

Ensayos

LA COGESTION EN LOS ORGANOS DE LA EMPRESA EN LA EXPERIENCIA DE LA REPUBLICA FEDERAL ALEMANA (*)

I

EL CONCEPTO DE COGESTIÓN

1. El propósito de influir en las decisiones de la Empresa es tan antiguo como el propio movimiento sindical: cada mejora de las condiciones de trabajo presupone una limitación del poder unilateral del empresario. La forma más antigua y más elemental de cogestión es la falta de cooperación con el fin de lograr una mayor consideración de los intereses del trabajador. Paros laborales, reducciones de rendimiento al mínimo contractual obligatorio, negativa a hacer horas extra, trabajo a reglamento, huelgas y desistimientos colectivos inducen normalmente al empresario a dar a sus decisiones un contenido distinto al que había intentado. La segunda y más desarrollada forma de cogestión es el convenio colectivo, que, claro está, no hace superflua a la primera. Bien como «alto el fuego temporal», bien como técnica normativa para las relaciones de trabajo, el convenio fija condiciones mínimas, que el empleador ha de respetar en el caso concreto. Su conclusión puede ser forzada por contiendas laborales o por otros procedimientos, pero en cualquier caso el empleador ha perdido la exclusividad de competencia sobre todas las materias sometidas a la regulación convencional: no sólo él, sino también su adversario social determina lo que debe suceder. La tercera forma de cogestión, que ha monopolizado casi totalmente este nombre, es la intervención institucionalizada en las decisiones que se adoptan en las Empresas. En muchos países esta modalidad tiende a reducir el terreno del convenio colectivo y de

(*) Texto de la conferencia pronunciada en la Universidad de Sevilla el 5 de abril de 1974. Traducido del alemán de FERMÍN RODRÍGUEZ-SAÑUDO.

la no cooperación, cuando no a limitarlos totalmente. En la práctica hay dos modelos de esta «administración conjunta» enteramente compatibles entre sí. Ocurre en muchos países que se implanta un órgano especial de cogestión que, de una manera especial, garantiza intereses de los trabajadores, armonizándolos en su caso con los del empleador. Este órgano, o bien se compone exclusivamente de representantes del personal —como en la Alemania Federal y en Austria— o bien —como en Holanda y países escandinavos— de representantes del empleador y de los trabajadores, que han de llegar a un acuerdo en el seno de dicho órgano. La segunda variante consiste en una participación de representantes de los trabajadores en los órganos de la Empresa, que deben asumir en él la defensa de los intereses específicos del personal, o del personal y el movimiento sindical conjuntamente. En uno u otro caso sólo se puede hablar de «cogestión», si una parte no puede actuar sin la otra, esto es, si no se da una influencia *igual* en la formación de decisiones para empresarios y para representantes de trabajadores. Si una parte sólo es «oída», si sólo existe un deber de «consultar» con ella, o si desde el principio sólo cuenta con una representación minoritaria en el órgano decisorio, entonces no se puede hablar de «cogestión» sino de «colaboración» o, a lo sumo, de «formación conjunta» de decisiones. Esta clara separación terminológica resulta imprescindible, desde el punto de vista científico, porque de otro modo podrían suscitarse falsas ilusiones sobre la significación y las repercusiones prácticas de la participación de los trabajadores.

2. Es conveniente conectar el ámbito de los derechos de cogestión existentes, institucionalizados o no, en un determinado orden jurídico y social con el poder efectivo del movimiento obrero y del movimiento sindical: mientras mayor sea la influencia de los trabajadores, más genuinamente podrán ellos eludir el papel de un simple objeto en el proceso de producción y conquistar la condición de sujetos. Cuanto más evidente aparece esta constatación abstracta (de la que arranca, además, el fundamento de legitimación más importante de cualquier reivindicación de cogestión), tanto más debe evitarse un planteamiento de los derechos de participación desde un punto de vista exclusivamente formal, y permitir una fijación restrictiva expresa de sus finalidades. En los países capitalistas de Europa occidental existen hasta ahora dos modelos:

De un lado hay derechos de cogestión que sirven para la defensa de intereses autónomos, es decir, definidos por los propios trabajadores; como muestra en buena medida el ejemplo de Italia, estos derechos son concebidos frecuentemente como medio para la transformación fundamental de la sociedad establecida. Su puesta en práctica se efectúa en consciente contraposición con el interés del empresario a la rentabilidad y a una marcha de la producción

sin perturbaciones. En todo caso, tales derechos son directamente conquistados por la lucha, no otorgados por el legislador.

Junto a este arquetipo, llamado frecuentemente «modelo del contrapoder», existe, como extremo opuesto, la concepción integracionista de la participación de los trabajadores. En ella los derechos de participación sólo son otorgados para integrar al trabajador en el sistema social establecido, y para facilitar su identificación con el mismo. Esto significa, de un lado, que el ejercicio de los derechos de cogestión ha de atenerse a finalidades «acordes con el sistema» y, por ello, no puede afectar, o sólo puede hacerlo marginalmente, a las expectativas de beneficio del empresario. Por otra parte, esta cogestión se aplica, como regla general, a cuestiones de detalle y concretización de decisiones ya adoptadas por la dirección en uso de sus propias competencias. Una participación en el «núcleo central» de la actividad empresarial se excluye, en principio, por el riesgo de una «recaída» en un tipo de relaciones de antagonismo, limitando, por lo menos, la representación laboral en los órganos de decisión a una posición minoritaria. Este segundo modelo se corresponde estrechamente con la situación legal en la Alemania Federal, si bien no se puede perder de vista que entre los tipos ideales aquí caracterizados y la práctica concreta de los distintos países pueden existir notables diferencias.

Algo más debe añadirse: los modelos del contrapoder se inclinan a dar preferencia a mecanismos informales de participación, al conflicto y al «convenio colectivo», mientras que el modelo integracionista da mucho más valor a los derechos institucionalizados de cogestión. Pero en este punto sólo pueden constatarse tendencias, pues también los convenios colectivos y las huelgas pueden ser convertidos en un instrumento de orden para la conservación del *statu quo* social; mientras que, por el contrario, derechos de cogestión «formalizados» y ejercidos a través de órganos colegiados pueden ser orientados en exclusiva hacia la defensa de intereses autónomos de los trabajadores. Por ello hay que prevenirse frente a cualquier calificación apresurada de una determinada regulación nacional.

3. Si de aquí en adelante sólo nos vamos a ocupar de la cogestión alemana y de su experiencia práctica, ello se debe a que la Alemania Federal ha sido la primera en emprender esta vía de cogestión, y ha sido la que más lejos ha llegado en este sentido. Pero ello se debe también, no sólo a la cogestión en sí sino a la impronta especial de la idea de cogestión en este contexto. El tratamiento de este tema tiene interés porque la participación de representantes de los trabajadores en órganos de la Empresa, iniciada en Alemania ya en 1920, ha encontrado desde entonces numerosos imitadores en otros países. Así, en España se conoce desde 1962 la participación de un representante

de los trabajadores en los Consejos de administración de las Empresas grandes, mientras que en Francia deben formar parte de todos los Consejos de vigilancia de las sociedades por acciones dos representantes del personal (aunque sin derecho de voto). Por su parte, la Confederación de Sindicatos austríaco ha hecho propia la reivindicación alemana de una representación paritaria de empresarios y trabajadores en el Consejo de vigilancia, sin éxito legislativo hasta ahora: la nueva ley austríaca de Regulación del Trabajo mantiene para los trabajadores una representación de un tercio en los Consejos de vigilancia en las sociedades por acciones y de responsabilidad limitada. Idéntica solución encontramos en el proyecto de la Comisión de la CEE sobre el estatuto de la sociedad anónima europea. Es interesante señalar, por último, que la nueva ley holandesa ha reforzado la influencia de trabajadores en la composición del Consejo de vigilancia, autorizando al Consejo de Empresa a impugnar el nombramiento de un consejero en determinadas circunstancias. Incluso Gran Bretaña, totalmente opuesta durante mucho tiempo a la cogestión (institucional) alemana, ha cambiado últimamente de criterio, con la petición del TUC de una cogestión a través de delegados representantes de los trabajadores en los órganos de la Empresa, cogestión libre, en todo caso, de compromisos con la buena marcha de la misma.

II

LA COGESTIÓN EN LOS ÓRGANOS DE LA EMPRESA SEGÚN EL DERECHO VIGENTE

1. Según el artículo 76.1 de la ley de Constitución de la Empresa, de 1952, el Consejo de vigilancia de una sociedad por acciones se compone, en un tercio de sus miembros, de representantes de los trabajadores, que son designados por sufragio general, secreto y directo de los trabajadores del Centro de trabajo perteneciente a la Empresa. Se exceptúan únicamente las sociedades por acciones familiares, que ocupen menos de quinientos trabajadores. Para los otros tipos de sociedades hay que establecer distinciones: si se trata de sociedades de responsabilidad limitada, de mutualidades o de cooperativas, que empleen más de quinientos trabajadores, entra en juego la regulación mencionada; si no se alcanza el tamaño requerido, o se trata de una Empresa con forma jurídica de sociedad personal o de fundación, no hay representación de trabajadores.

Según el Derecho de sociedades alemán, el Consejo de Vigilancia tiene la misión de elegir el Consejo de Administración, que lleva los asuntos de la

sociedad y la representa frente a terceros. Tiene, además, el derecho y la obligación de vigilar la actuación de dicho Consejo, pudiendo reservarse la facultad de aprobación de determinadas decisiones. La Junta General conserva la competencia en importantes cuestiones de política general de la Empresa: decide el cambio de los estatutos sociales, la elevación y reducción del capital y elige los dos tercios de miembros del Consejo de Vigilancia no designados por los trabajadores.

En la práctica, la representación de los trabajadores se limita a un simple derecho de audiencia. Habida cuenta de que la mayoría formada por los representantes del capital vota casi siempre en bloque, no queda oportunidad de hacer valer los intereses del personal en el Consejo de Vigilancia. Ni siquiera en la elección del Consejo de Administración tienen los representantes del personal verdadera influencia; hasta ahora no se conoce ningún caso en que hayan conseguido llevar a dicho Consejo a un hombre de su confianza en contra del voto de los representantes del capital. No es extraño, en consecuencia, que en una encuesta llevada a cabo entre miembros de Consejos de Vigilancia, muchos de ellos contestaron que su labor en el mismo era menos importante que la representación de intereses en el Consejo de Empresa, a pesar de que este último sólo tiene posibilidades de gestión muy limitadas, y únicamente en asuntos sociales.

2. De mucho mayor interés es la cogestión paritaria en las Empresas mineras y siderúrgicas fijada legalmente ya en 1951, la llamada «Montanmitbestimmung». En todas las sociedades por acciones, sociedades de responsabilidad limitada y grupos mineros hay que constituir un Consejo de Vigilancia que está formado por cinco representantes del capital, cinco de los trabajadores y otro miembro «neutral», sobre el que ambas partes han de estar de acuerdo. Los cinco representantes de los trabajadores son elegidos al igual que los restantes miembros del Consejo de Vigilancia, por la Asamblea general de la sociedad, pero ésta se encuentra vinculada por propuestas de elección: tres miembros de este grupo son nombrados por los organismos sindicales supremos, un trabajador y un empleado son designados por el Consejo de Empresa.

El Consejo de Vigilancia así formado elige al Consejo de Administración por mayoría simple. Entre los miembros de este Consejo se encuentra un llamado «Director de trabajo», que no puede ser nombrado contra el voto de la mayoría de los representantes de los trabajadores. Este Director debe, como hombre de confianza del personal, representar sus intereses en la marcha del negocio, pero al mismo tiempo está obligado, como los demás miembros del Consejo, a administrar la Empresa con «la diligencia de un ordenado y

prudente comerciante». No existen más órganos de cogestión; la Junta general —que conserva su competencia sobre ampliaciones de capital y cambios estatutarios— se compone exclusivamente de accionistas. De ahí que no exista desde un punto de vista estrictamente jurídico una paridad total, pues los socios conservan la posibilidad de frenar las inversiones, y, además, pueden, mediante la transformación de una sociedad por acciones en una sociedad comanditaria, eliminar cualquier clase de cogestión —un «atajo legal» que, en todo caso, hasta ahora no se ha puesto en práctica.

III

LAS EXPERIENCIAS DE LA COGESTION PARITARIA

1. La pregunta más frecuente, incluso entre los trabajadores, es ésta: ¿qué es lo que, en definitiva, nos ha traído la cogestión? La representación de los trabajadores en el Consejo de Vigilancia y, mediatamente, en el Consejo de Administración, ¿ha supuesto algún cambio en el trabajo de todos los días?, ¿se ha instalado la libertad donde antes había servidumbre?

Todas estas preguntas están tanto más justificadas cuanto que la cogestión, en su origen, no era otra cosa que una exigencia parcial dentro de los programas sindicales de socialización de los medios de producción. En los días inmediatamente posteriores a la etapa nacional-socialista existía un consenso casi unánime en que el orden económico capitalista debería ser sustituido por otro de tipo socialista. Para evitar una burocracia, esto es, una gestión de la Empresa por parte del Estado, se entendió que el personal de la Empresa y el Sindicato deberían participar directamente en el mecanismo de decisión. Originalmente, pues, la cogestión aparecía ligada a un proyecto de amplia democratización de la economía; proyecto que no llegó, sin embargo, a hacerse realidad, porque los aliados occidentales pusieron en juego toda su influencia para hacer fracasar tal movimiento —muy fuerte en el pueblo alemán— hacia una nueva «constitución económica». Lo único que pudo ser realizado en los años 1947 y 1948 fue la introducción de la paridad en las industrias mineras y siderúrgicas confiscadas. Pero nada se modificó en las relaciones de propiedad: los antiguos propietarios volvieron, lo más tarde, en 1949.

Incluso el principio de cogestión estuvo en peligro de desaparecer cuando, en 1950, el Gobierno de Adenauer presentó un proyecto de ley que trataba de excluir las Empresas afectadas de la ley de Sociedades Anónimas de 1937 y, con ello, eliminar la participación de los trabajadores. La respuesta de los Sindicatos se materializó en dos votaciones, a través de las cuales el

96 por 100 de los trabajadores siderúrgicos y el 92 por 100 de los mineros se pronunciaron por una huelga sin preaviso, caso de que el Gobierno mantuviese el proyecto. El final del conflicto supuso una clara victoria de los trabajadores: el Gobierno retiró el proyecto primitivo y presentó un segundo en el que quedaban ampliamente garantizados los derechos anteriormente adquiridos. La ley, una vez aprobada por el Parlamento, ha permanecido vigente sin cambios hasta hoy; conocida como «ley de Cogestión» ha merecido una gran atención en Alemania y fuera de ella.

2. Se podría pensar que los derechos conseguidos tras una lucha son utilizados por sus titulares con mayor intensidad, lo que en nuestro caso supondría que se ha mejorado de manera muy importante la situación de obreros y empleados. Diferentes investigaciones de tipo sociológico se han planteado la cuestión del funcionamiento práctico de la cogestión, habiendo llegado a las siguientes conclusiones.

La paridad en el Consejo de Vigilancia no se extiende al Consejo de Administración. Los representantes de los trabajadores se limitan, pues, a designar al «Director de trabajo», renunciando completamente a influir en el nombramiento de los restantes miembros del Consejo. Por qué ha sucedido y continúa sucediendo esto es algo que no se puede contestar con seguridad. Una posible explicación reside en el hecho de la falta de especialistas, preparados para la defensa de los intereses sindicales. Otra explicación, más importante, se basa en la relación de fuerzas en la estructura general de la sociedad, que hace aparecer como poco conveniente una confrontación con el empresario. Sea cual sea la explicación considerada como más aceptable, lo que no admite duda es el hecho de que son los representantes del capital los que gozan de una influencia decisiva en el Consejo de Administración. De este modo, debe subrayarse que el «Director de trabajo» tiene competencia en todos los asuntos sociales y de personal, mientras que las cuestiones comerciales y técnicas (mucho más importantes para la marcha de la Empresa) pertenecen a la esfera de competencia del resto de los miembros del Consejo de Administración, inclinados en favor del empresario.

En el mismo Consejo de Vigilancia se ha producido igualmente un «reparto de papeles, en el sentido de que los accionistas designan al presidente, mientras que los trabajadores ejercen una influencia decisiva en la elección del vicepresidente. Surge de aquí una ventaja nada despreciable para el «grupo capitalista», puesto que el presidente, a través de su mayor información y de la manipulación del orden del día, influye de forma decisiva en el proceso de toma de decisiones.

Una tendencia similar puede observarse en la distribución de las Comi-

siones del Consejo de Vigilancia, extraordinariamente importantes en la toma real de decisiones: los representantes de los trabajadores entran a formar parte principalmente de aquellas que tienen competencia para los asuntos personales y sociales, mientras que los accionistas se reservan la mayoría en las Comisiones de Financiación e Inversiones. Se sigue de aquí, necesariamente, una mayor posibilidad de decisión en las sesiones del Pleno del Consejo de Vigilancia, precisamente en aquellas cuestiones que son vitales para el futuro de la Empresa; el grupo representante de los trabajadores concentra su atención, mientras tanto, en los «problemas derivados», esto es, en las cuestiones sociales y personales.

Esta es la conclusión que ponen de relieve los estudios sobre el comportamiento de los representantes del personal en los Consejos de Vigilancia. De ahí que el proyecto de inversiones preparado por el Consejo de Administración (mayoritariamente elegido por los representantes del capital) no encuentre, por lo general, ninguna oposición, ni siquiera cuando se trata —como en el caso del sector del acero— de propuestas relativamente peligrosas, como se ha puesto de relieve al cabo de algunos años. Tampoco ha podido comprobarse ninguna influencia en la política de precios, como podría haber sido un mejor comportamiento respecto de los consumidores o en favor de la estabilidad general de la economía. Las propuestas de repartos de dividendos hechas por el Consejo de Administración han sido igualmente aceptadas, porque (como ha señalado la Comisión para el estudio de la cogestión creada por el Gobierno Federal en 1969) «ha existido una comprensión de las necesidades del mercado de capital». Ni siquiera en los casos de fusión y concentración de Empresas se producen «dificultades», a condición de que permanezcan los Consejos de Administración y de Vigilancia, aunque sea con otros nombres, como «Juntas Consultivas» o «Directorios» y de que ello no suponga para los representantes pérdida de su mandato. A pesar de la cogestión paritaria, la política que se lleva a cabo es la que se corresponde con la concepción del Consejo de Administración; permanecen inalterados la orientación hacia el beneficio y el interés del capital por la rentabilidad.

Los resultados (modestos) de la cogestión se han limitado al ámbito de lo social, sobre lo que, en definitiva, se ha puesto mayor interés. Así, en la minería y en la industria siderúrgica se ha desarrollado el llamado «Plan social», en el que se prevén indemnizaciones y medidas de readaptación profesional cuando se cierra una Empresa o se producen reducciones de puestos de trabajo por motivos técnicos. En la solución a estas concretas situaciones de emergencia se encuentra el centro de gravedad de la representación de intereses de los trabajadores; es cierto que los abusos y las consecuencias negativas para los trabajadores no pueden evitarse, pero, por lo menos, sus efectos sí

pueden ser atenuados. El carácter integrador de la cogestión aparece aquí de una manera particularmente clara: sin que pueda decirse que exista una codificación en las cuestiones fundamentales de la Empresa, es posible conseguir determinadas correcciones en materias accesorias, impidiendo las fricciones más graves entre el interés de los capitalistas en una producción más rentable y el interés de los trabajadores en una mayor seguridad del puesto de trabajo; evitándose así una concienciación por parte de obreros y empleados respecto de los problemas del sistema global.

El grado de habilidad conseguido por el capital en el manejo de los mecanismos de la ley queda demostrado por el hecho de que, desde 1969, no ha tenido lugar ni una sola huelga en todo el sector industrial afectado por la cogestión, siendo precisamente un sector en el que existía una larga tradición conflictiva. Por otro lado, puede decirse que ningún cambio fundamental se ha producido en la situación de los trabajadores, que la cogestión no ha supuesto en la práctica la introducción de una verdadera democracia: una encuesta llevada a cabo entre los trabajadores afectados por la cogestión, ha puesto de relieve que, como mucho, solamente la mitad de ellos conocían la existencia de las instituciones de cogestión en su propia Empresa.

3. Las razones de este relativo fracaso de la cogestión paritaria pueden ser buscadas en diferentes direcciones. Lo que con más frecuencia se afirma es que las altas retribuciones percibidas por los representantes de los trabajadores en el Consejo de Vigilancia tienen efecto corruptor, haciendo que, en cierto modo, se conviertan en traidores de la clase obrera. Conjeturas de este tipo han apoyado las peticiones sindicales en el sentido de que la mayor parte de dicha retribución fuese transferida a una llamada «Fundación de la cogestión» que se encargase de financiar estudios universitarios a los hijos de los trabajadores; pero ninguna sanción puede aplicarse en los casos (frecuentes en la práctica) en que el representante de los trabajadores retenga para sí la retribución total, que para la mayoría de ellos puede llegar hasta tres mil marcos al mes. Por otra parte, sin embargo, no debe olvidarse que esta acusación de venalidad, injusta en la mayoría de los casos, pone en primer plano de manera exagerada la suposición de que los representantes obreros se cambien de campo y el influjo que la mencionada dotación financiera pudiera tener en la situación de los trabajadores en la Empresa.

El cuadro jurídico en el que se desarrolla la actividad del Consejo de Vigilancia y del Consejo de Administración resulta más clarificador. Por mandato de la ley, *todos los miembros* de dichos Consejos están obligados a cumplir su función de manera diligente y escrupulosa; lo cual significa, en el contexto del vigente orden económico, que han sido nombrados para conse-

guir la más alta rentabilidad posible de la Empresa. *De lege data*, pues, los representantes de los trabajadores no se encuentran en una posición favorable para actuar de una manera consecuente con los intereses del personal: sobre todo se encontrarían en una posición difícil en aquellos casos en los que su actitud produjese algún daño a la Empresa. Además, la ley ha tomado sus medidas para impedir que los representantes de los trabajadores puedan movilizar al personal en el caso de situaciones conflictivas: sus decisiones deben ser tomadas sin contacto alguno con la «base». La ley de cogestión no establece un deber de rendición de cuentas frente a los trabajadores; es más, por su remisión global a los preceptos de la ley de Sociedades por acciones, impide la información que, de propia iniciativa, pudieran realizar los «cogestores»: el artículo 93 de esta última ley les obliga a guardar silencio respecto de «los datos confidenciales y los secretos de la sociedad, especialmente los que afecten al negocio». Queda perfectamente claro, pues, que se prohíbe a los representantes, no sólo la publicación de asuntos secretos, sino incluso de los meros «datos confidenciales». Si, a pesar de esta «protección blindada», se manifestara alguna crítica respecto de los representantes obreros, lo normal es que no tenga ninguna consecuencia: aun cuando el Sindicato o el Consejo de Empresa soliciten el cese, se requiere para que éste, efectivamente, se produzca una mayoría de tres cuartos en la Junta General, lo cual sólo tendría lugar cuando el representante actúe de una manera exagerada en contra de los intereses de los trabajadores y en favor de los intereses del capital. La única sanción posible es la de reelección, pero esto, respecto de un mandato que dura normalmente cuatro años, es un medio poco eficaz.

Aun cuando se prescindiera de este «coursé jurídico» y se concediera a los representantes de los trabajadores plena libertad para la defensa de los intereses del personal, no se produciría ninguna consecuencia importante. El reconocimiento de la propiedad privada de los medios de producción y el condicionamiento que ello supone sobre la economía de mercado afecta de manera inexorable a la Empresa considerada unitariamente: contra esto, ni el más independiente y leal de los representantes obreros podrían hacer nada. En la situación actual de la República Federal de Alemania, a la Empresa sólo le cabe la posibilidad de actuar de acuerdo con el principio del máximo beneficio: únicamente sobre esta base podrá conseguir los medios necesarios para realizar sus inversiones y satisfacer los intereses de los proveedores de capital y de crédito. Esta necesidad de beneficio es tanto más fuerte cuanto más ligado se encuentre un país al mecanismo de la economía mundial, cuanto más tenga que competir la Empresa con los grupos empresariales americanos o las Empresas multinacionales. Si la dirección de la Empresa quisiera prescindir de esta realidad, considerando primordial, por ejemplo, unas mejores condiciones

de trabajo para el personal o la protección del medio ambiente, la consecuencia sería la ruina inmediata de la Empresa, a falta de suficientes medios de inversión y de crédito para realizar las necesarias innovaciones técnicas.

Todo ello es mucho más evidente si el sector «democratizado» es tan sólo una parte de la economía nacional: la industria minera y siderúrgica, que sólo representa el 4,5 por 100 del Producto Nacional, puede difícilmente funcionar a contracorriente. La única posibilidad está en aprovechar las oportunidades que ofrece una economía basada en el principio del beneficio para lograr, al menos, algunas «inversiones de tipo social»: una guardería en una Empresa, una residencia veraniega en otra, la mejora en las comidas o en la temperatura de los talleres, no desequilibra la política de la Empresa y puede contribuir a una relativa satisfacción y una mayor identificación con la «propia» Empresa. En las circunstancias actuales no es posible otra cosa; tampoco se podría haber conseguido más en el aspecto material sin las obligaciones que ha impuesto la ley de Cogestión. Lo típico del sistema alemán reside en que esta reducción de las posibilidades de acción no queda al descubierto claramente, sino que se oculta tras la situación de incomunicación de los representantes obreros respecto a la base. Se trata de una forma extrema del carácter integrador de la cogestión.

WOLFGANG DAUBLER

Bremen. Tübingen.

