

Por la democracia industrial

Por Manuel LUDEVID *

«Con esta visión orientadora de la lucha sindical—global y ofensiva—aplicada a nuestra situación concreta, buscando la praxis real en cada momento, la lucha sindical a nivel de empresa supone el ejercicio, el *cuartel de invierno* como ya hemos dicho, de una futura democracia industrial en la cual la autogestión obrera deberá enfrentarse con problemas empresariales de características diversas pero para los cuales, sin duda, esta lucha habrá sido un entrenamiento positivo. Así, la estrategia de la lucha a corto plazo—que puede obtener resultados positivos en el plano reivindicativo—se entreteje y arraiga en la estrategia a largo plazo de la alternativa socialista que se propone como objetivos fundamentales los cambios cualitativos que requiere una auténtica civilización del trabajo.»

ALFONSO COMÍN (1)

Uno de los temas de preocupación constante de Alfonso Comín en sus estudios sobre los problemas de la clase obrera, fue el del control obrero de la gestión empresarial, el de la lucha por hacer llegar la acción sindical, más allá del combate diario por el salario, hasta la toma de decisiones estratégicas de la empresa.

Refiriéndose a la negociación colectiva, Comín aludiría nuevamente a esta dimensión del movimiento sindical:

«Debería cambiarse la «estrategia de discusión» del convenio: es decir, debería pasarse de un planteamiento del convenio como «discusión o regateo salarial»—como ha sido hasta ahora—a otro planteamiento en el cual se revisara la «política de gestión de la empresa» y que permitiera discutir, como mínimo, la posibilidad de unos instrumentos de «control» de esta política; como consecuencia lógica de este planteamiento quedaría implícitamente in-

* Profesor de Relaciones Laborales de ESADE (Barcelona).

(1) COMÍN, ALFONSO, *Hacia una política sindical en la Empresa*. Dentro del libro «Per una estratègia sindical». Edicions 62, Barcelona, octubre, 1970.

M. LUDEVID

cluida la política salarial. Es decir, se trataría de discutir en el convenio las políticas de autofinanciación de amortización, de selección de inversiones, de expansión de la empresa a corto y a largo plazo, de mercado, etc.» (2).

La estrategia propuesta por Comín en torno a esta cuestión apunta a una preocupación constante del sindicalismo de clase: cómo superar el marco estrecho de la política de rentas al cual el capitalismo pretende arrinconar al movimiento obrero, y cómo avanzar en el control obrero de la gestión de las empresas y del gobierno de la economía.

De ahí que se haya creído interesante aprovechar esta ocasión para realizar una rapidísima revisión sobre el momento que atraviesa el combate sindical por la democracia industrial en Europa, en un momento en que esta batalla se inicia en nuestro país.

¿QUE ES LA DEMOCRACIA INDUSTRIAL?

En un sentido estricto, la *democracia industrial* se entiende como una forma de «sufragio» parecido al que opera en la esfera política. En este sentido, la democracia industrial podría definirse como la capacidad de los trabajadores para cambiar el «gobierno» de la economía o para determinar directamente las decisiones de la dirección de la empresa (3).

En la práctica, sin embargo, el concepto de democracia industrial, asociado a menudo con ideas diversas, es usado para referirse a formas más limitadas de influencia obrera como es el derecho a la información o la mera supervisión de estilo «participativo» (4).

En cualquier caso, la democracia industrial se expresa fundamentalmente en un doble ámbito: el de la *empresa* (que es sobre el que hablaremos esencialmente aquí) y el del *gobierno de la economía* del país en su conjunto. Conviene indicar, por otra parte, que el ámbito de empresa es siempre decisivo, incluso para poder llegar a plantearse una participación significativa al nivel del conjunto del sistema económico (5).

(2) COMÍN, Alfonso, *Ibid.*

(3) PATEMAN, C., *Participation and Democratic Theory*, Cambridge University Press, Cambridge, 1970, pág. 72. Citado por Eric Batstone en «Industrial democracy and worker participation at board level: a review of the european experience», Her Majesty Stationery Office, London, 1977.

(4) BRANEN, P., BATSTONE, E., FATCHET, D., WHITE, P., *The Worker Directors: A Sociology of Participation*, Hutchinson, London, 1976, pp. 70-71. Citado por Eric Batstone en «Industrial democracy...», *Op. cit.*

(5) Para hacer frente a este problema los sindicatos alemanes han propuesto un sistema de indicadores dentro de un plan general por revalorizar la negociación colectiva como instrumento de extensión de la democracia industrial. Este sistema pretende desagregar la información económica suministrada por las empresas para facilitar la interpretación sindical centralizada e integrar los diversos niveles de información que lleguen al sindicato a través del Consejo de Vigilancia, Comité de Empresa y Comité Económico. Con ello se pretende facilitar la recogida y gestión de la información para hacer ésta más difundible, evitando que sea patrimonio de cuatro es-

Si éstos son los dos ámbitos principales, dos son también los mecanismos esenciales a través de los cuales se hace efectiva la democracia industrial en los países capitalistas desarrollados: la *negociación colectiva* y la *participación directa de los trabajadores en la toma de decisiones* de las empresas. Esta última puede realizarse a diversos niveles: el del «day-today decisión making» (a través, sobre todo, de los derechos a la información y codecisión de los Comités de Empresa), el de la gestión de la empresa (a través, esencialmente, de la presencia obrera en los Consejos de Administración), y el de la propiedad (a través de propuestas de progresiva adquisición de acciones por parte de los trabajadores, como la propuesta Meidner en Suecia). A menudo coexisten en un mismo país ambos mecanismos o vías de intervención. Lo que diferencia a un modelo de democracia industrial de otro es el acento que se ponga en uno u otro mecanismo y la forma en que se articula un procedimiento con el otro (6).

A estos dos mecanismos debieramos añadir un tercero, fuera del ámbito de la empresa y del que no hablaremos aquí: la *participación obrera en las instituciones* en las que se toman decisiones de política económica o de política social globales. Por ejemplo, los Consejos Económicos y Sociales que existen en diversos países de Europa.

LA SITUACION ACTUAL EN EUROPA

Tres modelos requieren sobre todo nuestra atención por lo que se refiere a la situación actual de la democracia industrial en Europa: el modelo cogestionario alemán, el modelo contractualista inglés y el modelo sueco que podríamos denominar como de «negociación colectiva de nuevo tipo».

Sólo después de conocer mínimamente lo esencial de estos modelos podremos entender el fondo de la polémica desatada en el seno de la Comunidad Económica Europea sobre el tipo de participación obrera que debiera institucionalizarse en el seno de las «empresas europeas».

A) EL MODELO COGESTIONARIO ALEMÁN

«Esta influencia puede asegurarse mediante la cogestión cualificada que en todo caso no está dada en la llamada 'ley de cogestión' de 1976. Las posibilidades de influencia

pecialistas, y, sobre todo, se intenta establecer una relación más estrecha entre negociación colectiva y cogestión: un cuadro más completo de la situación económica de las grandes empresas ayuda a formular las «normas mínimas» para los convenios. Se pretende, por lo demás, centralizar este sistema por computadora. Ver, al respecto, C.G.I.L.-I.R.E.S., *Democrazia industriale idee e materiali*, Editrice Sindicale Italiana, Roma, 1980.

(6) Tales diferentes acentos son fruto de la historia, cultura y filosofía de los sindicatos. Por otra parte es justamente la *articulación* de ambas vías de intervención la que constituye uno de los elementos de mayor dificultad y de mayor polémica.

M. LUDEVID

de los representantes de los trabajadores y de sus sindicatos no bastan para impedir que las decisiones de la empresa entren cada vez más en contradicción con la justa aspiración a un lugar de trabajo seguro y digno de un ser humano, a una formación cualificada y a la autorrealización en el trabajo.»

HEINZ O. VETTER, presidente de la D.G.B. (7)

En algunos círculos se ha tendido, de forma equivocada o interesada, a identificar el concepto mismo de democracia industrial con las formas de participación establecidas en la República Federal de Alemania y, más concretamente, con su específico sistema de «cogestión».

Hoy la constatación de los límites de este sistema cogestionario y de los múltiples problemas de la estructura de la negociación colectiva existente en la RFA nos ponen en guardia más que nunca frente al siempre peligroso mimetismo.

a) *Los límites legales y reales de la cogestión*

Como es sabido, los sindicatos alemanes han dedicado lo mejor de su esfuerzo de acción política a ampliar los derechos de cogestión en la empresa, en una doble dirección: obtener la paridad de representación en los organismos de dirección de las empresas, y conseguir que cada vez más temas debieran ser decididos con el concurso vinculante de los representantes de los trabajadores.

También se conoce (8) la cantidad de derechos de codecisión que desde la ley de 1972, se confieren a los Comités de Empresa al nivel de «day-to-day decision making» en la empresa.

Pero la batalla fundamental por extender la participación paritaria de los trabajadores en los Consejos de Vigilancia (9) de la mayoría de empresas no se ha conseguido con la ley de 1976, como reconoce el presidente de la D.G.B. en las líneas que encabezan este artículo. Los sindica-

(7) VETTER, HEINZ O., *Igualdad de derechos o lucha de clases - Política sindical para la década del 80*. Extracto publicado en «D. G. B. Report», núm. 19, 2/1980, página 15.

(8) LUDEVID, MANUEL, *El sindicato dentro de la empresa. La experiencia europea. El caso español*, Editorial Blume, Barcelona, 1979. En la RFA, la codecisión se expresa en el «day-to-day decision making» a través de los Comités de Empresa, y a nivel de la gestión a través de la presencia obrera en el Consejo de Vigilancia.

(9) La estructura de las empresas alemanas consta de dos consejos directivos: el Consejo de Vigilancia y el Consejo de Dirección. En teoría el Consejo de Vigilancia debe controlar las grandes opciones de la dirección de la empresa, mientras que el Consejo de Dirección, designado por el de Vigilancia, tendría únicamente tareas ejecutivas. En la práctica, sin embargo, el Consejo de Vigilancia se convierte a menudo en la mera «organización del consenso» sobre decisiones ya tomadas en el Consejo de Dirección que se convierte en el poder *real* de la empresa. Y en él no están representados los trabajadores.

tos alemanes no han logrado extender las conquistas logradas en el sector del hierro y el acero en 1951.

Los principales límites legales a los que hacemos referencia son:

1. El reducido número de empresas afectadas: sólo las de más de 2.000 trabajadores.
2. No hay paridad: se establece un cupo fijo, dentro del 50 por 100 de plazas reservadas a los trabajadores en el Consejo de Vigilancia, para los «empleados con funciones dirigentes» en la empresa; y el presidente de este Consejo (siempre representante de los accionistas) tiene doble voto en los casos de empate.
3. A diferencia de lo que ocurre en el sector del hierro y el acero, el director de personal es elegido por mayoría simple del Consejo de Vigilancia; es decir, puede ser elegido contra la opinión de los trabajadores (10).

Pero los límites formales impuestos por la ley no son, a menudo, los más importantes. Existe toda una contraofensiva patronal para dejar en letra muerta la normativa legal. Para ello numerosos empresarios han modificado los estatutos de la empresa para sustraer al Consejo de Vigilancia competencias y atribuciones, han modificado la estructura jurídica de la empresa o la han «partido» para verse excluidos del ámbito de la ley, y han utilizado a fondo la obligación de «guardar secreto» de la discusión en los Consejos de Vigilancia para neutralizar la acción sindical. Sin olvidar, por otra parte, una Ley de Sociedades Anónimas que permite siempre al Consejo de Dirección recurrir a la Asamblea de Accionistas contra una decisión del Consejo de Vigilancia.

b) *La negociación colectiva: una estructura dualista*

Los límites del sistema cogestionario vienen completados por una estructura dualista de negociación colectiva (11).

Esta consiste en la nítida separación jurídica e institucional entre el sistema de representación-negociación-conflicto que opera a nivel de empresa y el que opera fuera de ella a nivel superior.

(10) La ley de 1951 sobre cogestión en el sector del hierro y del acero estableció el requisito de la aprobación de los representantes de los trabajadores para la designación del *Director de Personal*. Este director sería miembro del Consejo de Dirección con igual categoría y responsabilidad que los otros directores (de producción, comercial, etc.). Desde entonces, la DGB ha intentado, sin lograrlo, extender este derecho de intervención. La ley de 1976 establece que debe existir este Director de Personal pero que no precisa la aprobación de los representantes de los trabajadores en el Consejo. En otro orden de cosas, la figura de este Director allí donde se ha designado con aprobación sindical ha constituido motivo de polémica: a pesar de la extracción sindical de numerosos de ellos, su posición en la práctica ha sido muy difícil y ambigua al tener que actuar más como empresa que como representante de los trabajadores. No es difícil de imaginar que en este caso la lógica de la empresa haya dominado sobre cualquier otra consideración.

(11) MÜLLER-JENTSCH, WALTHER, *Nouvelles formes de conflit et stabilité institutionnelle. Evolution récente des relations professionnelles en R.F.A.* «Sociologie du Travail», 2/80, abril-junio de 1980, pp. 153-56.

M. LUDEVID

Así, la *representación* de los asalariados corresponde en la empresa a un organismo electo de carácter *no sindical* (el Comité de Empresa), mientras que a nivel superior a la empresa corresponde al *sindicato* en el marco de una negociación colectiva tradicional (12).

Por lo que se refiere al *contenido* de la negociación, a nivel de empresa prácticamente todos los temas de interés para los trabajadores pueden ser objeto de negociación a través del Comité (incluyendo temas tales como decisiones de inversión de la empresa, de cambio tecnológico o de racionalización), mientras que a nivel superior la negociación se ha reducido hasta hoy, por lo general, a la discusión salarial (y, en menor medida, a cuestiones como métodos de remuneración, tiempo de trabajo y vacaciones).

Finalmente, el *conflicto* se contempla de forma muy distinta en los dos ámbitos. A nivel de empresa existe una obligación legal de paz social absoluta que prohíbe al Comité de Empresa recurrir a la huelga: sus únicos medios de presión son la amenaza de «no colaboración» o la reclamación ante los Tribunales del Trabajo. A nivel superior a la empresa, en cambio, el sindicato goza del monopolio del ejercicio del derecho de huelga (13).

Esta es, pues, la paradoja del sistema dualista: allí donde reside la mayor cantidad de *derechos teóricos* de participación y negociación (la empresa) es donde existen menores posibilidades de ejercer una *presión real* para traducir la teoría en práctica. Y al contrario.

c) *Siete tipos de problemas*

Al hacer el inventario de problemas que plantea el modelo alemán podríamos clasificarlos en siete tipos:

1. La paridad formal no se ha conseguido legalmente, ni se vislumbra la posibilidad de lograrla en el futuro (14).
2. Los representantes de los trabajadores en los Consejos de Vigilancia se hallan a menudo separados de los trabajadores: no hay suficiente «reporting back» y el papel del «director de personal» es ambiguo (15).
3. Los representantes obreros ejercen poca influencia en la toma de

(12) El Comité de Empresa alemán no tiene el carácter *sindical* del «shop steward» inglés. La única negociación colectiva con declarada autonomía de las partes es la que se realiza en ámbitos superiores a la empresa.

(13) A pesar de los sistemas de «control interno» de los sindicatos respecto a la huelga. Algunos de ellos exigen el voto favorable del 75 por 100 de los afiliados afectados antes de autorizar una huelga.

(14) Esto lo reconocen hoy los dirigentes de la D.G.B. Conviene recordar que algunos sindicatos, como los suecos, nunca se plantearon la presencia en los órganos directivos de las empresas en términos de paridad.

(15) El «reporting back» significa la información constante a la base obrera y el estar atento a las sugerencias de ésta.

decisiones *estratégicas* de la empresa (que son tomadas a nivel del Consejo de Dirección, o a niveles no formalizados).

4. El modelo dualista de negociación, como acabamos de ver, reduce en gran medida las posibilidades de acción del sindicato y fomenta la «integración» de los trabajadores en la dinámica marcada por la dirección de la empresa en detrimento de la perspectiva solidaria y socio-política del sindicato.

5. Como consecuencia en gran parte de lo anterior, existe un problema a la hora de articular la información obtenida gracias a los derechos que existen *dentro* de la empresa con la negociación realizada *fuera* de la empresa: cómo usar eficazmente esta información en el proceso negociador (16).

6. Los numerosos derechos a la información y a la codecisión dentro de la empresa no se hacen extensivos fuera de ella, con lo que se corre el riesgo del «empresarialismo» y de abandonar la necesaria batalla por la participación en el «gobierno de la economía» (17).

En resumen, pues, el modelo cogestionario alemán ha conseguido una de las cotas más altas en cuanto a los derechos de información y codecisión (sea a través del Comité de Empresa o del Consejo de Vigilancia), a pesar de no haber logrado generalizar la paridad formal. Pero ello ha tenido y tiene un coste enorme: la pérdida progresiva de la autonomía del movimiento obrero en relación a la dirección de las empresas, las enormes dificultades a la movilización sindical dentro del lugar de trabajo y la difusión de un empresarialismo corporativista que diluye más y más la necesaria solidaridad del conjunto de la clase obrera.

B) EL MODELO CONTRACTUALISTA INGLÉS

«La mayoría de los principales sindicatos del T. U. C. empezaron a alarmarse al darse cuenta de que las formas tradicionales de 'negociación colectiva' desarrolladas desde 1875, eran posiblemente incapaces de conseguir algún tipo de participación en la toma de decisiones sobre planificación estratégica de la empresa en el sector 'privado' de la industria.»

LORD WEDDERBURN OF CHARLTON (18)

(16) En este contexto se sitúa la iniciativa, ya comentada, del «sistema de indicadores». Su resultado es todavía incierto, y su puesta en práctica viene dificultada por el sistema dualista que, con la obligación del «secreto de empresa», dificulta esta estrategia.

(17) La D.G.B. es consciente de ello y ha propuesto para el futuro la constitución de Consejos Económicos y Sociales a nivel regional y nacional, así como organismos tripartitos (partidos políticos-patronales-sindicatos) para el control de las opciones de inversión y las decisiones económicas de conjunto. Hay que remarcar, también, que cuanto más se agrava la crisis económica, más reafirma la D.G.B. los aspectos socio-políticos y de cambio social de su programa, hasta hoy situados en un segundo plano.

(18) LORD WEDDERBURN OF CHARLTON, *Industrial Democracy in Europe - A Comparative View of Some Systems*. Ponencia presentada al *Convenio Internacional*

El modelo inglés de democracia industrial ha venido apareciendo hasta hoy, con respecto al alemán, como el otro extremo de la gama de alternativas posibles. El movimiento sindical inglés ha creído siempre, desde 1875, que el mejor sistema de democracia industrial que existe es el que consiste en la extensión (en cuanto a cobertura) y profundización (en cuanto a contenido) de la negociación colectiva, y se ha mostrado hasta hace poco bastante reticente a la institucionalización de cualquier tipo de presencia directa de los trabajadores en los órganos de dirección de las empresas.

La experiencia inglesa ha demostrado sin embargo, que, como dice Mancini (19), *la contrattazione può molto, ma non tutto*. De ahí la importante evolución de actitudes y propuestas observada en los últimos diez años. Lord Wedderburn ha resumido en tres fases esta evolución progresiva del sindicalismo británico: en una primera etapa (1875-1960's) se defiende exclusivamente el desarrollo de una negociación colectiva autónoma; en una segunda etapa (1965-78) se plantea ya la batalla por la aprobación de una legislación laboral protectora que asegure una base mínima de derechos (*floor of rights*) con la posibilidad de superar éstos en la discusión del convenio; y en una tercera (la etapa actual), el T. U. C. (y después el Partido Laborista), acaban por apoyar la presencia paritaria de representantes de los trabajadores en los Consejos de Administración de las empresas, como una extensión y complemento de la negociación colectiva (20).

En cualquier caso, los dirigentes sindicales constataron que cada vez mayor número de decisiones estratégicas de la empresa escapaban a su control, hasta el punto de que la falta de información e intervención en torno a ellas hacía difícil incluso el propio desarrollo de una negociación colectiva realmente significativa.

La propuesta del T. U. C. pasó por dos momentos distintos. En una primera fase (1974), las propuestas tanto del T. U. C. como del Partido Laborista adoptaron el esquema alemán tanto por lo que respecta a la representación de los trabajadores en el Consejo de Vigilancia, como por lo que se refiere a la división misma del Consejo de Administración en dos: un Consejo de Vigilancia y un Consejo de Dirección (aceptando que en este último los trabajadores no estarían representados).

En un segundo momento, en el transcurso del más maduro debate en el seno de la Comisión Bullock (21), el T. U. C. elaboró lo que sería su propia y diferenciada alternativa.

«Operai ed Europa: la partecipazione dei lavoratori alla gestione dell'impresa», Torino, 11, 12 y 13 de mayo de 1979.

(19) MANCINI, en la conferencia de Bari de 1977. Citado por Lord Wedderburn, *Op. cit.*

(20) Lord Wedderburn aventura que podría establecerse un paralelismo entre Italia e Inglaterra a este respecto. Por lo que respecta a Italia, la primera fase se desarrollaría durante los años 1960, la segunda se concentraría en el Estatuto de los Trabajadores de 1970, y la tercera se expresaría en la actualidad.

(21) La Comisión Bullock fue designada por el Gobierno para investigar y hacer propuestas sobre la posible implementación de la democracia industrial en Inglaterra.

El T. U. C. planteó así que sería un error adoptar la estructura empresarial de dos consejos en lugar del consejo único existente hoy en Inglaterra (como en Italia y Suecia) y aceptar la presencia de representantes obreros únicamente en el Consejo de Vigilancia. De adoptarse este sistema—según el T. U. C.—, los trabajadores se verían apartados de la *real* toma de decisiones en la empresa y no tendrían ningún poder de *iniciativa* sobre los planes estratégicos de la dirección. De ahí una primera propuesta: la exigencia de la representación *paritaria* de los trabajadores en *un sólo* Consejo de Administración (o Directivo) en todas las grandes empresas.

Por todo ello el Informe Bullock propuso, a instancias de los sindicatos, una serie de medidas destinadas a asegurar la participación de la base y a evitar la «integración» de los representantes obreros en la lógica de la dirección:

1. Se establece un voto *previo* entre los trabajadores afectados para que decidan si quieren el nuevo sistema de democracia industrial o prefieren seguir *solamente* con la negociación colectiva.

2. Se asegura la existencia de *un solo canal de representatividad* obrera y que éste sea *de carácter sindical*: el *Joint Representation Committee* (Coordinadora de los delegados de taller—*shop stewards*—de los diversos sindicatos existentes en la empresa) es la única vía representativa tanto para la negociación colectiva, como para la movilización obrera, como para la participación en el Consejo de Administración. En este último cometido, el J. R. C. selecciona a los representantes y constituye el canal para asegurar el *report back* regular de éstos con la base.

3. Se mantiene la estructura de *un solo Consejo de Administración* (o Directivo) que posee atribuciones de control último sobre las decisiones importantes referentes a inversión, localización, precios, producción, estrategia de *management*, fusiones o liquidación de la empresa.

4. Se acepta la *paridad* (50 por 100) en la representación de los trabajadores en el Consejo (22).

Lord Wedderburn (23) señala, con razón, que el lenguaje y la retórica del Informe Bullock recuerdan las teorías de la «integración» y de la *partnership* entre capital y trabajo, pero que es preciso observar cómo las *medidas concretas* que propone suponen, de hecho, un cambio en las relaciones de *poder* en la empresa. Es lo que se ha denominado una *partnership conflictual*. Y que esto es así lo demuestra el ataque furioso de la patronal y *mass media* a las propuestas del Informe Bullock (24).

A fines de mayo de 1978, la presión sindical consiguió que el go-

Participaron en él representantes sindicales y patronales bajo la presidencia del historiador de Oxford, Lord Bullock.

(22) Es lo que se conoce por la fórmula $2x + y$, es decir, paridad en cuanto a representantes, más un número menor de independientes cooptados.

(23) LORD WEDDERBURN, *Op. cit.*

(24) La patronal y el Partido Conservador británico se han opuesto, por el momento, a toda iniciativa *legal* y obligatoria sobre temas de democracia industrial.

bierno laborista publicase un *white paper* sobre democracia industrial (25). Esta propuesta constituyó algo así como una revisión aguada del proyecto del T. U. C. Así, por ejemplo, admitió la estructura de dos consejos en la empresa: un Consejo de Dirección y un denominado Consejo Superior (*Top Board*). Sin embargo, este último (el único al que tienen acceso los trabajadores) es distinto al Consejo de Vigilancia alemán, pues tiene efectivo poder de iniciativa sobre la toma de decisiones a nivel empresarial (26). Es decir, que, en opinión de algunos observadores (27), se logra salvar lo esencial de la reivindicación salarial sobre esta cuestión: que los trabajadores estén representados en un consejo con *real poder* en la empresa.

Por lo demás, el *white paper* asegura a los *Joint Representation Committees* de todas las empresas con más de 500 trabajadores el derecho a reclamar al Consejo Superior la discusión sobre las decisiones estratégicas de la empresa. No es todavía la negociación colectiva (como lograron ya los suecos), pero se le acerca. No se ha logrado, en cambio, establecer un sistema sancionador contra los empresarios que se resistan a este sistema de consulta: los organismos arbitrales (28) pueden recomendar, pero nunca imponer, una solución.

Tampoco se logró la paridad reclamada. El *white paper* garantizó sólo la presencia de un tercio de representantes de los trabajadores en el Consejo Superior de las empresas con más de 2.000 asalariados. Ello no significó, no obstante, la renuncia de la dirección del T. U. C. a este objetivo que se considera insobornable, como lo recuerda el documento *Into the eighties: an agreement* del Comité de Enlace T. U. C.-Partido Laborista (29).

A pesar de situarse bastante por debajo de lo exigido por los sindicatos, la propuesta del *white paper* gubernamental suscitó la oposición cerrada de la patronal británica y del Partido Conservador. Con la subida al poder, la señora Thatcher parece haberse hecho realidad la recomendación de la Federación Patronal Metalúrgica que recomendada ya en agosto de 1978 (30), al oponerse al *white paper*, que no se aprobase una sola ley sobre democracia industrial durante los cinco años siguientes.

(25) Ver el «British Journal of Industrial Relations», volumen XVI, núm. 3, noviembre de 1973, p. 383.

(26) Este esquema es parecido al danés y ha sido denominado por algunos autores como de «un consejo y medio».

(27) LORD WEDDERBURN, *Op. cit.*

(28) Entre estos organismos de arbitraje y mediación se hallan el A.C.A.S. (Arbitration, Conciliation and Advisory Service), el C.A.C. (Central Arbitration Committee), y se proponía la creación de una nueva Industrial Democracy Commission (I.D.C.) para tratar especialmente de tales temas.

(29) T.U.C. - LABOUR PARTY LIASON COMMITTEE, *Into the eighties: an agreement*, London, 26 de julio de 1978.

(30) Ver el «British Journal of Industrial Relations», vol. XVII, núm. 1, marzo de 1979, p. 113, sobre la resolución contra el «white paper» de la *Engineering Employers Federation*. Ver así mismo el B.J.I.R., vol. XVI, núm. 3, noviembre, 1978, página 386, sobre tomas de posición de la E.E.F. y del British Institute of Management.

La propuesta sindical inglesa, en resumen, nos aporta interesantes elementos. En primer lugar, una concepción de la democracia industrial como *complemento voluntario*, y nunca como alternativa sustitutiva, *de la negociación colectiva*. Por otra parte, la reafirmación de que es necesario avanzar hacia la participación directa de los trabajadores en los organismos directivos de la empresa asegurando al mismo tiempo el protagonismo central de los sindicatos, la participación activa de la base obrera y una estructura empresarial que permita a los representantes de los asalariados estar realmente cerca de la toma de decisión. La enérgica oposición patronal puede ser un buen indicador de que los sindicatos británicos apuntan en una dirección justa: la de conquistar a los empresarios cada día una mayor cantidad de *poder* real de decisión.

C) EL MODELO SUECO: UNA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE NUEVO TIPO

Claro está que las propuestas de los sindicalistas ingleses no partieron sólo de la constatación de los riesgos del modelo alemán, sino también del análisis del caso sueco. Durante la década de los setenta, como respuesta a una notable presión de la clase obrera (31), el movimiento sindical logra del gobierno socialdemocrático la aprobación de un paquete legislativo sobre democracia industrial extraordinariamente avanzado.

En primer lugar, una ley de 1972 (enmendada en 1976) (32) establece la participación obrera en los Consejos de Administración de las empresas. Tres elementos destacan en el procedimiento establecido: se mantiene *un solo* consejo directivo en la empresa, los sindicatos no se plantean la lucha por la «paridad» formal en el mismo (pidieron y obtuvieron la presencia minoritaria de sólo dos representantes de los trabajadores y para ellos el objetivo prioritario de esta presencia es la obtención de *información*), y esta presencia se efectúa a través de unos Comités de Empresa de carácter prácticamente *sindical* (33).

Pero quizá lo más original del modelo sueco es lo que podríamos denominar «negociación colectiva de nuevo tipo» que se estableció con la ley sobre «regulación conjunta de la vida laboral» de 1976 (34). Decimos de nuevo tipo, por una parte, porque esta ley autoriza al sindicato a solicitar negociar colectivamente cuestiones hasta hoy alejadas de la mesa de discusión de los convenios: lo referente a contratación y despidos, dirección y distribución del trabajo, y actividades del negocio en otros aspectos. Y si hasta hoy los sindicatos han usado esta ley tan sólo

(31) Sería conveniente recordar aquí las importantes huelgas salvajes (no oficiales) que se producen a fines de los 60 en Suecia, fruto, entre otras razones, del alejamiento de la negociación colectiva (muy centralizada) de los problemas del lugar de trabajo. Tal movimiento huelguístico influyó en la celeridad y audacia del paquete legislativo de los años 70.

(32) Ley sobre codecisión a nivel de Consejo de Administración: Entró en vigor experimentalmente en 1972 y se convirtió en ley sobre codecisión en 1976, extendiendo su ámbito a todas las empresas con más de 25 trabajadores. (La experimental lo restringía a las de más de 100).

(33) LUBEVID, MANUEL, *El sindicato dentro de la empresa*, Op. cit.

(34) Ley para la Regulación Conjunta de la Vida Laboral, 1976.

M. LUDEVID

para solicitar nuevos convenios sobre sus condiciones de trabajo, es pensable que en un futuro no lejano una nueva generación de sindicalistas planteen demandas sobre cualquier aspecto de las operaciones de la empresa, incluyendo las inversiones y las decisiones estratégicas. Por otra parte, es nuevo también el procedimiento que se establece para la interpretación de los convenios: si existe un conflicto de interpretación, prevalece la opinión del sindicato hasta o a no ser que el Tribunal Laboral decida lo contrario (35).

La ofensiva sindical sobre democracia industrial se completa con las propuestas de intervención en la propiedad misma de las empresas. Como es ya sabido, el famoso «Plan Meidner» propuso establecer un sistema que forzara a las empresas a vender anualmente un porcentaje de sus acciones a los sindicatos, de modo que progresivamente la industria sueca pasaría a propiedad sindical (36).

La ley sobre «regulación conjunta de la vida laboral» de 1976 ha hecho afirmar a un observador británico que «se trata seguramente del intento más progresista y avanzado de obligar al empresario a aceptar el camino de la negociación colectiva como vía hacia la democracia industrial» (37). Y es probablemente cierto, a la vez que constituye una vía que no pone en cuestión la autonomía del sindicato. El modelo sueco es, por otra parte, extraordinariamente interesante por su *flexibilidad*, por cuanto la ley no sustituye nunca a la negociación entre las partes, fijando únicamente condiciones mínimas (38).

Digamos que este modelo no es, sin embargo, exportable a países (como Inglaterra y otros). Sin la existencia de Tribunales Laborales con funciones coactivas, sin una capacidad sancionadora eficaz contra los empresarios que rechacen entrar en la vía negociadora propuesta, el sistema pierde toda fuerza. Y digamos también que, como ocurre en la RFA, la legislación sueca tiene un importante límite: el de no salir (en lo que respecta a los derechos a la información, el control y la codecisión) del ámbito de la empresa, excluyendo una intervención y un poder orientativo sobre las opciones económicas globales del país.

D) CEE: UNA PROPUESTA PELIGROSA

Desde 1969 existen propuestas para un desarrollo legislativo en el seno de la Comunidad Económica Europea que permita dar entrada a

(35) Sólo sobre cuestiones salariales el derecho a hacer valer la propia interpretación está reservado al empresario, el cual está obligado, sin embargo, a abrir de inmediato negociaciones sobre los puntos en cuestión: En caso de rechazo empresarial a ello, prevalece la interpretación dada por el sindicato.

(36) Según como se interprete el Plan Meidner, el período «de transición» hasta el completo control obrero de la propiedad industrial puede oscilar de diez a noventa años. Como se sabe, algunos observadores acusan a Meidner de haber provocado indirectamente, con una propuesta tan revolucionaria, la caída del último gobierno social-demócrata.

(37) LORD WEDDERBURN, *Op. cit.*

(38) C.G.I.L.-I.R.E.S., *Democrazia industriale...*, *Op. cit.*, p. 235

la participación de los trabajadores. Estas propuestas tienen hoy un horizonte concreto: la elaboración de una ley comunitaria para 1980: el *Estatuto de la Empresa Europea*, que permitirá la formación de sociedades de ámbito europeo bajo legislación comunitaria. Los sindicatos europeos no han reaccionado frente a este problema con la energía y la atención que se merece. Porque el contenido de la propuesta que hoy está siendo estudiada (39) es realmente preocupante. En esencia reproduce el modelo alemán de una estructura de dos consejos en la empresa, con participación de 1/3 de representantes obreros en sólo uno de ellos: el Consejo de Vigilancia.

Si este proyecto se convierte en ley, ello tendrá un impacto cierto en las leyes nacionales de empresa de Italia, Inglaterra, Francia y otros países y, como consecuencia, repercutirá en las formas de establecer la participación obrera. Por otra parte, permitirá a los empresarios «nacionales» una vía de escape frente a la ofensiva sindical a favor de la democracia industrial; así, por ejemplo, un empresario italiano podrá disolver su empresa «italiana» y recrearla como empresa «europea» logrando evitar una propuesta de participación directa y activa gracias a un esquema en el que los trabajadores tendrán una voz minoritaria y pasiva.

* * *

Un solo movimiento obrero de un solo país no puede mostrar—como hemos visto—la vía más adecuada al resto de sindicatos. Pero lo que sí es preciso es un aumento en la cooperación del movimiento sindical europeo para aprender de sus errores y asegurar que el imprescindible avance hacia nuevas formas de democracia industrial no se salde con una pérdida de autonomía del movimiento obrero sino que, por el contrario, refuerce el poder específico y propio de las fuerzas organizadas de la clase trabajadora.

UNA BATALLA DECISIVA PARA UN NUEVO SINDICALISMO

No podemos, por razones de espacio, abordar ampliamente la situación de la democracia sindical en España y sus concomitancias con los diversos modelos europeos. Señalemos, sin embargo, la trascendental importancia de esta batalla en la actividad de un sindicalismo nuevo, que supere la importante crisis por la que atraviesa.

Porque, a decir verdad, la situación de la democracia industrial en España presenta un aspecto realmente desalentador. Por lo que se refiere a los derechos sindicales en la empresa sólo hay que recordar cómo el Estatuto de los Trabajadores redujo las horas pagadas para los Comités, convirtió en meramente «informativas» algunas funciones de éstos que la izquierda había propuesto fuesen «codecisivas», limitó el derecho de asam-

(39) CONFEDERACIÓN DE CÁMARAS DE COMERCIO, INDUSTRIA Y NAVEGACIÓN, *Libro blanco de la C.E.E.*, pp. 163-64, 235-36.

M. LUDEVID

blea y no reconoció a la Sección Sindical (con el pretexto de una futura Ley de Acción Sindical). El tímido avance del delegado sindical reconocido en el Acuerdo-Marco UGT-CEOE no desdibuja este panorama globalmente negativo. Y qué decir de la situación de la presencia sindical en las instituciones: o es inexistente o es, hoy por hoy, prácticamente irrelevante.

Esta situación se hace tanto o más grave por la actitud de ciertos sectores del mismo sindicalismo que tienden a considerar la reivindicación de la democracia industrial como una especie de «lujo» en momentos de grave crisis económica como el actual. Yo pienso, muy al contrario, que es en períodos de crisis cuando más conveniente y necesaria se hace esta batalla. Conveniente porque, al existir menor margen de negociación salarial, puede convertirse en un importante marco de contrapartidas. Necesaria porque la crisis aumenta los riesgos de descontrol empresarial y de fraude económico con lo que se hace imprescindible la fiscalización de la única fuerza que puede frenar la picaresca patronal: la fuerza del sindicalismo.

La conquista de la democracia industrial es, por otra parte, básica para crear o recuperar una vida sindical de fábrica, cuya ausencia constituye hoy una de las razones de la disminución de la afiliación sindical y de la crisis del movimiento obrero organizado.

La lucha por la democracia industrial es, asimismo, una forma privilegiada de acción sociopolítica del sindicato, de ese tipo de acción que rompe la pretensión derechista de arrinconar el sindicato en el marco estrecho de la política de rentas. Es una forma de vincular la lucha de hoy con la construcción del socialismo en la democracia. De ahí que cuando un sindicalista, socialista o comunista, renuncia a la lucha por los derechos sindicales a cambio de un puñado de billetes en un convenio está aplazando más todavía la consecución de la sociedad igualitaria en la que cree.

La democracia industrial, por fin, debiera figurar hoy en lugar destacado de todo programa de todo partido de izquierda, en un momento en que ha quedado bien demostrado que la mera socialización de los medios de producción, si no va acompañada de un profundo control y participación democráticos, puede convertirse en una nueva forma de dominación despótica. Porque ésta, y no otra, es la clave del socialismo: la creciente participación del ciudadano en todo lo que afecta a su vida y su trabajo, en un marco de igualdad progresiva, de solidaridad viva.

Por este ideal vivió y luchó toda su vida Alfonso Comín. Por él luchamos hoy, tras su ejemplo, muchos de sus amigos y compañeros.