeza de esta campaña, gritando que el sistema es absolutamente deletéreo para el cuerpo económico y social. Los argumentos son conocidos: la anónima ha consentido a un núcleo de pocos privilegiados dominar la economía de los países, a expensas del gran público, que no puede comprender ni penetrar su mecanismo extremadamente difícil y complicado... al capitalismo de la sociedad por acciones no podría oponerse otro sistema que el capitalismo de Estado".³⁶

Nótese en la opinión transcrita el equívoco de pensar que la aspiración a la cogestión obrera, se da sólo como un diabólico enemigo del capitalismo, y hay que subrayar que, como ya lo hemos visto, no importa quién sea el propietario de la empresa, si entidades particulares o el propio Estado, en ambos casos está legitimada la aspiración obrera a participar en la gestión empresarial. El mismo BRUNETTI citando a otro autor, sigue diciendo: "...comisiones de fábrica, consejos de gestión, coparticipación en los beneficios, son proposiciones que se inspiran en el justo criterio de robustecer, en cierta manera, al proletariado, injertándolo en el proceso productivo, como un elemento viviente de creación, pero aquel que no quiera ilusionarse o ilusionar a otros con simples frases, sabe perfectamente que

³⁶ ANTONIO BRUNETTI, *Tratado del Derecho de las Sociedades*, Tomo II, Buenos Aires, Uteha Argentina, 1960, Pág. 49.

por este camino no se llega lejos. La marcha de toda hacienda está gobernada por un conjunto de cálculos y de previsiones coordinados sobre los que deciden y es competente para decidir solamente un individuo con sus cualidades personales, de intuición, de audacia, de capacidad organizadora, de energía. La hacienda reclama el mando único. Puede decirse sobre el empresario lo que decía Napoleón, que es mejor un mal general que dos generales buenos... Toda interferencia en las facultades de gestión o es ilusoria o es dañosa. En las sociedades sabemos que los consejos de administración son puramente decorativos y su único cometido es confirmar cuánto hace y deshace el administrador delegado. Los colegios de síndicos, que por otra parte tendrían que ejercer solamente un control póstumo y de naturaleza puramente contable, son casi decorativos porque los balances se manipulan como se quiere. En realidad, muy difícilmente las representaciones obreras podrían ingerirse en la hacienda de una manera eficaz, y cuando consiguieran hacerlo, sólo podrían ejercer una acción perturbadora, de desorden y de confusión, ni más ni menos que lo que harían los soldados que quisieran intervenir en la estrategia, en la táctica o en la batalla. Es absolutamente utópico el sindicalismo revolucionario que supone la sustitución directiva por los obreros, de las clases de los financieros, de los técnicos y de los empresarios".³⁷ Como puede fácilmente apreciarse de la anterior transcripción, el sector tradicionalista de la doctrina, niega una evidencia, quiere prácticamente tapar el sol con un dedo, porque, la *alusión* a la frase de Napoleón, no es sino una justificación del despotismo y de la tiranía económica, y por otra parte, la comparación entre la empresa económica y la empresa guerrera, es muy significativa de la idiosincrasia de esta posición doctrinal. La producción económica no es una obra guerrera, sino una obra de paz, de concordia y entendimiento, pues de otra manera se fincaría sobre injusticias y desigualdades, lo cual no es *compatible* con una legítima aspiración de justicia del hombre contemporáneo.

Pero puesto que estamos examinando los argumentos en contra, es pertinente agregar, que se ha pretendido³⁸ resumirlos en los siguientes:

a) El concepto contemporáneo de la propiedad que no admite restricciones al dominio, ni la disminución a la libertad que representa todo intervencionismo en la dirección de la empresa.

b) Iniciada una intervención de los trabajadores la misma no tendría límites ni podría tenerlos, acabando por salir de sus cauces normales la

³⁷ Antonio BRUNETTI, *Opus cit.*, Pág. 52.

³⁸ Guillermo CABANELLAS, *Opus cit.*, Págs. 619 y 620.

intervención y haciendo que pasen a propiedad colectiva los elementos todos de la producción.

c) El intervencionismo pasa a ser un instrumento valioso para la lucha de clases, y en lugar de disminuir las violencias entre capital y trabajo mantienen y agudizan éstas.

d) En la empresa no pueden coexistir dos poderes: o prevalece el patrono o manda el trabajador, pero en un mismo plano de igualdad no pueden situarse dos fuerzas antagónicas, salvo que se pretenda crear la anarquía.

e) Con el intervencionismo el proletariado demagógico al intentar apoderarse de la industria la mata debiendo el gobierno de la industria estar en manos de la clase técnica y dirigente, gobierno que no puede compararse ni ser disminuido en su autoridad. "El patrono debe ser el que dirija su casa, ya que de la única dirección surge el buen funcionamiento de la industria. El hombre no tiene más que una cabeza y la industria no debe tener más que un jefe".

f) Es necesaria una capacitación previa de la cual adolece en el presente la clase trabajadora, como también un cierto sector de la patronal.

g) Se debilita la autoridad del jefe de empresa, logrando con eso desorganizar la célula de producción, perjudicando así no sólo a la industria, sino también a los mismos trabajadores.

h) El intervencionismo crea un rodaje burocrático y constituye un peso para el funcionamiento de la industria y de la actividad económica que precisa de libertad de movimiento, rápidas decisiones y acción segura y rígida.

i) Se crean gastos enormes y complicaciones de todo orden que pesan sobre la producción, deteniendo o disminuyendo ésta.

j) Se otorga a los trabajadores una autoridad que no se funda en ninguna capacidad, agravando la situación 'al debilitar la empresa en lo que ha conservado de valioso: su orden interno exigido por el mismo proceso de la producción y, en particular, la especialización técnica en el mando'.

k) Esencialmente se destaca la circunstancia de que los riesgos de la empresa no pesan sobre los trabajadores, razón que impone que el obrero deba ser extraño a la gestión de la empresa, sin entrometerse en la marcha interna de ésta.

Como es obvio, los anteriores argumentos tienen un distinto significado ya sea que se trate de economía colectivizada o de economía capitalista, por una parte; y, por otra, el sentido de muchas de las anteriores frases, deja de ser significativo a medida que hay una mayor preparación técnica

general de la población, y una mayor educación cívica, lo que debe conducir necesariamente a una democratización, a una tecnificación y a una racionalización de la producción para beneficio general de la colectividad. En última instancia, la capacidad de mando y de dirección como capacidad técnica y racional, no es precisamente un dote innato ni divino exclusivo de una casta empresarial. La capacidad técnica se logra científicamente y cualquier hombre potencialmente, está en actitud de lograr tal capacitación. Por ello, una genuina democratización económica, echa por tierra todos los argumentos en contra de la coestión obrera.

VI. LA COGESTION OBRERA EN MEXICO

18. *El artículo 123 fracción IX de la Constitución General*

Tenemos que reconocer, muy a nuestro pesar, que nuestro régimen constitucional no sólo no menciona la coestión obrera como una institución que deba funcionar entre nosotros, sino que, muy por el contrario, la fracción IX del artículo 123 de la Constitución, en su inciso f), terminantemente prescribe que, el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades, no implica la facultad de intervenir en la dirección o administración de las empresas. En otras palabras, como regla general, nuestro régimen constitucional expresamente descarta toda posibilidad de auténtica coestión, en su genuina significación. Por eso, aunque hay quien piense que el inciso mencionado no implica una prohibición terminante a la intervención obrera en la administración de las empresas, nos adherimos a la opinión de que "...en dicho inciso debe centrarse la reforma a que aludimos, suprimiendo su texto actual y sustituyéndolo con el siguiente: *los trabajadores tienen derecho a participar, igualmente en la dirección de la empresa*".³⁹

Sin embargo, el hecho de que la coestión obrera no esté consagrada constitucionalmente, no significa que ésta nunca haya existido en nuestro país. En el sector de las empresas de propiedad estatal, o al menos de control estatal, deben apuntarse al menos los experimentos de las administraciones obreras de los Ferrocarriles Nacionales y de Petróleos, así como la administración obrera en los rastros del Distrito Federal. Aunque éstos son verdaderamente ejemplos de coestión en su verdadero sentido, por otra parte, debe pensarse que la participación de los obreros en la empresa, no es totalmente ajena a nuestro régimen constitucional ya esta-

³⁹ Roberto HERNÁNDEZ ARMENTA, *Conclusión Tesis Profesional*, inédita.

blecido. Al menos, esa participación se da en un *mínimo control*, para los efectos de la participación en las utilidades, pues, según el sistema vigente, los obreros tienen derecho a *ser informados*, de la situación contable de la empresa, para que, con base en ello, puedan conocer lo que les toca de reparto de utilidades. Además, en sectores de *cogestión superempresarial*, es indudable que los obreros nacionales participan. Basta para ello la presencia de éstos en la organización de entidades tales como las Juntas de Conciliación y Arbitraje, las Juntas para la determinación de salarios mínimos y de reparto de utilidades, e instituciones como nuestro Instituto Mexicano del Seguro Social.

19. *El contrato colectivo*

En cualquier forma, y no obstante todo lo dicho en líneas anteriores, el contrato colectivo, o más bien dicho, los diversos contratos colectivos, son fuente en nuestro sistema, de múltiples derechos de cogestión. Si bien es difícil que en los contratos colectivos aparezcan verdaderos aspectos de codecisión en el sentido económico o externo a que nos hemos referido en este trabajo, por otra parte, los aspectos de información, control y colaboración, sobre todo en los sectores de la gestión en lo social y en el personal, es indudable que sí se encuentran comprendidos en muchos contratos colectivos. Así, los obreros junto con los directores de la empresa, determinan lo relativo a horarios, reglamentos internos de trabajo, máximas de seguridad laboral, pausas, vacaciones, y, en lo relativo a las cuestiones de personal, bastaría examinar la institución tan discutida de la cláusula de exclusión, para llegar a encontrar en ella un aspecto muy importante de participación obrera en la gestión interna empresarial.

VII. CONCLUSIONES

I. La empresa contemporánea sufre una transformación radical y por la importancia y trascendencia de su papel económico y social. La propiedad sobre la misma, ya sea estatal, privada o mixta, no tolera, por su función social, un régimen despótico ni tiránico. Se impone, como en el resto de los órdenes sociales, una democratización y debe subrayarse que existe una relativización de la jerarquía, porque las órdenes de la dirección empresarial se van reduciendo y los detalles de la producción están determinados por la técnica, y no por caprichos ni por conveniencias de grupo, sino por el interés de toda la colectividad.

II. El supuesto del que parte el fenómeno de la cogestión obrera es el de que la empresa no sea de la propiedad de los trabajadores, pues de lo contrario no habría cogestión sino gestión autónoma.

III. El supuesto del que parte el fenómeno de la cogestión obrera es el de un anhelo democrático universal, que se da, según ha quedado evidenciado, en países con sistemas económico sociales de gran diversidad. Esta aspiración es legítima y democrática tanto en países de economía tradicional capitalista como en aquellos de sistema colectivizado o socialista.

IV. Lo anterior queda demostrado al examinar cómo la cogestión ha surgido en diversos países capitalistas. Debe subrayarse, sin embargo, que a excepción de Alemania, en las industrias del hierro y del acero, en los demás países la participación de los trabajadores en la gestión empresarial se limita, en el mejor de los casos, a ser sólo un débil derecho de información y de muy relativa colaboración, porque los empleadores o directores de las empresas, no quedan vinculados por la gestión obrera. En otros casos, la gestión se reduce a ser un mero enunciado constitucional demagógico, de nula efectividad. Además, mientras la clase burguesa, poseedora de los medios de producción, mantenga el dominio político, es imposible que lleguen a establecerse de manera genuina, verdaderos sistemas de cogestión.

V. La lucha por la cogestión obrera en los países de economía colectivizada, confirma el carácter que de aspiración universal le hemos atribuido a la institución. La consolidación de un régimen socialista, en sus periodos iniciales, exige una centralización exagerada de la dirección económica, pero, una vez lograda esa consolidación, se tiende a una descentralización que es, al mismo tiempo, una democratización económica en el seno del socialismo. Los ejemplos de Polonia y Yugoslavia, examinados en el presente trabajo, son una muestra evidente de ello.

VI. Los diferentes modos y grados en que se establezca la cogestión dependen del grado de adelanto cívico y técnico de la comunidad y de la naturaleza de la actividad en que se presente. En cuanto a la intensidad, puede hablarse de los siguientes grados: a) mera información; b) control; e) colaboración; d) cogestión.

VII. En cuanto a la esfera de acción de la cogestión, ésta puede enfocarse a asuntos sociales, del personal y económicos, o bien, a asuntos internos y externos de la empresa. También puede hablarse de una gestión meramente empresarial y de una cogestión superempresarial, esta última referida a la participación de los trabajadores en organismos de macroeconomía, o sea aquellos que coordinan y planean, por ramas de la indus-

tria, o en cuanto a problemas regionales, nacionales o hasta internacionales, aspectos de la producción económica.

VIII. En relación con el anterior punto, anotamos la conveniencia de hablar de poligestión, como fenómeno socioeconómico que implica, no sólo la intervención de los trabajadores en la gestión empresarial, sino también la de otros sectores (verbigracia: consumidores, transportadores, etc.), que estén interesados y que se puedan ver afectados por la marcha de la empresa y por sus resultados.

IX. Calificamos a los argumentos en favor de la cogestión obrera, como progresistas y bien intencionados, por su espíritu de justicia. No dejamos, por otra parte, de tomar en cuenta que muchos de ellos serán inoperantes en comunidades en las cuales no haya aún suficiente madurez cívica, política y técnica. Pero advertimos también que tales argumentos, no deben ser utilizados para combatir la evolución y el progreso de la humanidad, ni como medidas demagógicas y espectaculares, ineficaces y carentes de contenido.

X. En su casi totalidad, los argumentos en contra de la cogestión, son producto de una posición ideológica tradicionalista y retrógrada, de una clase económica que trata de conservar su privilegio y predominio en contra de la evolución humana.

XI. En México, a través del inciso f) de la fracción IX del artículo 123 de la Constitución General, se establece que los obreros no tienen derecho a participar en la dirección de la empresa. Sin embargo, en la realidad y tomando en cuenta a las empresas de propiedad o control estatal, el fenómeno se ha presentado en casos tales como las administraciones obreras de los Ferrocarriles, de Petróleos y de los rastos del Distrito Federal. Por otra parte, los contratos colectivos son fuentes, en muchos aspectos, de colaboración del personal en la gestión de la empresa, aunque en la mayoría de los casos, tal colaboración se limita a aspectos sociales y de personal.

BIBLIOGRAFIA

- Georges Afs, *La participación de los trabajadores en la gestión y en los beneficios de las empresas en Luxemburgo*, en Revista Internacional del Trabajo, Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, Vol. LVIII, No. 6, diciembre de 1958.
- Enrique A. C. AZTIRIA, Horacio P. FARGOSI y Pedro G. SAN MARTÍN, *La participación de los trabajadores en la gestión y los beneficios de la empresa*, en Jurisprudencia Argentina, Buenos Aires, 16 de mayo de 1958.
- Dusan BILANDZIC, *La Gestión Social*, Beograd, Medunarodna Politika, 1965.
- Martín BRUGAROLA S., *Comités de empresas francesas y la dualidad administrativa alemana*, en Revista Mexicana del Trabajo, México, marzo-abril 1962.

- Antonio BRUNETTI, *Tratado de Derecho de las sociedades*, Tomo II, Buenos Aires, Uteha Argentina, 1960.
- Guillermo CABANELLAS, *Derecho Sindical y Corporativo*, Buenos Aires, Editorial Bibliográfica Argentina, 1959.
- Mario DE LA CUEVA, *Panorama del Derecho Mexicano del Trabajo y de la Seguridad Social*, inédito.
- Hermann DERSCH, *La cogestione e la codedizione dei prestatori di lavoro nel Diritto Tedesco*, en *Rivista di Diritto del Lavoro*, Milano, Dott. A. Giuffrè Editore, 1952, Anno IV.
- José GALANTE M., *Ensayo sobre la intervención del trabajador en la producción y en la dirección de las empresas*, en *Revista Mexicana del Trabajo*, México, mayo-junio, 1960, números 5-6.
- Ernst HEINITZ, *Problemi concernenti la cogestione e la codedizione dei prestatori di lavoro nel Diritto Germanico*, en *Rivista di Diritto del Lavoro*, Milano, Dott. A. Giuffrè-Editore, 1954, Anno VI.
- Jesús HERNÁNDEZ, *Autogestión obrera y social, autogobierno del pueblo y el movimiento sindical*, en *Yugoslavia de Hoy*, México, Instituto Mexicano-Yugoslavo de Relaciones Culturales, 1963.
- Wolfgang HIRSCH-WEBER, *Los sindicatos en la política*, Madrid, Editorial Tecnos, S. A., 1964.
- Alfred HUECK y H. C. NIPPERDEY, *Compendio de Derecho del Trabajo*, Madrid, Editorial Revista de Derecho Privado, 1963.
- Papa JUAN XXIII, *Encíclica Mater et Magistra*, Editora de Periódicos La Prensa, México, 1962.
- Adolf JUNGB UTH, *Funciones del director del trabajo de las empresas sometidas al régimen de cogestión obrera en la República Federal de Alemania*, en *Revista Internacional del Trabajo*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, Vol. LVIII, octubre, 1958.
- Roberto HERNÁNDEZ ARMENTA, *tesis profesional inédita*.
- Pavle KOVAC, *Autogestión obrera en Yugoslavia*, Beograd, Yugoslavia, 1960.
- Ernesto KROTOSCHIN, *Tendencias actuales en el derecho del trabajo*, Buenos Aires, Ediciones Jurídicas Europa-América, 1959.
- José María POU DE AVILÉS, *La participación de los trabajadores en la gestión y los beneficios de la empresa* en *Revista del Instituto de Derecho Comparado*, Barcelona, No. 10, enero-junio, 1958.
- Jan ROENER, *La dirección de las empresas por los obreros en Polonia*, en *Revista Internacional del Trabajo*, Ginebra, Vol. LVI, No. 3, septiembre, 1957.
- José María RIVAS, *Control de la producción y colaboración en la dirección*, en *Jurisprudencia Argentina*, año XXI, número 54, Buenos Aires, 23 de febrero de 1959.