

forum

Universidad-
empresa

3



**La Ley de Empresa alemana.
Un intento de democracia
empresarial**

Dr. Herbert Schmidt

FORUM UNIVERSIDAD-EMPRESA

* 3

La Ley de empresa alemana. Un intento de
democracia empresarial

Prof. Dr. Herbert G. Schmidt

Director General del Ministerio Federal
de Trabajo y Asuntos Sociales de la
República Federal Alemana
Profesor de la Universidad de Essen

Ponencia desarrollada en el Seminario Permanente
sobre Reforma de la Empresa el 24 de marzo 1977

Fundación Universidad-Empresa. Junio 1977
Marqués de Cubas, 25 - Madrid-14

PRESENTACION

Entre las actividades patrocinadas por la Fundación Universidad-Empresa figura un proyecto de estudio sobre la propia constitución de la empresa, sus posibilidades de reforma y su coherencia con el contexto económico-social en el que aquélla actúa. Dicho proyecto se desarrolla a lo largo del bienio 1976-1977 y está dirigido por el Profesor Dr. MANUEL CAPELO MARTINEZ.

Este proyecto que, en su parte básica, integra el trabajo de cuatro equipos de investigación constituidos en otras tantas Universidades españolas, comporta también otra serie de actividades complementarias, como la celebración de seminarios monográficos y reuniones de intercambio de información y experiencias sobre dichos temas.

Uno de estos seminarios tuvo lugar a lo largo del primer semestre de 1977, sobre "La reforma de la empresa. Experiencias y Posibilidades". En una de sus sesiones fue discutido el presente documento del profesor Schmidt.

El Dr. HERBERT SCHMIDT es una persona ampliamente conocida en el campo de la reforma empresarial en Alemania. Economista, formado en la Universidad de Nuremberg y Hamburgo, es actualmente profesor de la de Essen y de otros centros superiores. Autor de numerosas publicaciones, conoce muy de cerca la realidad empresarial de su país y la problemática laboral, desde las instancias de la administración pública, por su destacada labor en el Ministerio Federal de Trabajo y Asuntos Sociales de la República Federal Alemana.

LA LEY DE EMPRESA ALEMANA

Un intento de democracia empresarial (*)

INTRODUCCION

1.1. EN CUANTO A LOS DERECHOS LEGALES DE LOS TRABAJADORES HISTORICAMENTE

La configuración de los derechos según la ley Constitucional de la Explotación recoge las experiencias prácticas, políticas y de la jurisprudencia, así como de la doctrina legal realizada durante muchos años y ha desarrollado una serie de principios.

Esta tradición abarca más de 60 años (1ª Ley de Consejos de la explotación en Alemania en 1920), tradición que ha ido configurando la Constitución vinculante a nivel de explotación y aquellas garantías institucionales para garantizar su eficacia en la economía, lo que ha ejercido en ambas partes sociales, en la explotación y en la empresa, un proceso de aclaración y de aprendizaje. Con ello se ha conseguido una mayor conciencia en cuanto a los problemas y la importancia económica y

(*) La traducción del original alemán ha sido realizada por el Dr. D. Santiago García Echevarría, Catedrático de Política Económica de la Empresa, de la Universidad Complutense de Madrid.

Social de las medidas empresariales y de los conflictos sociales, consiguiendo unos planteamientos relativamente fundamentales y enjuiciamientos responsables con el fin de suavizar y solucionar los conflictos. Los resultados de la investigación de las ciencias económicas, sociales y técnicas, así como de la medicina y del derecho, junto con la formación a niveles de escuelas, de empresa, y de sindicatos, han facilitado la eficacia y la relativa suavidad con que se ha llevado la solución de las tensiones sociales gracias a la existencia de normas de comportamiento empresariales. Lo mismo puede decirse para la fijación de las normas mínimas por la Ley Constitucional de la Explotación y su capacidad de funcionamiento. Sin embargo, por primera vez se han considerado en una ley los conocimientos de las ciencias del trabajo en la configuración humana del mismo y ello de forma prescriptiva. Una reserva de conocimientos de la investigación nacional e internacional y de las enseñanzas se han utilizado en interés del trabajador y del bienestar general. La investigación interdisciplinaria orientada a la vida del trabajo y económica, y ello en un planteamiento acentuadamente práctico, ha recibido mediante esta Ley impulsos considerables, así como un apoyo inmaterial y reconocimiento.

1.2. EN CUANTO A LA INSTITUCIONALIZACION CONFORME AL SISTEMA DE UNA DEMOCRACIA EMPRESARIAL EN LA ECONOMIA

En 1970 una "Comisión de expertos para la valoración de las actuales experiencias de la cogestión" fue encargado por el Gobierno Federal para informar sobre la situación que se recogió en el informe "Cogestión en la Empresa". De esta investigación se deducen unas series de argumentos que permiten justificar porqué debe diferenciarse entre una constitución de la explotación y una constitución de la empresa, así como el tipo y forma de la organización de la empresa según el derecho empresarial existente, de manera que pueda adecuarse conforme al sistema, esto es, conforme a las formas

de economías de mercado. Reconocemos un sistema de dirección empresarial en dos niveles, esto es,

- Dirección por el "comité ejecutivo", así como
- Consejo de Supervisión como órgano supremo de control de la empresa.

En la República Federal Alemana esta distribución estructural tiene la ventaja sobre el sistema americano de Board-System que abarca ambas funciones en una sola, ventaja que consiste en que en este último no es el más predestinado para conseguir y considerar el equilibrio de los grupos de intereses que participan en la empresa. A este respecto se ha de hacer referencia a las numerosas regulaciones de cogestión tarifarias que se encuentran establecidas en Gran Bretaña y en los Estados Unidos, las cuales, en parte, frenan la flexibilidad en la configuración y aplicación de la política empresarial. Sin embargo, no se debe olvidar, de que también la estructura sindical y que en parte las configuraciones específicas referentes a la política de convenios entre los sindicatos americanos y británicos y los empresarios, ejercen unas influencias muy características. Los convenios colectivos en los Estados Unidos pueden tener incidencias vinculantes para la política empresarial y en la competencia de decisiones, como la práctica de la cogestión del sector de la CECA en la RFA. Por ejemplo, el mantenimiento del puesto de trabajo y de la situación existente que en Gran Bretaña y USA se establece en los convenios colectivos, mientras que en la RFA no existe.

En el pasado, los puestos de trabajo que se hacían obsoletos como consecuencia de las innovaciones técnico-organizativas se racionalizaban en interés tanto de los trabajadores como de la productividad de la empresa. Ahora bien, se han encontrado formas democráticas a nivel de explotación para evitar las durezas sociales que se producen como consecuencia de este

proceso. Los instrumentos sociales y de política de mercado de trabajo fomentan al propio tiempo la eliminación de las dificultades sociales individuales que se producen como consecuencia de procesos de evolución estructural en la economía. Estas medidas mantienen la capacidad funcional de todo el conglomerado socioeconómico; los puestos de trabajo obsoletos, en los que no existe ningún interés de la Sociedad, o que aportan resultados inútiles, ejercen a la larga un descenso social y una insatisfacción individual en las personas afectadas. Las consecuencias son, además de los riesgos del puesto de trabajo como consecuencia del menor grado de competencias sociales en la explotación y en la Sociedad.

Tanto los sindicatos como los empresarios en la RFA asientan sus planteamientos en las exigencias del progreso de la productividad que constituyen el fundamento para todo progreso social y que se encuentran estrechamente vinculados para mantener, en general, el componente "Progreso" y que no solamente debe apostrofarse como solo "Desarrollo". La cogestión anglo-americana, externa, contractual no parece ser superior a la regulación directa referente a la empresa o bien a la explotación en interés de los trabajadores en la RFA, tal y como las experiencias de la legislación existente demuestran en cuanto a la cogestión de la explotación y empresarial. La capacidad de rendimiento, adaptación y reacción empresarial debiera de mantenerse tanto más acentuada para poder implantar una política empresarial orientada socialmente cuanto más cerca del lugar de actuación tengan lugar las aportaciones de los trabajadores y de la dirección empresarial y cuanto más cerca se encuentren los planteamientos de los problemas.

1.3. EN CUANTO A LA FUNDAMENTACIÓN DE LAS NORMAS DE COMPORTAMIENTO DEMOCRATICAS EN LA EMPRESA

Democracia o bien la práctica de los principios democráticos no solamente es una forma de desarrollo de las funciones estatales, sino

que también se encuentra en la actuación decisoria y en la implementación del sector privado.

Para poder fundamentar las exigencias de un grado mínimo de normas de comportamiento democrático en la industria moderna se han de aceptar, en primer lugar, dos componentes:

- la existencia de competencia de dirección y de mando en la dirección empresarial y
- la existencia de obligaciones de realización y obediencia por parte del trabajador.

Si existiese una movilidad total o bien una libertad absoluta de la mano de obra y de su elección de actividad en un mercado de trabajo flexible, así como si estuviera garantizada cualquier forma de ejercicio de una profesión y existiese una igualdad de oportunidades, entonces los trabajadores que no tienen interés en encuadrarse dentro del esquema de orden empresarial que acabamos de delimitar tendrían la posibilidad de hacerse independientes o de cambiar de puesto de trabajo. En una economía caracterizada por una fuerte división de trabajo, de capital intensivo y orientada a una dimensión empresarial competitiva y, como consecuencia, el creciente desplazamiento de actividades independientes a actividades dependientes, señalan que el modelo que se ha descrito tiene solamente carácter hipotético. La movilidad del trabajador es limitada y la oferta de puestos de trabajo en un mercado de trabajo imperfecto llevan consigo un riesgo de puesto de trabajo y dependencia, lo que obliga a que se introduzcan de forma voluntaria, contractual o estatal determinadas formas mínimas y normas de democracia empresarial. De esta dependencia del trabajador en las relaciones de trabajo resulta, según el derecho alemán, la fundamentación política legal para la autonomía contractual, para la legislación protectora del trabajo, para la legislación protectora

del despido, así como para la institucionalización de las diferentes formas de cooperación y cogestión a nivel de explotación y a nivel de empresa.

2. DEMOCRACIA EN ECONOMIA, EN LA EMPRESA Y EN LA EXPLOTACION

2.1. PRINCIPIOS DE POLITICA DE ORDEN

Si se trata de practicar la democracia en la economía, en parecida manera a la forma en que se practica en la Sociedad, se tienen que establecer otras formas para la implantación de los derechos de participación democráticos en la configuración social de los procesos de desarrollo económicos, empresariales y de explotación y ello de forma diferenciada de lo que tiene validez en general para los acontecimientos políticos.

Una democratización de la vida económica, en nuestra opinión, solamente puede tener lugar mediante la fijación y reconocimiento de determinados valores fundamentales. También en las democracias populares de acento comunista tienen validez determinadas normas vinculantes que hacen imposible de forma directa una democracia; por el contrario, la vinculación a "Normas populares" fijadas estatalmente limitan las zonas de libertad democrática para la configuración de los procesos económicos y del trabajo en las empresas de forma muy acentuada, ya que, por definición, los objetivos fijados a los órganos estatales populares sirven al bienestar popular y deben de realizarse de acuerdo con lo planificado en el proceso económico basado en objetivos racionales.

Si partimos del principio de una libre economía de mercado y de formas de orden de sociedad que implican una democracia parlamentaria al estilo occidental, una democratización de la economía solamente

puede significar

- el reconocimiento de determinados derechos fundamentales socioeconómicos que se deducen de la obligatoriedad social del Estado, de las organizaciones y empresas que se pueden deducir de la constitución estatal económica,
- reconocimiento de derechos fundamentales que se refieren a la vida económica y del trabajo y que se deducen de los derechos humanos generales, así como
- el reconocimiento de las creencias cristiano-morales (ético-sociales) sobre la existencia humana, así como sobre las formas que se deducen para la dirección de los hombres y para la convivencia del hombre en la vida del trabajo y económica.

Democracia como expresión de determinadas libertades en el mundo económico y del trabajo encuentran su expresión en los siguientes sectores:

- (1) Referente a la empresa, en forma de autonomía empresarial de las actuaciones, de la competencia, de la libertad empresarial y de la libertad contraactual;
- (2) Referente al consumo, en la libertad de determinación de las costumbres de consumo del tipo y forma de los comportamientos de compra y ahorro o bien de la libre disponibilidad de los medios;
- (3) Referente a los propietarios del capital, la garantía de los derechos de la propiedad de capital y disponibilidad de los accionistas;
- (4) Referente a la comunidad, corresponde el control del poder económico, la evitación de situaciones monopolísticas, costes sociales, etc., dentro de normas de valores reconocidos univers

salmente;

(5) Referente a los trabajadores, tiene validez

- la autonomía contractual y la seguridad del funcionamiento de un orden democrático de los sindicatos así como
- la garantía de determinados principios para el tratamiento de los trabajadores o de la representación elegida por ellos democráticamente mediante la concesión de derechos de ser oídos, de información, de asesoramiento, de contribución y cogestión en la empresa y en la explotación.

Lo que constituyen los derechos fundamentales democráticos de una moderna economía industrial.

2.2. PRINCIPIOS FUNDAMENTALES DE LAS NORMAS DE COMPORTAMIENTO SOCIALES

De lo anteriormente supuesto se deduce que el objeto de la implantación de democracia en la economía, en la empresa y en la explotación, no puede ser la mera institucionalización de los grupos de interés representados o incluso la garantía de "Democracias populares" con decisiones mayoritarias. Más bien, debe consistir en reconocer dos principios fundamentales de vinculación general de las normas de comportamiento justas y democráticas y además de su realización. Estas son:

- 1º La fijación y reconocimiento vinculante de determinados valores básicos sociales y
- 2º El garantizar estos derechos de forma institucional para los intereses de los hombres del trabajo.

Las formas de organización para garantizar los derechos fundamentales del trabajador son, por regla general:

- las posibilidades de influir en los Consejos de Supervisión (Organo de Control) de la empresa,
- consideración de los intereses de los trabajadores en el "Consejo Ejecutivo" de la empresa mediante la elección de un director de trabajo (director de personal),
- la creación de "Consejos de Empresa" con principios vinculantes para la representación de los intereses de los trabajadores frente a la dirección empresarial o de la explotación respectiva,
- mejora de la situación de los trabajadores mediante regulaciones jurídicas del trabajo, así como
- convenios colectivos entre trabajadores, entre empresarios y sindicatos para mejorar las condiciones de trabajo.

Partamos de la vinculación general de determinados derechos humanos internacionalmente reconocidos y concretémoslos con los derechos fundamentales inmanentes del ciudadano reconocidos en todas las constituciones estatales, en parte complementados también mediante las constituciones u órdenes económicos y sociales, de donde se puede arrancar para interpretar un catálogo de derechos básicos del trabajador, hasta cierto punto una constitución del trabajo, conforme al sistema formulado en normas generales de la constitución estatal. La amplitud, realización y garantías de tales normas de comportamiento vinculantes dependen, en las democracias parlamentarias, por su parte, de los procesos de configuración de decisiones democráticas e incide, consiguientemente, también en la configuración de los correspondientes principios para el mundo del trabajo.

Los impulsos para una aproximación internacional y concesión de

tales derechos y obligaciones para las partes sociales en un mundo moderno del trabajo, caracterizado por la división del trabajo, parte, en gran medida, de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), sus acuerdos y recomendaciones. En Europa se concretizan las normas fundamentales democráticas correspondientes -bajo la clara influencia de la experiencia alemana con la cogestión- por la Comisión de las Comunidades Económicas Europeas. Su primera expresión se encuentra desarrollada en los esfuerzos de armonización de los países miembros en la propuesta de una ordenación del Consejo sobre el Estatuto para una Sociedad Anónima Europea (1970 y 1975).

2.3. CARTA SOCIAL DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DEL TRABAJADOR

Todos los esfuerzos por parte de los trabajadores, empresas y explotaciones, Parlamentos, Gobiernos y grupos sociales para la configuración de la democracia en el mundo del trabajo tienen como objeto la creación de unas relaciones lo más equilibradas posibles entre las exigencias del trabajador, por una parte, y las exigencias de la producción por otra, esto es, de garantizar la mayor medida posible de justicia social. Democratización en el sentido aquí entendido incluye también las soluciones concretas de los acontecimientos sociales que surgen realmente en la empresa. En este sentido, una constitución de la explotación o también todas aquellas leyes orientadas a su configuración, numerosos derechos fundamentales concretos referidos al trabajador, se han de organizar en formas que ofrezcan soluciones practicables. En primer lugar, se intenta a continuación exponer los enunciados normativos, axiomas normativos generales.

- (1) Todas las personalidades e instancias responsables en la empresa y en la explotación deben de garantizar la dignidad del hombre. Generalmente reconocido o derecho fundamental prescrito legalmente en cuanto al tratamiento justo y social de los trabaja-

dores, así como las normas para la configuración correcta del trabajo y del puesto del trabajo.

- (2) El desarrollo de las libertades individuales del trabajador dentro del marco de los objetivos de la explotación mediante la configuración del trabajo y en la organización de la empresa y de la explotación. Los trabajadores están obligados a una colaboración prohibiéndose todos los controles secretos o indignos. Se ha de considerar la vida privada del trabajador en la fundamentación de unas relaciones de trabajo.
- (3) Al trabajador se le ha de tratar de acuerdo con los principios legales afectados; la discriminación o preferencias por motivos de origen, religión, nacionalidad, región, sexo, edad o por actividades políticas o sindicales están prohibidas lo mismo que cuando se trate de exigencias de sus derechos.
- (4) Al trabajador se le ha de informar sobre sus funciones y el campo de sus responsabilidades, así como la ordenación de su puesto de trabajo con el proceso de producción y en la organización de la explotación. Las modificaciones básicas, técnicas, organizativas y personales en la explotación se han de comunicar a tiempo y referidas al lugar de trabajo. Antes de la realización de medidas de racionalización y de otras modificaciones de las condiciones de trabajo debe ser oído por el trabajador afectado.
- (5) El trabajador tiene derecho a un puesto de trabajo de acuerdo con sus conocimientos y capacidades físicas o psíquicas dentro de las posibilidades de la empresa. En el caso condicionado por la racionalización o por transformaciones profundas de su puesto de trabajo existe, dentro de las posibilidades de la empresa, un derecho a continuar la ocupación del mismo de acuerdo con sus cualificaciones y que sea aceptable la propuesta.
- (6) El trabajador tiene derecho a un perfeccionamiento y formación dentro de las posibilidades de la empresa en el caso de que

pierda su puesto de trabajo o por exigencias de las modificaciones debidas a motivos de salud.

- 7) Los campos de funciones y competencias del trabajador se han de configurar de tal manera que sea posible una delegación de funciones, amplia autonomía del trabajador en interés de la paz del trabajo.
- 8) Los que tengan poder de mando deberán poner atención de que el campo de responsabilidad del que recibe las instrucciones no se limita constantemente en tanto en cuanto no sea necesario para alcanzar los objetivos de la explotación. A este respecto se han de considerar los principios jurídicos y de aceptación.
- 9) El intercambio de información interna de la explotación se ha de fomentar por lo que respecta a la elevación de la transparencia para mejorar la dirección de las funciones y la disposición a la responsabilidad en interés del trabajador, de la explotación y de la empresa. La obligación de información abarca tanto aspectos económicos y de desarrollo de la empresa, así como los que vienen determinados por la estructura del puesto de trabajo y de la ocupación y aquellas otras consecuencias sociales en la explotación.
- 0) Los trabajadores tienen derecho a recibir instrucciones y a ser iniciados en el proceso del nuevo trabajo. Los mismo tiene validez para el cambio de un puesto de trabajo como consecuencia de una modificación de la organización, de la introducción de nuevos métodos de fabricación y de trabajo, así como las modificaciones del objeto de la empresa y concentración empresarial.
- 1) A los trabajadores se les ha de informar sobre las condiciones y modificaciones en su campo funcional y de responsabilidad y sobre la posición de su puesto de trabajo dentro del conjunto de la explotación. Los peligros de salud y de accidente, así como las medidas e instituciones para evitarlos se han de dar a conocer. Al mismo tiempo se ha de informar al trabajador sobre las instituciones sociales, medidas de la empresa y las posibilidades de su utilización.

- 12) El trabajador tiene derecho, bien individualmente o bien colectivamente, de hacer propuestas para las configuraciones de su puesto de trabajo y para mejorar las condiciones de trabajo. En cuanto a sus propuestas, se ha de contestar en un plazo de tiempo adecuado.
- 13) El trabajador tiene el derecho de proponer mejoras dentro de la actividad de sugerencias empresariales. Estas se han de examinar y se ha de comunicar el resultado al trabajador. En el caso de que las propuestas sean utilizables le corresponde al trabajador una retribución adecuada.
- 14) Todo trabajador tiene el derecho de dirigirse a aquellas instancias que le afecten en la empresa o de la explotación para tratar sus asuntos y sus quejas. Sus problemas y sus quejas se han de examinar y se han de contestar en un plazo adecuado.
- 15) El trabajador tiene derecho a plantear su situación profesional y las posibilidades de su desarrollo profesional en la empresa. Se le han de indicar las posibilidades de formación y desarrollo dentro del programa de desarrollo de personal empresarial.
- 16) El trabajador tiene derecho a que se le aclaren los cálculos y la composición de su remuneración y de otras aportaciones del empresario como consecuencia de su relación con el trabajo.
- 17) El trabajador tiene derecho a dirigirse en los deseos de traslado y de cambio dentro de la empresa a las instancias responsables de las decisiones de personal de la empresa o de la explotación, y a hacer uso de las posibilidades que ofrece el mercado de trabajo dentro de la propia explotación o dentro de la empresa. En interés de que se alcance la igualdad de oportunidades de los miembros de la explotación y de la empresa, se deben sacar a concurso los puestos de trabajo que tienen que ocuparse de forma general o para determinado tipo de actividades antes de su ocupación definitiva dentro de las posibilidades existentes en la empresa o en la explotación.

- (18) El trabajador tiene derecho a contribuir a la determinación y consideración de todos aquellos datos referentes a las personas y a los puestos de trabajo que garantizan una utilización cualificada del trabajo que fomenta su desarrollo profesional, así como por lo que respecta al mantenimiento de su capacidad de trabajo. Las dificultades sociales se han de evitar en interés del trabajador y se han de limitar en cuanto sea posible. Se ha de dar a conocer el tipo de las informaciones que se determinen y el objeto de las mismas.
- (19) El trabajador tiene el derecho de conocer los datos de personal o las actas de personal que existen sobre él en la empresa o en la explotación. Sobre los asuntos que le respectan a él personalmente puede tomar posición en todo momento, lo que debe de ser incluido, si lo exige, en las actas de personal. En el caso de un cambio en el campo de actividad, puede exigir un certificado para incluir en las actas de personal, caso de que lo desee el trabajador.
- (20) El trabajador tiene el derecho a la protección de su esfera privada. Los asuntos personales que sean conocidos de las correspondientes instancias de la empresa se han de mantener en secreto. La documentación de solicitud, las actas de personal y los datos referentes a la persona del trabajador solamente pueden estar a disposición de aquellas instancias responsables de la explotación y de la empresa. Queda prohibido facilitar datos personales del sistema de información empresarial a terceras personas, especialmente si es para objetivos externos o bien precisa de una legislación especial. Si lo exige el trabajador debe de facilitársele información singulares por lo que respecta a su propia persona.

Todos los aspectos señalados anteriormente son propuestas para una carta social de los derechos del trabajador que pudieran retenerse para la responsabilidad social y el comportamiento social en la empresa y en la explotación con carácter vinculante. Se trata a este respecto de una enumeración de principios que en la República Federal Alemana, aunque ello sea en otra forma, han encontrado en la regulación de la Ley de

Explotación su expresión, así como en otras legislaciones laborales. En parte, se encuentran reflejadas en los principios de dirección para una colaboración entre las direcciones empresariales y de los trabajadores. Conocimiento de tales derechos fundamentales puede, por lo tanto, ser consecuencia de iniciativas voluntarias por parte de los empresarios, por acuerdos empresariales, por condiciones tarifarias o por la prescripción obligatoria de normas mínimas en forma de legislación de la explotación o de la empresa o por diferentes prescripciones laborales. Un primer intento de recoger los derechos básicos individuales del trabajador en el sentido arriba expuesto, en el planteamiento inicial de una ley de constitución de la explotación, que en el pasado estaba orientada a la plantilla en general, se ha presentado en 1971 en el Parlamento alemán dentro del "Proyecto de una Ley para la cogestión de los trabajadores en la explotación y en la empresa" presentado por el Partido Cristiano-demócrata y la Unión Cristiano-social. Ciertamente este proyecto no se ha convertido en Ley, pero en otra forma de derechos singulares del trabajo han sido recogidas en la actual Ley vigente de la Constitución de la explotación.

Otro derecho fundamental en la explotación es la elección de los representantes de la plantilla según principios democráticos, de un "Consejo de Explotación"; con ello se crea un instrumento de control y de imposición de los intereses de los individuos y de la plantilla.

Por ello tenemos que distinguir entre:

- derechos de participación directos de cada uno de los trabajadores y
- derechos de participación indirectos a través de los principios democráticos de la elección de los representantes de los intereses de los trabajadores, esto es, un Consejo de Explotación.

La democracia en la vida del trabajo no significa la implantación de derechos individuales para una participación individualizada o cogestión en todas las cuestiones que pudieran afectar a los intereses de los trabajadores, intereses materiales o inmateriales dentro de los procesos de decisión empresarial.

Más bien se trata de crear, además de la aplicación de los derechos individuales legítimos de cada uno de los trabajadores, lo que ya se encuentra también reflejado en los contratos de trabajo de un colaborador, de establecer las condiciones institucionales para una colaboración eficaz en los procesos de configuración y de formación de decisiones en interés de las personas ocupadas. La humanización del trabajo, mediante la mejora de las condiciones en las que se desarrolla el trabajo, constituye, desde el punto de vista del trabajador, una parte de democracia practicada. Las modificaciones organizativas y las correspondientes configuraciones de la dirección de la explotación democrática se caracterizan "de facto" y "de iure" por el reconocimiento de los principios de dirección sociales y de dirección empresarial, así como por su aplicación práctica.

2.4. FORMAS DE EXPRESION DE LA DEMOCRACIA A NIVEL DE EXPLOTACION Y A NIVEL DE EMPRESA

Democracia en la economía solamente es pensable mediante la garantía en una mínima medida de la configuración institucional de la colaboración de la dirección de la empresa y de los representantes de personal. Solamente de esta manera pueden vincularse los intereses singulares divergentes de forma democrática y evitar el caos productivo. Lo cual no quiere significar que solamente una representación de los interesados garantice un acontecer democrático en la empresa. Naturalmente también los derechos individuales de los trabajadores como individuos son expresión de una democracia empresarial real. Solamente que para la eficacia y la consideración de competencias determinadas en los procesos de decisión y formación de decisiones a nivel

de empresa y a nivel de explotación constituye la fuerza de la institución una parte indeclinable de la democracia practicada con orientación social.

Expresión y objetivo de democracia practicada en interés de una mejor relación entre trabajadores y dirección de la empresa se puede exponer concretamente en los siguientes puntos:

- (1) La implantación de principios de dirección cooperativos frente a estilos de dirección de tipo jerárquico.
- (2) Mayor consideración de las consecuencias sociales personales y referentes al trabajo de las decisiones empresariales.
- (3) Creación de las condiciones institucionales (por ejemplo, Consejo de Explotación, Círculo cooperativo de trabajo) e infraestructurales (por ejemplo, instalaciones sociales e informativas) con el fin de poder considerar las exigencias materiales e inmateriales de las personas ocupadas en el proceso de configuración y formación de decisiones de la empresa.
- (4) Configuración y aplicación de un sistema de información y comunicación para el fomento de la transparencia del acontecer empresarial con el fin de disminuir los factores de incertidumbre, así como para motivar a los ocupados.
- (5) Concepción de determinados derechos de formación, fundamentación y asesoramiento eficiente a favor de los trabajadores.
- (6) Garantía de los derechos de cooperación y de cogestión en aquellos asuntos referentes al trabajo o a los aspectos sociales y a los aspectos personales.
- (7) Derecho de cogestión para los trabajadores en las decisiones

de política empresarial (por ejemplo, programas de inversión, producción y venta) constituyen la forma más fuerte de las posibilidades de cogestión).

Para la realización práctica de todas las formas de expresión mencionadas de un comportamiento democrático en la explotación y en la empresa, se precisan de medidas organizativas para la institucionalización del proceso democrático. En el apartado 7 de la enumeración que hemos expuesto se trata, en la democracia de la empresa o bien de la explotación, de la expresión más crítica o punto marginal de todas las discusiones y de todos los esfuerzos de democratización. En la República Federal Alemana esta forma de la cogestión empresarial se diferencia tanto en la discusión política como también en la jurídica de la expresada en los puntos 1 hasta el 6.

Ambos tipos de cogestión encuentran su reflejo en la práctica económica en la

- Constitución de la empresa, así como en la
- Constitución de la explotación.

2.5. DIFERENCIACION EN LA CONSTITUCION DE LA EMPRESA Y LA CONSTITUCION DE LA EXPLOTACION

La introducción de los principios directivos democráticos significan siempre pérdidas de competencias allí donde no se ha dispuesto de derechos fundamentales para el trabajador en la empresa. Lo que obliga a modificaciones de política organizativa en determinadas instancias donde debe alcanzarse una incidencia entre la estructura de decisiones y de dirección mediante unas garantías más democráticas, bien a nivel de empresa, esto es, delimitando la zona de juego para las decisiones empresariales, o bien de la combinación de factores o bien a nivel de explotación de forma que la configuración de la cooperación entre trabajadores y directores de la explotación

tengan en cuenta los aspectos personales, sociales y de trabajo como consecuencia de los procesos técnicos de producción y la incidencia sobre los mismos de las decisiones empresariales.

En la República Federal Alemana se parte de una separación funcional muy clara de la economía empresarial y de la configuración e implementación a nivel de explotación de las decisiones para las que solamente es competente la alta dirección de la empresa. Por ello, se entiende qué por empresa una organización o unidad organizativa superior a la de la explotación con componentes organizativos económico-financieros y jurídicos. En realidad, por regla general, consiste una empresa de una o varias explotaciones que se encuentran en una situación de dependencia con respecto a la empresa tanto económica como jurídica. Por el contrario, la explotación constituye la unidad de producción o de servicio localizada perfectamente como unidad técnico-organizativa. Se trata del lugar en el que se realizan los objetivos propuestos por la dirección empresarial. Aquí se realizan, por lo tanto, las medidas orientadas a la ejecución de las funciones concretas de trabajo, personales y sociales que afectan a cada uno de los grupos de los trabajadores o a los trabajadores como individuos.

La dirección de la explotación aplica, dentro de sus competencias directivas en la empresa las medidas desarrolladas en el sentido de que dispone de un derecho de dirección simple. Las medidas de política empresarial están orientadas fundamentalmente al mercado, a la Sociedad o a la combinación óptima de los factores, mientras que en la explotación han de realizarse fundamentalmente funciones concretas. Aquí es el lugar en el que surgen y se solucionan los problemas sociales.

Las características del derecho económico y empresarial alemán, así como las estructuras jurídicas laborales, permiten, en la República Federal Alemana, en una amplia medida, una distinción funcional entre las estructuras funcionales y de decisión a nivel

de empresa. Por ello, puede desarrollarse una concepción diferenciada de una constitución a nivel de empresa y una constitución a nivel de explotación. La constitución a nivel de empresa regula la colaboración de los distintos portadores de decisiones en el proceso de decisión económico y empresarial. La constitución a nivel de explotación está orientada de forma tal que recoja la colaboración de la dirección de la explotación y los trabajadores o bien sus representantes en el proceso de formación de decisiones y de configuración a nivel de explotación.

En la concesión de derechos más o menos amplios en materia económica, social y de trabajo en el proceso de configuración, decisión y formación de decisiones, tanto a nivel de empresa como de explotación, se refleja el grado de democracia practicable en la economía. Una igualdad absoluta de los grupos de intereses de capital y trabajo está caracterizada por la cogestión paritaria cualificada. Esta tiene validez en la República Federal Alemana en lo que se refiere al sector de la CECA; desde el 1 de julio de 1976, aun cuando afectan con diversas restricciones, se impone a todas las empresas de más de 2.000 personas de plantilla. Se debe diferenciar de esta cogestión a nivel de empresa la cogestión social o simple dentro de la constitución de la explotación. Afecta meramente a la cooperación de los trabajadores en cuestiones sociales y de personal en el acontecer de la explotación.

3. EN CUANTO A LA LEGISLACION DE EMPRESAS DE LA REPUBLICA FEDERAL ALEMANA (Nivel de explotación)

3.1. FUNDAMENTACION LEGAL DE LA DEMOCRATIZACION DE LA VIDA DEL TRABAJO

La configuración del proceso democrático exige, junto al reconoci-

miento de determinados derechos fundamentales del trabajador y de la responsabilidad social de todos los grupos participantes, de una institucionalización y expresión jurídica en forma de constituciones a nivel de empresa y a nivel de explotación. En estas constituciones se reflejan las posibilidades y límites de la autonomía, esto es, de la libertad de decisión de las direcciones de la empresa y de la explotación, así como de la cooperación y cogestión por los trabajadores o bien de sus representantes en los procesos de configuración, decisión y formación de decisión.

En cuanto a los derechos de participación de los trabajadores, tal como se ha codificado recientemente en la Ley de Constitución a nivel de explotación en 1972, se consideran, en primer lugar, en forma aislada los derechos de cooperación. Estos derechos son los de información, formación, ser escuchado, iniciativa y cointervención o bien coasesoramiento. Este catálogo concluye en los derechos verdaderos de cogestión y codecisión que no pueden ser olvidados por la dirección empresarial, esto es, los derechos que garantizan que la aplicación de medidas determinadas dependen de haber escuchado, de haber asesorado e informado y codecidido por el consejo de empresa. Por ello los primeros derechos de coparticipación "débiles" constituyen la base para una aceptación cualificada del derecho de cogestión. Por lo tanto, para el desarrollo empresarial armónico, la paz social en la explotación, la motivación y la satisfacción en el trabajo, esto es, para el clima empresarial, constituye un pilar básico.

La Ley Constitucional de la Explotación de 1972 debe contribuir a mejorar las relaciones humanas en las empresas y facilitar al trabajador unos derechos de conconfiguración democrática en el proceso de trabajo activamente y una medida mínima de protección. La Ley Constitucional de la Explotación constituye el instrumento adecuado, ya que en medida muy específica se refie-

re al puesto de trabajo. Como ninguna otra Ley, puede fijar en gran medida las condiciones concretas dentro de las cuales puede aplicarse, y permite mecanismos y garantiza ayudas que evitan eficazmente, o bien solucionan, las tensiones sociales en la empresa y en la explotación. Fomenta la configuración humana del trabajo y de la explotación y considera la creciente concienciación y disposición a aceptar la responsabilidad del trabajador en una economía altamente industrializada. Visto de esta manera, la Ley Constitucional de la Explotación garantiza, mediante su separación funcional de la cogestión empresarial, la forma más eficaz de participación de los trabajadores en aquellas cuestiones específicas que les afectan muy directamente. Incluso ya hoy puede decirse que la calidad de las condiciones del trabajo en base a estas regulaciones legales se han mejorado notablemente. Tanto por parte de las direcciones de la empresa como de las direcciones de las explotaciones, así como por parte del personal, los consejos de empresa y los sindicatos se aprecian claramente impulsos motivados por esta ley.

La Ley Constitucional de la Explotación obliga a las explotaciones, dentro de sus funciones de Management, a plantear y a adoptar nuevas iniciativas adicionales tanto de naturaleza organizativa como técnica y económica. En sus decisiones y medidas se ha de desarrollar, ya en fases previas, esto es, en el estado de planificación, conceptos adecuados para una política de personal y de trabajo orientada socialmente y de coordinar la política empresarial técnico-económica de características convencionales.

La característica más destacada de la Ley de Constitución de la Explotación de 1972 es el esfuerzo por desarrollar nuevas formas de colaboración entre las partes sociales en la explotación por lo que respecta a las modificaciones estructurales técnicas, organizativas o competitivas de manera que pueden calcularse y prevenirse las consecuencias de estas modificaciones sobre el personal. Este tipo de evolución empresarial, de colaboración en la configuración de estos procesos, y a las medidas de racionalización, lleva a que si se realiza de forma responsable se eliminan o suavicen las durezas socia-

les y los conflictos. También los riesgos y retrocesos del desarrollo económico de las empresas se evitan o se limitan.

Estos últimos aspectos han sido las causas principales de la necesidad de codificar nuevamente la Ley Constitucional de la Explotación de 1952. La dinámica de la evolución industrial, técnica y estructural, con sus múltiples componentes sociales, no parecía afectar a la antigua legislación y para la solución de los problemas modernos no era suficiente.

3.2. CAMPO DE APLICACION DE LA LEY CONSTITUCIONAL DE LA EXPLOTACION

Si bien toda empresa y toda organización tiene en principio una constitución empresarial escrita o no escrita, funcional o ineficiente, el campo de validez de la Ley Constitucional de la Explotación encuentra algunas limitaciones en determinados sectores económicos. Como ley global no puede una ley de este carácter describir regulaciones vinculantes para todos los tipos de empresas, para todas las posibles formas especiales y casos marginales.

La ley tiene validez básicamente en todas las explotaciones que tienen que disponer de un Consejo de empresa en la Economía privada. La imposición de un Consejo de empresa afecta a aquellas empresas que, por regla general, tienen 5 personas con derecho a elección. Tres de estos trabajadores tienen que ser elegibles. Al cumplir los 18 años tiene cualquier persona derecho a ser elegido; la elegibilidad en el Consejo de Empresa disponen, por regla general, todas las personas ocupadas en la misma que pertenecen a la plantilla por lo menos con 6 meses de antelación. En esta materia solamente se admiten excepciones cuando se trata de nuevas creaciones de explotaciones, esto es, cuando la fábrica no existe desde hace más de 6 meses.

La ley no tiene aplicación en el sector público. La Administración Pública y las empresas que pertenecen al sector público tienen una ley de representación de personal especial en la República Federal Alemana, aun cuando actúen con una forma jurídica correspondiente a la economía privada. Para las comunidades religiosas y todas las instituciones de tipo caritativo y de educación no tiene tampoco validez la Ley Constitucional de la Explotación. Además existen regulaciones especiales para las empresas navieras y las empresas de aviación. Solamente aquellas empresas agrícolas y de transportes navales fluviales se han de orientar en base a la Ley de Constitución de la Explotación. Regulaciones especiales se han desarrollado para aquellas empresas y explotaciones de carácter de "tendencia". A este respecto se trata de aquellas explotaciones que directamente su actividad es la política, coaliciones políticas, confesionales, caritativas, educación, científica o artísticas. Además caen dentro de esta regulación especial los sectores de la prensa, cine y radio.

La aplicación especial corresponde a todo el sector de la República Federal Alemana y a Berlín. Todas aquellas empresas que tengan su localización dentro de ese territorio están sujetas a la Ley Constitucional de la Explotación. Esto tiene también validez para las empresas extranjeras que tienen sucursales en la República Federal Alemana.

En cuanto al grupo de personas a las que afecta la ley está también exactamente definido. La distinción funcional entre trabajador y empresario, la diferenciación entre trabajador y empleado ha sido aclarada. En el grupo de los trabajadores quedan también incluidos los trabajadores extranjeros, aquellos que hacen jornadas parciales y los que están en períodos de formación, así como aquellos que hacen trabajos en su propio domicilio. Un grupo especial dentro de los trabajadores lo constituyen los empleados de alta dirección, los cuales no están incluidos dentro de la Ley Constitucional de

la Explotación. Se trata de las personas directivas que tengan funciones y derechos empresariales, especialmente en aquellas funciones que corresponden al empresario.

3.3. REGULACIONES INSTITUCIONALES

3.3.1. EL CONSEJO DE EXPLOTACION

La institución más importante para la realización de los derechos de los trabajadores es el Consejo de Explotación. Este órgano de representación de la totalidad de la plantilla debe de elegirse cada tres años. El número de miembros de este Consejo de Explotación, que está en función de la dimensión de la empresa, es de un representante por cada 5-20 trabajadores, a partir de 21 trabajadores y hasta 9.000 en la explotación tendrán de forma escalonada de tres hasta 31 miembros este Consejo de Explotación. Cuando existan más de 9.000 trabajadores se eleva el número de miembros por cada grupo de 3.000 trabajadores adicionales en un número de 2 representantes. Existe una protección de minorías mediante la concesión de derechos de grupos. Los grupos de trabajadores y empleados deben encontrarse, por lo tanto, suficientemente representados en el Consejo de Explotación, de forma que sean defendidas sus aspiraciones.

Se debe destacar la gran capacidad de los Consejos de Explotación al concedérsele la posibilidad y la capacidad de decisión para que se dediquen a las funciones de miembros del Consejo de Explotación, de tal manera que lo puedan hacer de forma principal. El facilitar y configurar las actividades del Consejo de Explotación implica además que a los miembros de este Consejo se les facilita unos derechos específicos de despido, derechos a una posibilidad de acudir a cursos de formación y preparación, a tomar medidas profesionales, así como a liberarles del trabajo

para el ejercicio de las funciones que les corresponden como miembro del Consejo de Explotación y en ninguno de los casos pueden disminuirse sus remuneraciones.

Para una configuración eficiente del trabajo del Consejo de Explotación en los casos de Consejos de Explotación muy amplios se constituyen "comités de explotación". A estos comités pueden delegarse una serie de poderes. También está permitido la creación de comités especializados que se les encomiende funciones específicas, como, por ejemplo, "cuestiones referentes a organización y configuración del trabajo", planificación de personal, protección de trabajo, accidentes y salud, formación empresarial, y probablemente en el futuro también cuestiones referentes a la defensa de los procesamientos de datos. Además de los miembros del Consejo de Explotación pueden solicitar el asesoramiento de expertos en casos concretos.

Los costes que se originan con la actividad del Consejo de Empresa debe soportarlos la empresa. En ninguno de los casos pueden establecerse cuotas a los trabajadores con objeto de atender las necesidades del Consejo de Explotación.

3.3.2. EL CONSEJO DE EXPLOTACION GLOBAL Y EL DEL KONZERN

Si una empresa se compone de varias explotaciones con Consejos de Explotaciones independientes se ha de constituir entonces un Consejo de Explotación global o integral. Se trata de una asociación de delegados que se compone de 1 hasta 2 miembros de cada uno de los Consejos de Explotación singulares. En particular, en aquellas empresas grandes pueden regularse el número de miembros del Consejo de Explotación global mediante acuerdos empresariales e internos o mediante acuerdos tarifarios. En este Consejo se han de tratar aquellos asuntos que afectan a varias explotaciones. Los problemas referentes a los trabajadores que afectan al conjunto de la empresa o a varias de las explotaciones y que no pueden resolverse de forma

individual en cada una de las explotaciones, corresponden al campo de competencias del Consejo de Explotación global. Aunque por parte de las explotaciones pueden asignarse otras funciones y competencias, en ninguno de los casos este Consejo global constituye una instancia superior de los Consejos de Explotación singulares. Por lo menos, una vez al año debe tener lugar la reunión de los Consejos de Explotación.

A la vista de la amplitud y de la creciente importancia de las vinculaciones económicas y de las concentraciones empresariales es posible la configuración de Consejos de Explotación a nivel de Konzern. Las bases de Explotación a nivel de Konzern son decisiones que corresponden a cada uno de los Consejos de Explotaciones globales de la empresa Konzern. La construcción jurídica y la definición de las competencias corresponden a los principios del Consejo de Explotación global.

3.3.3. SEGURIDADES INSTITUCIONALES PARA GRUPOS DE PLANTILLAS ESPECIALES

La participación de jóvenes en el acontecer empresarial está frecuentemente vinculada a problemas muy específicos. Por ello se ha creado en la Ley Constitucional de la Explotación una representación propia específica para que represente los problemas de este grupo de personas: una representación de los jóvenes que actúan en la empresa y una representación de los jóvenes a nivel global de la empresa. La representación de los jóvenes se elegirá cada dos años en una elección secreta y directa según los principios de las elecciones mayoritarias de los trabajadores que tengan menos de 18 años. Un representante de los jóvenes tiene derecho a participar en todas las sesiones del Consejo de Explotación. El representante de los jóvenes tiene voto en todos los asuntos que afecten directamente a los trabajadores con edades menores a los 18 años. De acuerdo con el

Consejo de Explotación pueden también realizarse asambleas de personal joven.

No existen otras instituciones específicas. Sin embargo, se han regulado en interés de determinados grupos de personas, algunos derechos y obligaciones. Así, por ejemplo, existe un hombre de confianza de los minusválidos que participan en forma de asesoramiento en todas las sesiones del Consejo de Explotación. El Consejo de Explotación está además obligado a incluir y ocupar a todas las personas que necesitan protección, esto es, personal de edad y extranjeros.

3.3.4. LA ASAMBLEA A NIVEL DE EXPLOTACION

La realización de una mayor democracia en la explotación a través de la intensificación de la información y el ejercicio de los derechos a estar informado, por parte del empresario y con respecto al trabajador, contribuyen, en forma muy diferenciada, las asambleas de personal. Las más importantes son las asambleas a nivel de fábrica que tienen lugar cada trimestre con la participación de todos los trabajadores. Además, en casos concretos, pueden convocarse asambleas a nivel departamental con el fin de discutir asuntos específicos de aquellos trabajadores que se encuentran encuadrados dentro de unidades empresariales organizadas o espacialmente como departamentos. Por lo menos una vez al año se ha de informar en esta asamblea, por parte del empresario, sobre la situación económica y el desarrollo de la explotación. Antes o después de cada asamblea de Consejos de Explotación puede tener lugar una asamblea de jóvenes. A todas estas asambleas es común que las decisiones que se adopten sean vinculantes.

3.3.5. EL COMITE ECONOMICO

La Ley Constitucional de la Explotación prescribe que en las empresas con más de 100 personas empleadas existirá un comité económico.

Este gremio consiste al menos de 3 y como máximo de 7 representantes del Consejo de Explotación. Es la única institución donde el empresario y el trabajador se ocupan conjuntamente de los asuntos económicos y de sus consecuencias sociales a nivel empresarial, salvo aquellos referentes a los órganos de la Gestión económica. El Comité económico es un órgano de asesoramiento e información. No posee en ningún momento capacidad jurídica pero, sin embargo, pueden fundamentarse un numeroso catálogo de exigencia de información que deben realizarse en las fases previas a las decisiones, facilitando las documentaciones correspondientes. El comité Económico se ha de encuadrar dentro del marco de la Constitución a nivel de explotación como una institución auxiliar de la empresa para apoyar a la cooperación entre empresa y consejo de fábrica. Tiene en realidad una función de intermediario entre la dirección de la empresa y el Consejo de Explotación con el fin de mejorar la información y crear una transparencia amplia sobre las interdependencias y la posición de la explotación dentro del conjunto empresarial.

3.3.6. REPRESENTACION DE LOS TRABAJADORES EN EL CONSEJO DE SUPERVISION

La Ley Constitucional de la Explotación de la República Federal Alemana de 1952 reguló una participación de los trabajadores en el Consejo de Supervisión. Un tercio de los puestos del Consejo de Supervisión en las empresas y Konzern con más de 2.000 trabajadores han de ser ocupados por representantes del personal. Estos puestos corresponden a miembros de la plantilla, por regla general. Sin embargo, pueden en estos Consejos de Supervisión con más de dos representantes de los trabajadores también incluir a personas ajenas a la explotación, por ejemplo, representantes sindicales. La situación jurídica de los representantes del personal en el Consejo de Supervisión corresponde en su totalidad a los representantes de los accionistas. En sus deci-

siones son independientes de las instrucciones del personal que les ha elegido. Es posible el cese por el personal de sus representantes y subraya esta actuación la responsabilidad especial de los representantes de los trabajadores para incidir en una política empresarial. Además de los derechos de participación simples de una ley constitucional de la explotación, existe una cogestión más amplia y limitada en una relación de complementariedad.

El mantenimiento de estos derechos de la Cogestión Empresarial provenientes de la Ley Constitucional de la Explotación de 1952 constituyen una ruptura, por lo que respecta a la concepción jurídica puramente laboral de la Ley Constitucional de la Explotación, y una separación entre los derechos constitucionales a nivel de explotación y a nivel de empresa. No se han reducido, en ninguno de los casos, los aspectos sociales. Por motivos políticos no se ha decidido, ni por una nueva codificación de la Ley Constitucional de la Explotación, ni en el asesoramiento parlamentario se ha decidido por una nueva cogestión en base a formas de cogestión diferentes para empresas medias y pequeñas con una plantilla inferior a los 2.000 personas. Por ello, la cogestión no paritaria en los Consejos de Supervisión ha permanecido como parte configuradora de la Ley Constitucional de la Explotación.

Otras formas de los derechos de cogestión empresariales se regulan según la

- "Ley sobre la cogestión de los trabajadores" del 4 de mayo de 1976.
- "Ley sobre la cogestión de los trabajadores en los Consejos de Supervisión y Comités Ejecutivos de las empresas del sector de la minería hierro y acero" del 21 de mayo de 1951 así como
- "Ley para el complemento de las leyes sobre la cogestión de los

trabajadores en los Consejos de Supervisión y Comités Ejecutivos de las empresas de la minería del hierro y del acero" del 7 de agosto de 1956

- Leyes que no son objeto de un mayor detalle dentro de esta ponencia. Meramente permítaseme señalar que los derechos de participación social, según la Ley Constitucional de la Explotación y su eficacia, es mucho más amplia en las empresas con cogestión empresarial que en el resto de la economía. Aquí es donde se plantea la relación de complementariedad entre los responsables de la cogestión a nivel de empresa y a nivel de explotación y también a través de la Institución que afecta a las cuestiones de personal sociales y de trabajo en la figura del Arbeitsdirektors o miembro ejecutivo responsable de los asuntos de personal en la dirección de la empresa.

Kurt H. Biedenkopf ha definido a la cogestión como el intento organizativo, "de solucionar el problema de la 'vinculación de la apreciación de decisiones empresariales' mediante la participación en el ejercicio de esa apreciación y en la elección de las personas que se han de encargar del ejercicio de esas apreciaciones". Del grado de eficiencia de la aplicación de las distintas formas de cogestión se deduce, por último, también la relevancia social y económica de la institución cogestión. Tiene ésta tanta más importancia cuanto mayor es la concesión de derechos al grupo o derechos fundamentales a los trabajadores mediante las formas institucionales de los distintos tipos de cogestión y mediante la influencia del director de personal en la configuración de decisiones en los procesos de decisión, en la planificación de medidas y en la aplicación y, ello tanto, por sus consecuencias a nivel de explotación, empresariales, de economía en general y sociales que no se hubieran alcanzado sin esta forma democratizada de la vida económica.

La acentuación consciente o inconsciente en una orientación social de los comportamientos empresariales y de las reacciones, la síntesis entre los intereses de los trabajadores y los objetivos económicos empresariales, la forma del equilibrio de intereses entre las partes sociales son, por tanto, criterios para la eficaz realización de los derechos de participación. También las influencias sobre determinadas evoluciones deseables del acontecer social empresarial, el fomento armónico del progreso técnico y organizativo, el evitar las durezas sociales provenientes de los proyectos de inversión y racionalización, el fomentar la capacidad de producción y competencia en el mercado, así como una configuración empresarial más consciente de la responsabilidad social por parte de la política empresarial, son los elementos que reflejan esta evolución. Lo que significa al propio tiempo una configuración comprensible, ágil y responsable de los trabajadores. Los comportamientos de retención frente a la política de modernización y de racionalización, pérdidas inconscientes de productividad, riesgos de puestos de trabajo y de la propia existencia de la empresa, huelgas y exigencias salariales desorbitadas, pueden ser criterios de tipo negativo.

3.4. DERECHOS DE COGESTION Y DE COPARTICIPACION DEL CONSEJO DE EXPLOTACION EN ASUNTOS PROFESIONALES

3.4.1. DERECHOS DE PARTICIPACION EN EL SECTOR DEL TRABAJO

La creación de una medida de humanismo en la vida del trabajo mediante la configuración más humana del trabajo constituye, en los últimos tiempos, uno de los principales objetivos de la Sociedad moderna que se ha reflejado también en las actuaciones del Parlamento de la República Federal Alemana.

Por primera vez se conceden obligaciones y determinados derechos de cogestión y codeterminación en la configuración de los puestos

de trabajo, en los procesos de trabajo y en el ambiente en que se desarrolla el trabajo. Mediante la información sobre las medidas previstas debe alcanzarse la consideración o consecuencia previsibles para el trabajador y ello, a poder ser, en una fase previa a su implantación. Afecta, sobre todo, a las modificaciones, de instalaciones técnicas, así como de procedimientos de trabajo, de configuración de puestos de trabajo, así como modificaciones físicas en los edificios de producción y administración. Los conocimientos que facilitan las ciencias del trabajo sobre la configuración humana del trabajo deben de ser considerados y si esto no tiene lugar, el Consejo de Explotación puede obligar a adoptar medidas para evitar, suavizar o equilibrar las situaciones, y ello a través de sus derechos de cogestión. Constantemente debe tenerse siempre presente la configuración del trabajo en forma más humana, esto es, se excluye toda posibilidad de "comprar" cargas especiales a través de primas salariales.

A este respecto se deben considerar además, como estrechamente relacionadas, aquellas normas obligatorias según las cuales el Consejo de Explotación debe de luchar contra los peligros de accidentes y de salud contando con todas las instancias responsables a nivel empresarial y fuera de la empresa. Además debe actuar para que se aplique la ley de la defensa del trabajo y de sus prescripciones.

En los casos de accidentes del trabajo y de enfermedades profesionales se trata solamente de esa parte visible del problema que corresponde al bloque de las configuraciones de puestos de trabajo no humanos o insuficientemente.

El Consejo de Explotación percibe además nuevos impulsos para su actividad mediante el desarrollo continuo de nuevas prescripciones o normas técnicas por parte del Estado, de las autoridades supervisoras, de los responsables de los Seguros de accidente, de las instituciones de standardización del trabajo, de los distintos

gremios, etc. Lo que constituye un conjunto de medidas de apoyo y concretas para una colaboración empresarial constructiva y continua de la dirección de la empresa y del Consejo de Explotación.

No debe dejar de citarse en este lugar el derecho de cada uno de los trabajadores a exigir información sobre sus condiciones en el puesto de trabajo y las modificaciones que le puedan afectar, lo que por su parte implica un análisis detallado del puesto de trabajo. Con los datos conseguidos se presenta, para la política de trabajo y de las funciones económicas empresariales, por parte de la empresa, una base objetiva y válida para las decisiones.

3.4.2 DERECHOS DE PARTICIPACION EN EL AREA SOCIAL

Los asuntos sociales que deben ser cogestionados constituyen uno de los aspectos más importantes de la actuación del Consejo de Explotación. Las condiciones de trabajo tanto inmateriales como materiales son objeto de la cogestión. En detalle puede señalarse, entre otros, aquellos aspectos referentes a la ordenación social dentro de la explotación, las regulaciones del tiempo de trabajo y de los descansos, las regulaciones de permisos y de concesión de puesto, introducción de las instalaciones de supervisión, protección del trabajo y de la salud, configuración de las instalaciones sociales dentro de la empresa, ayuda en materia de viviendas, desarrollo de una política de propuestas empresariales como también los aspectos referentes a la determinación del salario y la fijación de las primas de los distintos tipos. La consideración del factor monetario se excluye, en lo que se refiere a la remuneración vinculada a los rendimientos de la cogestión empresarial, cuando se han adoptado o bien ya existen regulaciones tarifarias al efecto. Esto también tiene validez para todos aquellos casos en los que existiesen regulaciones o bien legales o bien tarifarias de otros sectores.

3.4.3. DERECHOS DE PARTICIPACION EN EL SECTOR DE PERSONAL

La práctica de la economía de personal a nivel de explotación es el sector que mayores impulsos ha recibido por esta Ley. Al obligar a incluir como forma previsoras de la dirección de personal, la planificación de personal y la formación del personal, dentro de la política empresarial orientada al futuro, ha obtenido este sector de cogestión una ampliación y una dinamización del pensamiento y actuación empresarial. Los asuntos de personal se tratarán con igual rango y de forma simultánea dentro de la planificación empresarial, lo que ejerce en la República Federal Alemana cada vez una mayor separación de comportamientos pragmáticos reactivos en la política de personal con respecto a posiciones unilaterales e injusticias que puedan surgir en estas condiciones. Por lo tanto, en cuestiones referentes a la planificación de personal los artículos que regulan en la Ley su importancia y su fundamentación pueden compararse con el principio existente en el código civil alemán de "Confianza y creencias". De hecho, exige una planificación de personal cualificada, preparativos de decisión complejos, acuerdos establecidos y medidas preventivas y equilibradas, así como una realización amplia de la planificación empresarial considerando los componentes de trabajo y de personal.

La estrecha y múltiple vinculación con otras regulaciones parciales y de los derechos de participación -por ejemplo, en el caso de la política de formación a nivel empresarial y en la consideración de las consecuencias personales y sociales de las decisiones económicas y de regionalización- hasta aquellos problemas referentes al despido de personal y al establecimiento de planes sociales, así como una amplia gama de instrumentos de política de personal, lo que da a la planificación de personal una importancia muy significativa dentro del concepto de la ley constitucional de la explotación. El plan social es un

instrumento de la planificación de personal y social a nivel de explotación. Se ha de presentar y preparar un tal plan social cuando se esperan consecuencias negativas para los trabajadores debido a modificaciones en la explotación. Su contenido es, por ejemplo, la garantía de la existencia material en caso de despidos o de traslados; pagos por modificaciones, pensiones anticipadas por retiros, apoyos temporales, ayuda para una nueva formación, compensaciones salariales y otras cláusulas que evitan la dureza de situaciones para el trabajador. Así surge una red densa de derechos de información, asesoramiento, iniciativas, codecisión y cogestión que ejercen un nuevo planteamiento en la política empresarial y de personal.

Los impulsos para mejorar los funcionamientos del mercado de trabajo interno en la explotación parten del concurso del puesto de trabajo en la explotación. Se busca una mayor objetivización mediante el establecimiento de líneas generales de elección para la colocación, traslados, reagrupación y despidos. También sirve a este objetivo la obligatoriedad de dar la conformidad a la configuración del cuestionario de personal para los contratos de trabajo y los principios de su enjuiciamiento.

Los empresarios y el Consejo de Explotación, dentro de la planificación de personal a nivel de explotación, deben de fomentar la formación profesional. Los derechos de iniciativa de asesoramiento consisten en la concepción de las instalaciones de formación y las medidas de formación a adoptar. Para su realización dispone el Consejo de Explotación de un derecho de cogestión. Ha de colaborar en la formación profesional con las instancias correspondientes en la empresa, en el Estado, en las Cámaras y en las demás agrupaciones.

Además, el Consejo de Explotación dispone de derechos cualificados en aspectos singulares de personal. Nuevas colocaciones, traslados, reagrupaciones deben de ser previamente informadas por el Consejo de Explotación. En cierta medida pueden valorarse estos derechos

tanto desde el punto de vista de personal como de instrumento de control para la eficacia de la política de personal a nivel de explotación. Esto tiene validez especialmente por lo que respecta a las medidas pragmáticas del departamento de personal que por motivos urgentes puede adoptar medidas de personal transitorias.

Las posibilidades de influir en las medidas de despidos son muy fuertes. No se puede formular ningún despido del trabajador sin haber sido informado y haber oído al Consejo de Explotación. Existe hoy ya una amplia jurisprudencia.

En este lugar tenemos que referirnos también a los derechos de cogestión individual y derechos de queja de cada uno de los trabajadores. El trabajador tiene una serie de derechos a estar informado, de ser oído, de discusión y de queja en aquellos asuntos que afecten a su persona. Estos derechos individuales pueden incluso resaltarse mediante la intervención del Consejo de Explotación.

3.4.4. DERECHOS DE PARTICIPACION EN ASUNTOS ECONOMICOS

Por lo que se refiere a los asuntos económicos existen para el Consejo de Explotación una serie de derechos de estar informado y de asesoramiento dentro de la Ley Constitucional de la Explotación. Sin embargo, para el empresario, con esta obligación de informar, van vinculados una serie de componentes, sobre todo por lo que respecta a determinar las consecuencias sociales que pueden esperarse de las actuaciones económicas sobre el trabajador y las consecuencias para la política de planificación de personal a nivel de explotación. Esta legislación considera obligado informar, además de la situación económica y financiera de la empresa, sobre aquellos aspectos referentes a los programas de producción y de inversión, proyectos de racionalización,

introducción de nuevas tecnologías y métodos de trabajo, paro de explotaciones o limitaciones de la misma, concentraciones y modificaciones organizativas y otras que pueden afectar los intereses de los trabajadores de la empresa. El comité económico es especialmente aquel lugar en el que existe una comunicación entre las partes sociales sobre estas cuestiones, lo que fortalece la transparencia y la capacidad de acción del Consejo de Explotación.

En especial, se tiene que hacer referencia a la influencia del Consejo de Explotación en aquellas modificaciones a realizar en la explotación, pero ello ya en la fase de planificación. Existen derechos de información y de asesoramiento, así como posibilidades para introducir un acuerdo previo amistoso de las modificaciones planificadas. Se trata de las limitaciones o paros de explotaciones o de parte de las explotaciones, modificaciones de los lugares de localización, concentraciones con otras explotaciones, cambios de propietario, codificaciones de la organización o del objeto de la empresa, así como la introducción de nuevos métodos de trabajo o de fabricación.

Por lo que respecta a las consecuencias sociales de las medidas empresariales que modifican las estructuras de la explotación, el Consejo de Explotación tiene un derecho de cogestión nato. Es obligatorio el alcanzar un equilibrio de intereses, esto es, el establecimiento de un plan social por lo que respecta a defender los intereses de aquellos trabajadores afectados. Por lo que respecta a las consecuencias negativas que puedan afectar a parte o a la totalidad de la plantilla como consecuencia de las medidas económicas y aquellas durezas sociales que se produzcan por las modificaciones en la explotación deben de ser compensadas, suavizadas o evitadas. No necesita aclaración adicional que con esta vinculación social del comportamiento empresarial y el efecto de los costes de los planes sociales se ejerce una influencia indirecta en los procesos de decisión en la empresa.

3.5. LA COOPERACION DE LAS PARTES SOCIALES EN LA EXPLOTACION

3.5.1. PRINCIPIO DE COLABORACION ENTRE EMPRESARIOS Y CONSEJO DE EXPLOTACION

La colaboración entre empresarios y Consejo de Explotación en el sentido institucional y profesional que se acaba de exponer está vinculada, por el legislador, a determinados principios que son obligatorios y vinculantes para ambas partes. Las prescripciones sobre derechos y obligaciones de acuerdo con la Ley Constitucional de la Explotación tienen validez para todos los tipos de consejos de explotación y en todos los niveles de la colaboración de las partes sociales en la empresa y en la explotación.

La función del Consejo de Explotación es la realización de la función de protección social que le concede la Constitución de la explotación y el derecho de participar en los intereses de los trabajadores que les han elegido democráticamente. Como portador de derecho de la plantilla de personal contribuye con el empresario en la normativa legal de la explotación y en la configuración de las medidas empresariales. Le está prohibido intervenir unilateralmente en la dirección de la explotación. Consejo de Explotación y empresario están obligados por la Ley a una colaboración en base de una plena confianza. Sobre aquellas cuestiones en las que no exista acuerdo se debe actuar con el mejor deseo de alcanzarlo. Se han publicado prescripciones temporales y organizativas para cuidar los contactos y realizar la paz que se necesita entre las partes sociales de una empresa. Las medidas de luchas de clases entre empresarios y Consejos de Explotación están prohibidas en tanto afecten a las partes tarifarias que, por lo general, son los sindicatos y las asociaciones empresariales. Las actuaciones típicas de partidos en la Explotación están fundamentalmente prohibidas. Las cuestiones referentes a las tarifas de remuneración y los aspectos sociales y económicos

que afectan a la explotación y a sus trabajadores pueden ser discutidas. Para apoyar su colaboración, tanto los empresarios como los Consejos de Explotación, pueden elegir representantes de los gremios de empresarios o bien un representante de algunos de los sindicatos que actúan dentro de esa explotación para resolver problemas específicos.

La forma y tipo de colaboración a nivel de explotación y de empresa se caracteriza por la Ley Constitucional de la Explotación en base a una obligatoriedad institucionalizada de cooperación. Los derechos de participación de los trabajadores se utilizan en mayor medida que lo que se hacía anteriormente. Por otro lado, se consigue una mejor comprensión mutua al discutir los problemas en las fases previas de decisiones en materia de trabajo y personal, con lo que se consigue una colaboración más positiva, decisiones más equilibradas y un clima social en la explotación libre de conflictos. Criterios importantes para el funcionamiento de una colaboración en base de una mutua confianza entre los grupos de intereses de capital y trabajo en la empresa y en la explotación son, por lo tanto, la concesión y garantía de los intereses de los trabajadores por lo que respecta a

- informaciones objetivas amplias y a tiempo
- obligatoriedad suficiente para argumentar y fundamentar y además
- seguridad institucional en los órganos de la empresa o bien de la explotación.

3.5.2. POSIBILIDADES DE LA PRESENCIA SINDICAL EN LA EXPLOTACION

El Legislador ha partido de una separación unívoca en las funciones empresariales entre sindicatos y Consejo de Explotación. Los Consejos de Explotación son totalmente independientes. Sin embargo, se considera necesaria la presencia de los sindicatos en la explotación. Mediante prescripciones detalladas se han regulado los derechos de los sindicatos en las explotaciones. Tienen derecho de en-

trada en las explotaciones después de haber informado al empresario. Existe la posibilidad de que por parte de los sindicatos participen en las sesiones del Consejo de Explotación, en las Asambleas de Explotación siempre y cuando lo considere necesario el Consejo de Explotación. Los miembros del Consejo de Explotación pueden realizar funciones para sus sindicatos dentro de la explotación, pero no deben lesionar los principios jurídicos de la Ley Constitucional de las explotaciones en lo que se refiere a la colaboración dentro de la propia explotación. De forma detallada se ha regulado que los acuerdos entre el Consejo de Explotación y los sindicatos no pueden referirse a aquellos aspectos que están regulados a través de los convenios tarifarios. Esta limitación de competencias entre los Consejos de Explotación y los Sindicatos quedan subrayados y fortalece la autonomía tarifaria entre sindicatos y las federaciones industriales.

Es de destacar además que con la Ley Constitucional de la Explotación de 1972 se conceden a los Sindicatos los derechos de iniciativa para la creación de los Consejos de Explotación en aquellas empresas que están obligadas a crearlos.

De esta manera en la República Federal Alemana, incluso contra el deseo de algunos empresarios poco dispuestos, se obliga a la constitución y elección de los Consejos de Explotación. Está pensado este planteamiento como una acción de apoyo fundamental para el personal al que le faltan, en parte, los conocimientos y las motivaciones que se necesitan para la preparación e implantación de unas elecciones de los miembros del Consejo de Explotación. A este respecto se remite también la Ley a la realización de medidas de formación sindical que deben de facilitar a los miembros de los Consejos de Explotación en interés de una mejor defensa del personal.

3.5.3. PROCEDIMIENTOS DE ACUERDO Y SANCIONES

Ciertamente que existen diferencias de opinión y conflictos sociales en la colaboración entre las partes sociales en la explotación y que además son inevitables. Por ello es tanto más importante la existencia de instituciones y regulaciones que sirvan de forma vinculante y objetiva para ofrecer soluciones y pueda realizarse un arbitraje.

En primer lugar, se ha de señalar que en los casos de diferencias jurídicas en asuntos de trabajo son responsables los tribunales laborales. En la Ley Constitucional de la Explotación se encuentra regulado que el Consejo de Explotación y los Empresarios puedan constituir, para eliminar las diferencias, una instancia mediadora como la denominada instancia de mediación, que puede incluso convertirse, por acuerdo empresarial, en una institución permanente. Bajo la presidencia de un miembro neutral y en una ocupación paritaria entre representantes de empresarios y el Consejo de Explotación, denominados vocales, pueden adoptarse decisiones vinculantes. En aproximadamente 60 casos de conflictos registrados en 18 posiciones de la Ley Constitucional de la Explotación pueden ser resueltos por este órgano de arbitraje empresarial y pueden adoptar decisiones que son vinculantes para ambas partes sociales dentro de la explotación. Solamente a través de los tribunales laborales es posible una revisión de las decisiones de este gremio de arbitraje cuando una de las partes contrayentes ha rebasado la competencia que le corresponde.

La existencia de determinadas descripciones de sanciones y multas y la persecución de irregularidades deben garantizar la capacidad de funcionamiento de la colaboración jurídica y ordenada entre empresarios y Consejo de Explotación. Por irregularidades se entienden, por ejemplo, la falta de información o su no realización a tiempo, o la falta de verdad en la exposición de las obligaciones de aclaración e información por parte del empresario. No solamente los empresarios, sino todo aquel, por ejemplo, trabajador, miembro del Consejo de explotación, representantes de los sindicatos, ex-

pertos, entre otros, que de alguna manera perjudiquen los intereses en la aplicación de la Ley Constitucional de la Explotación y que además pongan en peligro o perjudique las prescripciones de secreto, pueden verse afectados con multas.

El grado de las exigencias de estas regulaciones de control y arbitraje en la explotación y en la empresa constituye un importante indicador sobre la capacidad de funcionamiento de la colaboración democrática con base de confianza entre las partes sociales de la explotación y la calidad de las instituciones que han dado forma a los órganos y derechos de la Ley Constitucional de la Explotación.

4. RESUMEN

DEMOCRACIA EN EL TRABAJO Y LA MEDIDA DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL

Uno de los campos más conflictivos que surgen con gran frecuencia, es la cláusula de las obligaciones sociales que tienen todos los ciudadanos y organizaciones que actúan en una Sociedad, en especial, la norma, que tiene carácter vinculante, de la propiedad frente a la Sociedad y con ello también la forma y libertad de la utilización de la propiedad. En la Economía de Mercado capitalista, totalmente libre, se producen interferencias unilaterales y distorsiones en el desarrollo de la Sociedad, lo mismo que surgen en las formas dirigidas de capitalismo estatal o de economías centralizadas. En la Ley Constitucional del Estado de la República Federal Alemana se recoge una concepción de una economía social de mercado cuyo objeto es precisamente la de favorecer las correcciones socio-económicas en desarrollos erróneos o cuando se producen como consecuencia de

una actuación con cargas para grupos o individuos debidas a un defectuoso funcionamiento de la supuesta auto-armonía, esto es, del proceso de regulación del acontecer económico y social.

La separación entre el derecho privado y público en Alemania tiene tradición y lleva en todos los procesos de democratización a discusiones importantes públicas y jurídicas con el objetivo de garantizar las situaciones de propiedad y de derecho existentes. Este problema se presenta también en la regulación de los aspectos de competencia y de la concentración empresarial, en la defensa de la protección, "Social", por ejemplo, en la configuración de derechos o en la admisión de determinadas profesiones o en medida especial en la discusión en cuanto al volumen y forma de la cogestión a nivel de empresa y a nivel de explotación.

Es quizás sorprendente de que precisamente en aquellos estados en los que la configuración del principio capitalista constituye hoy la forma de expresión de sus libertades, en los Estados Unidos, la separación entre el derecho privado y las obligaciones públicas apenas trazan una separación tan acentuada como en el Derecho Alemán. La implantación y fundamentación de la introducción de las regulaciones antitrust en los Estados Unidos permiten deducir claramente de que los principios democráticos no deben de proteger solamente de una tiranía política, sino también de una opresión económica.

A este respecto es interesante señalar que una evolución social significativa que va vinculada a los conceptos de indicadores sociales, presentación de cuentas sociales, patrimonio humano, información social o bien balance social, intenta recoger la magnitud y también el descuido de la responsabilidad social de las empresas, organizaciones y todas aquellas fuerzas con capacidad de configuración en la economía y en la Sociedad y ello de forma medible y en interés de la Comunidad.

Los esfuerzos para una democratización de la vida del trabajo en la República Federal Alemana encuentran en estas nuevas formas de presentación de cuentas sociales un determinado complemento. Constituyen el instrumento de control para valorar la utilidad y la eficacia de los derechos fundamentales sociales existente en la explotación. Tanto por lo que respecta a las cifras indicadoras internas de la empresa como también sociales puede, al mismo tiempo, darse una idea de la democracia practicada y de la responsabilidad social: satisfacción en el puesto de trabajo, tasas de fluctuación, el clima empresarial, huelgas o gastos financieros para mejoras de las condiciones del trabajo, constituyen todas ellas elementos importantes, tanto desde el punto de vista de las economías singulares, como empresariales, como desde el punto de vista de la economía general, con sus consiguientes costes y utilidades. A este respecto deben de considerarse los costes sociales como consecuencia de la omisión consciente o inconsciente de inversiones empresariales, de la configuración del trabajo, de la protección en el trabajo, de la evitación de enfermedades y de una temprana invalidez. Incluso también aquellas durezas sociales diferenciadas debidas a la política social de personal y de trabajo implican para la comunidad costes sociales que han de soportar.

Esta interpretación de la medida y enjuiciamiento de la democracia practicada en la empresa puede subrayar el detalle con el que el Parlamento y el Gobierno en la República Federal Alemana se ha esforzado al implicar en la Ley Constitucional de la Explotación no solamente líneas generales democráticas para la organización y formas de la colaboración entre personal y dirección de la explotación. Más bien se ha intentado también introducir los diferentes sectores en los que puede practicarse una democracia, en codificarlos y con ello conseguir nuevos impulsos para el desarrollo de unas constituciones empresariales más democráticas. Se trata en especial de los

tres grandes campos de conflictos sociales del acontecer empresarial

1. el trabajo,
2. el personal, incluyendo los aspectos de formación y
3. lo social.

Todos estos sectores del management de la política empresarial orientada al trabajo son al propio tiempo motor para alcanzar el objeto de la explotación, para conseguir de la forma más sincronizada posible los objetivos empresariales. Al propio tiempo constituyen también fuente y lugar de tensiones sociales, de obstáculos improductivos y de costes empresariales y sociales. Tales consecuencias indeseadas tendrán, por lo general, validez, en aquellos casos en los que una síntesis de los intereses o al menos un compromiso democrático que se desea alcanzar, no pueda ser encontrado entre la dirección empresarial y la plantilla de personal.

BIBLIOGRAFIA

De la amplia literatura existente sobre cogestión y democracia en la empresa y en la explotación deben destacarse las siguientes:

"Gesetz über Mitbestimmung der Arbeitnehmer" del 4. mayo 1976. En: Bundesgesetzblatt I, p. 1153 ss.

"Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Aufsichtsräten und Vorständen der Unternehmen des Bergbaus und der Eisen und Stahl erzeugenden Industrie" del 21. mayo 1951. En: Bundesgesetzblatt I, p. 347 ss.

"Gesetz zur Ergänzung des Gesetzes über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Aufsichtsräten und Vorständen der Unternehmen der Bergbaus und der Eisen und Stahl erzeugenden Industrie" del 7 agosto 1956. En: Bundesgesetzblatt I, p. 707 ss.

"Betriebsverfassungsgesetz 1972" del 15 enero 1972. En: Bundesgesetzblatt I, p. 13 ss.

"Betriebsverfassungsgesetz 1952" del 11. octubre 1952. En: Bundesgesetzblatt I, p. 681 ss. (fortgeltende Vorschriften in Ergänzung des Betriebsverfassungsgesetzes 1972).

Entwurf eines Gesetzes über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in Betrieb und Unternehmen. Gesetzentwurf der Fraktion der CDU/CSU. Drucksache des Deutschen Bundestages VI/1806. (1971).

Mitbestimmung im Unternehmen. Bericht der Sachverständigenkommission zur Auswertung der bisherigen Erfahrungen bei der

Mitbestimmung. Bundestags-Drucksache VI/ 334 del 4.2.1970.

Protokolle der 45. und 46. Sitzung des Ausschusses für Arbeit und Sozialordnung des Deutschen Bundestages am 24. und 25. Februar 1971 über die Anhörung von Sachverständigen zum Entwurf eines Betriebsverfassungsgesetzes. Deutscher Bundestag, 6. Wahlperiode, 10. Ausschuß, Protokolle Nr. 45 und 46. Bonn 1971.

Bundespersonalvertretungsgesetz" del 15 marzo 1972. En: Bundesgesetzblatt I, p. 693 ss.

Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung: Reform der Betriebsverfassung. Bonn 1971.

Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung (Hrsg.): Das neue Betriebsverfassungsgesetz. Diverse Beiträge. En: Bundesarbeitsblatt. 23. Jg. (1972). Nr. 5. p. 273-305.

Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung: Mitbestimmung. Bonn 1976.

Arbeitsverfassungsgesetz. Mit Erläuterungen von Gerhard Weißenberg und Josef Cerny. Wien 1974. ("Bundesgesetz vom 14. Dezember 1973 betreffend die Arbeitsverfassung" der Bundesrepublik Österreich).

Geänderter Vorschlag einer Verordnung des Rates über das Statut für Europäische Aktiengesellschaften. Drucksache des Deutschen Bundestages 7/3713 vom 2.6.1975.

Kommission der Europäischen Gemeinschaften: Mitbestimmung der Arbeitnehmer und Struktur der Gesellschaften in der Europäischen Gemeinschaft. Bulletin der Europäischen Gemeinschaften, Beilage 8. Brüssel 1975.

Handbuch der Personalplanung. Hrsg. von Herbert Schmidt, H. Hagenbruck und Werner Sämann. Frankfurt a.M., New York 1975.

Kurt H. Biedenkopf: Mitbestimmung. Köln 1972.

Fitting, Karl, Fritz Auffarth und Heinz Kaiser: Betriebsverfassungsgesetz. Handkommentar, 10. ed., München 1972.

Schmidt, Herbert:

Estructura legal de la Empresa y Democracia Empresarial. Publicaciones de la escuela superior de gestión comercial y marketing (esic). Estudios esic, 4. Madrid 1976.

del mismo:

Dimensiones de la planificación de Personal. Fundamentos de una planificación de personal. In: Introducción a la Economía de la Empresa. Band 2. Hrsg. von Santiago García Echevarría. Madrid 1975. p. 61-86.

del mismo:

Orientación Futura de la "Ley de Empresa" en la República Federal Alemana. Más Derechos de Cogestión y Codeterminación para los trabajadores en la empresa. In: Sociedad y Evolución de la Empresa Boletín de Estudios Económicos. Hrsg. Universidad Comercial de Deusto, Bilbao. Bd. 26. Nr. 83 1971. S.

Tegtmeier, Werner: Wirkungen der Mitbestimmung der Arbeitnehmer. Göttingen 1973.

Voigt, Fritz: Die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Unternehmungen. Eine Analyse der Einwirkungen der Mitbestimmung in der Bundesrepublik Deutschland auf die Unternehmensführung. In: Zur Theorie und Praxis der Mitbestimmung. Hrsg. von Walter Weddigen. Schriften des Vereins für Sozialpolitik. Neue Folge Band 24/1. Berlin 1962.

INDICE

Presentación.....	3
INTRODUCCION.....	5
1.1. En cuanto a los derechos legales de los trabajadores históricamente.....	5
1.2. En cuanto a la institucionalización conforme al sistema de una democracia empresarial en la economía.....	6
1.3. En cuanto a la fundamentación de las normas de comportamiento democráticas en la empresa.....	8
2. DEMOCRACIA EN ECONOMIA, EN LA EMPRESA Y EN LA EXPLOTACION.....	10
2.1. Principios de política de orden.....	10
2.2. Principios fundamentales de las normas de comportamiento sociales.....	12
2.3. Carta social de los derechos fundamentales del trabajador.....	14
2.4. Formas de expresión de la democracia a nivel de explotación y a nivel de empresa.....	20
2.5. Diferenciación en la constitución de la empresa y la constitución de la explotación.....	22
3. EN CUANTO A LA LEGISLACION DE EMPRESAS DE LA REPUBLICA FEDERAL ALEMANA (Nivel de explotación).....	24
3.1. Fundamentación legal de la democratización de la vida del trabajo.....	24

3.2. Campo de aplicación de la Ley Constitucional de la Explotación.....	27
3.3. Regulaciones institucionales.....	29
3.3.1. El Consejo de Explotación.....	29
3.3.2. El Consejo de Explotación global y el del Konzern.....	30
3.3.3. Seguridades institucionales para grupos de plantillas especiales.....	31
3.3.4. La Asamblea a nivel de explotación.....	32
3.3.5. El Comité Económico.....	32
3.3.6. Representación de los trabajadores en el Consejo de Supervisión.....	33
3.4. Derechos de cogestión y de coparticipación del Consejo de Explotación en asuntos profesionales	36
3.4.1. Derechos de participación en el sector del trabajo.....	36
3.4.2. Derechos de participación en el área social.....	38
3.4.3. Derechos de participación en el sector de personal.....	39
3.4.4. Derechos de participación en asuntos económicos.....	41
3.5. La cooperación de las partes sociales en la explotación.....	43
3.5.1. Principio de colaboración entre empresarios y Consejo de Explotación.....	43
3.5.2. Posibilidades de la presencia sindical en la explotación.....	44
3.5.3. Procedimientos de acuerdo y sanciones..	46

INDICE

Presentación.....	3
INTRODUCCION.....	5
1.1. En cuanto a los derechos legales de los trabajadores históricamente.....	5
1.2. En cuanto a la institucionalización conforme al sistema de una democracia empresarial en la economía.....	6
1.3. En cuanto a la fundamentación de las normas de comportamiento democráticas en la empresa.....	8
2. DEMOCRACIA EN ECONOMIA, EN LA EMPRESA Y EN LA EXPLOTACION.....	10
2.1. Principios de política de orden.....	10
2.2. Principios fundamentales de las normas de comportamiento sociales.....	12
2.3. Carta social de los derechos fundamentales del trabajador.....	14
2.4. Formas de expresión de la democracia a nivel de explotación y a nivel de empresa.....	20
2.5. Diferenciación en la constitución de la empresa y la constitución de la explotación.....	22
3. EN CUANTO A LA LEGISLACION DE EMPRESAS DE LA REPUBLICA FEDERAL ALEMANA (Nivel de explotación).....	24
3.1. Fundamentación legal de la democratización de la vida del trabajo.....	24

2. Campo de aplicación de la Ley Constitucional de la Explotación.....	27
3. Regulaciones institucionales.....	29
3.3.1. El Consejo de Explotación.....	29
3.3.2. El Consejo de Explotación global y el del Konzern.....	30
3.3.3. Seguridades institucionales para grupos de plantillas especiales.....	31
3.3.4. La Asamblea a nivel de explotación.....	32
3.3.5. El Comité Económico.....	32
3.3.6. Representación de los trabajadores en el Consejo de Supervisión.....	33
4. Derechos de cogestión y de coparticipación del Consejo de Explotación en asuntos profesionales	36
3.4.1. Derechos de participación en el sector del trabajo.....	36
3.4.2. Derechos de participación en el área social.....	38
3.4.3. Derechos de participación en el sector de personal.....	39
3.4.4. Derechos de participación en asuntos económicos.....	41
5. La cooperación de las partes sociales en la explotación.....	43
3.5.1. Principio de colaboración entre empresarios y Consejo de Explotación.....	43
3.5.2. Posibilidades de la presencia sindical en la explotación.....	44
3.5.3. Procedimientos de acuerdo y sanciones..	46

4. RESUMEN: DEMOCRACIA EN EL TRABAJO Y LA MEDIDA DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL.....	47
BIBLIOGRAFIA.....	51
INDICE.....	55