



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
"ACATLAN"

24, 20

**LA COGESTION COMO UNA ALTERNATIVA
PARA LOS TRABAJADORES**

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:

LICENCIADO EN DERECHO

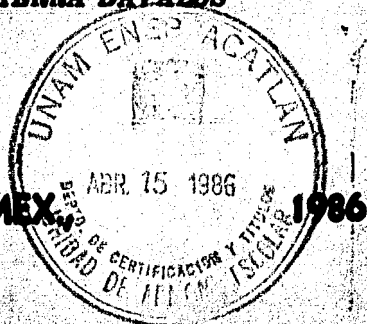
P R E S E N T A :

MARIA DEL PILAR BASTON PEREZ PEÑA

DIRECTOR DE TESIS:

LIC. ALEJANDRO SIERRA DAVALOS

ACATLAN, EDO. DE MEX.





Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis está protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

I N D I C E

PAGINA

INTRODUCCION.

CAPITULO I

SINDICALISMO..... 1

Evolución Histórica:

Orígenes de las Uniones Obreras.

Movimientos Obreros.

Grupo Anarquista Luz y la Casa del Obrero Mundial.

El Artículo 123.

Breve relación del sindicalismo internacional.

Concepto del Sindicalismo y el Sindicato..... 25

Fines del Sindicalismo..... 28

CAPITULO II.

SINDICATOS..... 31

El Papel de los Sindicatos en la Sociedad.

El Papel de los Sindicatos en las Relaciones

Obrero-Patronales..... 31

Fuerza de Trabajo

Importancia del Movimiento Obrero en la Vida

Política de México..... 36

CAPITULO III

GESTION EMPRESARIAL..... 55

Concepto

Formas de Gestión Empresarial..... 57

Situación del Trabajador en la Gestión Empresarial..... 65

La Cogestión en la República Federal de Alemania..... 70

Esperanza de una Economía Democrática

a raíz de 1945.

Cogestión en la Industria del Hierro y del Acero

antes de 1951.

La Ley de Cogestión de 1951.

Las Leyes de Constitución de Empresas de
 1952 y 1972.
 Complemento y Aseguramiento de la Cogestión.
 La Ley de Cogestión de 1976.
 La Ley de Aseguramiento de la Cogestión de 1981.
 Nada Definitivo.
 La Mayoría puede Codeterminar.
 Importancia de los Votos en el Consejo de
 Administración.
 Los Consejos de Administración de los Asalariados.

CAPITULO IV

LA COGESTION.....	108
La C.T.M. y la Cogestión.....	108
Ciudad Sahagún, Una Experiencia de Cogestión.....	114
Complejo Industrial.	
Reformas a la Estructura de la Empresa.....	130
El Sindicato y la Cogestión.....	134
La Cogestión como una Alternativa para los Trabajadores.....	137
El Estado y la Empresa Pública.	
Las Empresas Públicas.	
La Cogestión en las Empresas, según su estructura.	
Sociedades Anónimas.	
Sociedad de Personas.	
La Cogestión como una Alternativa.	
Conclusiones.....	155
Bibliografía.....	157

I N T R O D U C C I O N

Del título de la presente tesis se desprende el interés manifiesto - para lograr que a ese "sector obrero", como le han llamado, se le dé la importancia que tiene; en primer lugar por tratarse de un grupo - de personas que por el hecho de ser prestadores de un servicio, no - dejan de ser seres humanos y, en segundo lugar, porque ellos son los que en un momento dado pueden levantar a nuestro país del mal camino que ha tomado, ¿cómo?, simplemente con su trabajo.

El movimiento obrero, a través de su historia, ha pasado sin preten- der ser pesinista, casi siempre, por etapas amargas.

En sus inicios tuvo que enfrentar una total desorganización y falta - de unidad, que fue aprovechada por los empresarios (patrones), obli- gándolos a trabajar largas y duras jornadas de trabajo, que no había ni hay ser humano que las soporte, otorgándole por ello, sueldos que los denigraban aún más.

Ante estas situaciones hubo, afortunadamente, personas que trataron por todos los medios (inclusive arriesgando su vida), organizar y -- llevar por buen camino al naciente movimiento obrero, logrando obte- ner hasta cierto punto, un regular salario (yo diría casi malo) por una jornada de trabajo un poco más justa.

Surgen sindicatos que parecía serían el apoyo que los obreros necesitaban, sin embargo, el presente no puede engañarnos: en la actualidad estos organismos son utilizados por sus integrantes ya sea para obtener el "visto bueno" de la política mexicana y terminar ocupando un puesto dentro de ella o para transar con los patrones y dejar a un lado las necesidades de sus representados.

Es obvio, también, que los funcionarios o autoridades del gobierno, encargados del ámbito laboral, no se empeñen en mejorar la situación que vive el trabajador mexicano, por el contrario, les cargan todo el peso de la crisis, provocada por personas que viven en estos momentos muy cómodamente, con el dinero que tranquilamente "tomaron" de las arcas del país.

En fin, la situación del obrero es alarmante; su salario no se ajusta ni a lo que marca la Ley. Su poder de compra es casi nulo y esto puede provocar (está provocando), que los empresarios no tengan el ritmo de ventas que necesitaban para mantener sus negocios, resultado: el cierre de empresas, el recorte de personal, desempleo, etc.

La cogestión, tema de mi trabajo, no pretende ser la salvación; pretende dar a conocer a un sistema que pueda ayudar a levantar la pobre situación en que vive el país, la desconfianza de los patrones y la situación económica y moral de los trabajadores.

Es necesario hacer algo; es necesario que se entienda que la cogestión

no es socialismo ni comunismo, es un sistema que obliga a los patrones a confiar en la capacidad intelectual, moral y humana de sus trabajadores; es un sistema que obliga a los trabajadores a dar toda su capacidad para el bienestar de "su" empresa, que reditúa, a la larga, en su propio beneficio; es un sistema que obligaría al Estado a buscar nuevas formas para enfrentar los problemas con mayor responsabilidad y efectividad en beneficio de todos.

C A P I T U L O I

S I N D I C A L I S M O

Evolución Histórica.

Situación Socioeconómica del Siglo XIX.

Los problemas sociales y económicos que afectaban a nuestro país a mediados del siglo XIX eran producto de la incipiente industria, del --- abandono de la agricultura y de la pésima administración de la minería.

El trato que se les daba a los jornaleros era inhumano, pues ganaban - salarios que iban de 17 a 37 centavos al día, trabajando de sol a sol, obligándolos a pagar diezmos y a comprar en la tienda de raya. Se les pagaba con vales o papel moneda que no tenían valor en otros lugares, obligandos a comprar en la tienda de la hacienda, endeudándose cada -- vez más con el patrón, deuda que pasaba de padres a hijos, por lo que se veían obligados a trabajar siempre en el mismo lugar.

Las tierras se encontraban en manos del clero, militares y viejos te-- rratenientes, siendo el poder del clero el predominante, con gran as-- cendencia en el gobierno, por lo que se convirtió éste en un proteccio-- nista de ellos.

El capitalismo se desarrollaba lentamente con el ajuste de los ranchos y nuevas técnicas en el cultivo, pero se veía obstaculizado por el cle

ro, pues en éste se concentraba el dinero que sólo invertía en bienes raíces y en el agio. No había dinero para desarrollar la industria, situación que padecían las masas populares: campesinos, indígenas o pequeños burgueses.

"La industrialización del país se reducía a 53 fábricas textiles, donde se empleaban hombres, mujeres y niños, estos últimos en una situación de explotación total. Había unos 50,000 mineros con salarios que fluctuaban entre 25 y 50 centavos, trabajando de 14 a 16 horas diarias, -- existiendo, además, un número considerable de obrajes, talleres de artesanos, fábrica de papel, herrerías y otras pequeñas industrias, donde se elaboraban aceites, aguardiente, vasijas, alfarería y loza..." (1)

Los obrajes se fueron convirtiendo, lentamente, en un proceso de carácter económico social en las fábricas capitalistas; es aquí donde se dió la explotación de los trabajadores en la forma más voráz y sanguinaria, ya que lo único que prevalecía era el afán de lucro del patrón.

El campo atravesaba por una crisis que el país tenía que afrontar, pues era la única forma de romper con el poder del clero y del terrateniente, que se oponían al progreso, ya que con sus sistemas feudales explotaban a los trabajadores; había que luchar contra éstos y así la co----

(1) Breve Historia del Movimiento Obrero.

Maldonado Edelmiro. P.8

Edit. Universidad Autónoma de Sinaloa. 4a. Edición. México 1981,
Colección Realidad Nacional # 8.

riente liberal, con la ayuda popular logra derrocar a Santa Anna.

Con la Constitución de 1857, el triunfo de la guerra de los tres años contra los conservadores y finalmente la liberación de México de la intervención francesa, se logra el restablecimiento de la República.

Triunfando los liberales se obtiene la separación de la iglesia y el Estado, la desamortización de los bienes del clero, la nacionalización de éstos, la libertad de cultos y otras medidas que afectaban el poder del clero (Leyes de Reforma), sin embargo, no se consiguió nada en favor de la clase trabajadora, pues ni la Constitución de 1857 ni las Leyes de Reforma protegían a éstos. No obstante, la reforma logra superar la crisis económica y marca una ampliación y fortalecimiento del capitalismo mexicano.

La división de los liberales burgueses dió lugar a que los abanderados por Porfirio Díaz ganaran e hicieron que sus ideas prevalecieran, ideas que hacían al desarrollo del país dependiente de los países industrializados.

El capitalismo avanzaba y los obreros, para poder defenderse, empezaron a formar las sociedades mutualistas, convirtiéndolas en instrumentos de resistencia para lograr mejores condiciones de vida.

Orígenes de las Uniones Obreras.

Con la llegada a México de Plotino C. Rhodakanaty en 1861, se inicia una labor ideológica y de organización entre los trabajadores. Se fundó en Chalco una escuela de donde surgió Julio López Chávez, quien promovió un movimiento campesino que fue derrotado por el gobierno de Juárez, terminando con su fusilamiento. "Posteriormente fundó La Social, importante grupo de elementos afines al socialismo utópico, que jugó un cierto papel importante en las luchas obreras de la década de los setentas en el siglo pasado...." (2)

Rhodakanaty reorganizó en 1864 la Sociedad Mutualista del ramo sombrería, participantes de su grupo organizaron a principios de 1868 la Unión Mutua de Tejedores del Distrito de Tlalpan, con obreros textiles de "La Fama", "La Abeja" y "Tizapán", así como la Sociedad Mutua del Ramo de Carpintería, la Asociación del Ramo de Tipógrafos Mexicanos, y la Unión de Tejedores de Miraflores, y otros.

Estas sociedades, ante los problemas que afectaban a los obreros, se convirtieron en verdaderas organizaciones de resistencia y se lanzaron a la lucha en contra del gobierno de Santa Anna, tratando de promover un cambio en las condiciones del trabajador, teniendo como objetivos:"mejoras económicas, sociales y morales para los obreros, defenderlos contra los maestros de talleres y patronos, aliviarlos en sus necesidades, propagar la instrucción, capacitarlos en las artes y oficios

(2) ob. cit. pág. 14

y proteger la industria...." (3)

En esa época se suscitó un problema en el ramo textil, pues querían rebajarles los salarios a los obreros, situación que los trabajadores no aceptaron, dirigiéndose por medio de un escrito al Presidente Juárez, con más de mil firmas de trabajadores de "La Colmena", "San Ildefonso" y "Barrón". Este no se ocupó de ello y el conflicto duró cuatro meses, tiempo en que los obreros no tenían que comer, y como no hubo arreglo con los patrones, los obreros quedaron sin empleo, emigrando a otros lugares. La empresa contrató nuevos trabajadores, pagándoles el salario que quisieron los patrones.

Esta lucha marca un precedente muy importante, pues a pesar de que -- los obreros fueron derrotados, prefirieron perder el trabajo a sufrir la humillación de la reducción de su salario.

En 1864 se formó en Londres "La Primera Internacional", ésto y las -- ideas socialistas del griego Rhodakanaty causaron un gran revuelo en el proletariado mexicano y aparecieron periódicos obreros que propagaban estas ideas, tales como "El Hijo del Trabajo" que publicaba: "El Trabajo y la riqueza deben ser patrimonio general. Hay opresión cuando el que trabaja está exento de todo y el que nada hace disfruta de los placeres que ella proporciona. En una verdadera sociedad no debe

haber ni pobres ni ricos...." (4)

Fue órgano auxiliar del gran Círculo de Obreros de México, que contaba con treinta sucursales en diferentes lugares del país, y con más de -- nueve mil afiliados, además de gran número de sociedades mutualistas y de grupos obreros. Este periódico fue creado el 16 de septiembre de -- 1872 y dejó de existir a medida que se iba consolidando la dictadura -- porfirista.

El periódico pasó a ser órgano oficial de las sociedades de México, -- con el lema de "La Libertad es Ley", propagando todas las ideas socia-- listas, siendo sus colaboradores grandes hombres de letras como José -- Muñuzuri, quien fue propietario de éste en sus inicios. Posteriormente el dueño fue Francisco P. González, con el subtítulo de "Semanario So-- cialista", colaborando con él Antonio César Díaz, Enrique Enríquez y muchos más.

En el número 55 del 12 de agosto de 1871, José María González escribió: "De rodillas miserables", en la que expresaba que el único remedio pa-- ra los males del proletariado era la revolución social. De igual mane-- ra se dedica a denunciar cualquier arbitrariedad que se cometía contra los obreros y campesinos; anunciaba las publicaciones socialistas y -- las actividades obreras.

(4) Jacinto Huitrón.

Orígenes e Historia del Movimiento Obrero. Pág. 53, Editores Uni-- dos, S. A.

En noviembre de 1877 arremete contra Porfirio Díaz por el Plan de La Noria. Otros periódicos como "El Federalista", "El Combate" y "El Monitor Republicano" hicieron causa común con "El Hijo del Trabajo".

Fue así como paulatinamente los obreros empezaron a conocer las ideas socialistas que les abrieron una puerta a un porvenir menos obscuro.

Las luchas de los obreros fueron difíciles, pues carecían de una ideología proletaria; estaban llenas de ideas burguesas que se fueron dissipando a medida que adquirían conocimiento de nuevas doctrinas tendientes a concientizarlos en su verdadera situación económica.

Movimientos Obreros.

El primer movimiento social que estalló en México fue en 1766, siendo virrey Don Carlos Francisco de Croix; murieron en dicho movimiento, -- asesinados, el Alcalde Mayor y un minero; nueve años duró el conflicto en la mina La Vizcaina, en el Estado de Hidalgo; fue el virrey Bucareli quien solucionó el conflicto expulsando a los dieciocho mineros agitadores y al cura que los ayudó.

Otra huelga se suscitó en agosto de 1872 en la mina de Real del Monte, por violación al contrato de trabajo; pretendían reducir el salario a los barreteros. Este conflicto culminó con una victoria completa para los mineros.

En diciembre de 1872 los obreros textiles de "La Colmena" se lanzaron a la huelga, durando ésta más de un mes, hasta que lograron un convenio ventajoso para los trabajadores. Fue importante este triunfo pues se reconoció a una comisión obrera para vigilar el cumplimiento de las tarifas y la injerencia de los trabajadores en las cuentas de la empresa.

Así se suscitaron varios conflictos entre trabajadores y patrones, -- unas veces ganando éstos y otras veces perdiendo, sujetos al vaivén de la lucha económica y a las opresiones de los diferentes gobiernos, como el de Juárez, Lerdo y Díaz.

A mediados de 1875 se llevó a cabo una huelga que por la discusión y solidaridad que produjo puede ser considerada como la más importante de la época; fue organizada por los sombrereros a quienes arbitrariamente les redujeron los salarios. Este movimiento logró la unión de más de 400 operarios, siendo su asesor Guillermo Prieto, apoyado por Altamirano, Martí y otros connotados escritores. El apoyo y solidaridad de sociedades y personas de ideas avanzadas fue extraordinario, -- sin embargo, al no poderse solucionar el conflicto, los operarios decidieron hacer una cooperativa, poniéndole el nombre de "La Huelga"; el movimiento se disolvió al surgir ésta.

Esto demuestra la poca conciencia que tenían los obreros, pues la lucha se reducía al carácter económico y no a trazar una política revo-

lucionaria frente a la burguesía.

Al terminar el gobierno de Juárez y con él los movimientos de Reforma, el Porfirismo surgía como un fantasma que modificaría las estructuras políticas, económicas y sociales del país. Porfirio Díaz le dió entrada al capital extranjero, tanto en el campo como en la industria, así como en las comunicaciones. Abarcaba toda la estructura económica del país; se formaron grandes monopolios como el del petróleo con capital norteamericano y holandés. El sistema bancario fue auspiciado con capital francés; las minas las acapararon los norteamericanos y en la industria textil estaban los españoles. Las exportaciones ganaron tiempo y terreno, por lo que la producción de materias primas era mínima.

Con la entrada de estos capitalistas y el trato que se les daba a los trabajadores mexicanos, surgen conflictos obreros de gran importancia para el país, así como grandes defensores de los trabajadores, como José María González Sastre, que como periodista y escritor denunciaba la corrupción y el engaño de que era objeto el proletariado. Periódicos como "El Hijo del Ahuizote", "El Correo del Lunes", "El Partido Liberal", "El Observador" y "La Patria", defendieron los derechos de los trabajadores, oponiéndose al gobierno de Díaz.

El Presidente declaraba ilícitas las cooperativas, lo que constituyó un golpe más para los ideales de los obreros. En 1890 surgió la Orden

Suprema de Empleados Ferrocarrilleros Mexicanos, que podemos considerar como el primer antecedente de organización sindical de los trabajadores del riel, pero debido a las grandes presiones de la dictadura desapareció. Díaz no permitió ningún tipo de organización obrera ni las reuniones de los obreros. Sin embargo, estas actitudes no fueron suficientes para lograr que los obreros textiles se mantuvieran sumisos y es así como en 1896 estos hicieron una huelga para protestar -- por la prolongación de la jornada de trabajo; en este movimiento los trabajadores lograron su objetivo.

En 1898, trabajadores de la fábrica "San Manuel", en Apizaco, Tlax., se rebelaron en contra de la explotación a que eran sometidos. En este año, la fábrica de Río Blanco paralizó nuevamente sus labores, debido a los descuentos injustificados que les hacían, obteniendo otro éxito y formándose el Gran Círculo de Obreros Libres, que más tarde realizó la primera huelga textil que abarcó una gran parte del país.

Aparece el Partido Liberal y es el Ing. Camilo Arriaga quien agrupa a los liberales descontentos de la dictadura de Díaz. En 1901, Ricardo Flores Magón, Juan Sarabia, Camilo Arriaga, entre otros, realizaron el Congreso del Partido Liberal; al intentar realizar una segunda reunión fueron apresados. Poco después, en 1906, se dió a conocer el programa del Partido Liberal y el Manifiesto a la Nación. En el programa se reduce la jornada de trabajo a ocho horas; hace mención a un salario mínimo, a una reglamentación de trabajo, así como a la abolición

de la propiedad privada, razones por las cuales adquiere gran influencia entre los trabajadores, dando como resultado la unidad obrera que definitivamente era de resistencia y de lucha por lo propuesto por el Partido Liberal.

En la primera década del siglo XX se lleva a cabo la huelga de los -- tabacaleros pidiendo un 20% de aumento y la anulación del Reglamento Interior de Trabajo. Se constituyó en 1905 la Liga de Torcedores de -- Tabaco, siguiendo el movimiento con más bríos. Los obreros lograron, con su esfuerzo, un convenio en donde resaltaba el aumento pedido y -- la abolición del Reglamento Interior de Trabajo.

Se dieron una serie de organizaciones de obreros, todas como se men-- ciona anteriormente, en pie de lucha contra los patrones opresores y en favor del alza de salario, pero sobre todo por una igualdad del -- trato a los trabajadores, "Igual salario a igual trabajo".

Sin embargo, los movimientos eran esporádicos, sin organización ple-- na y sin una continuidad, por lo que se provoca que los patrones si-- guieran explotando y tratando como objetos a los obreros mexicanos; esto era ocasionado también por las represiones que ejercía Díaz con-- tra los trabajadores. Fueron tantos los malos tratos y la discrimina-- ción que reinaba, que los mineros de Cananea se declararon en huelga para protestar por los bajos salarios, los malos tratos y la prefe-- rencia hacia los extranjeros. Esteban B. Calderón, Manuel M. Diéguez

y Lázaro Gutierrez de Lara fueron quienes motivaron el espíritu de los trabajadores para que lucharan hasta el fin.

En junio de 1906 es declarada la huelga, dando a conocer sus pretenciones, que fueron calificadas como absurdas; ante este rechazo de la empresa y la amenaza del gobierno, los mineros decidieron hacer una manifestación por las calles de Cananea buscando con ello la solidaridad del pueblo.

William C. Greene, dueño de la mina y el presidente municipal se comunicaron con el gobernador Rafael Izabal, pidiéndole auxilio inmediato; más de tres mil obreros desfilaron por las calles hasta llegar a la maderería de la Cananea Consolidated Mining Company, exaltado a la gente con el favor patrio y portando un cartel con sus peticiones. Fueron recibidos con chorros de agua por los hermanos Metcalf; al ser sorprendidos empezaron a defenderse con piedras, recibiendo a cambio balas. Los almacenes de la maderería fueron incendiados, resultando muertos los dos hermanos Metcalf y varios obreros. Sin poder repeler la agresión, los mineros tomaron por asalto la casa de empeño, sacando las armas y una vez armados regresaron al lugar de los hechos, entablándose un combate entre los obreros y policías norteamericanos, muriendo más obreros. Al día siguiente llegó el gobernador acompañado de 275 soldados norteamericanos al mando del capitán Rynning, acto sin precedente que señala al gobernador como un incondicional del capitalista yanqui.

Los soldados norteamericanos obedecieron las órdenes de Greene custodiando sus propiedades y al intentar una segunda manifestación, los obreros mexicanos fueron detenidos por los extranjeros. El gobierno mandó encarcelar a los responsables, siendo estos mexicanos, pues los norteamericanos gozaban de todas

las garantías. Por la noche partieron los soldados gringos y al día siguiente llegaron varios cientos de soldados mexicanos para mantener controlada a la población, entre los detenidos estaban Manuel M. Diéguez, Esteban B. Calderón y José María Ibarra, quienes fueron sentenciados a 15 años de prisión.

Es importante hacer notar la trascendencia de esta huelga, ya que revela la oposición abierta de la clase obrera ante la dictadura porfirista. Es un movimiento que pide por primera vez la jornada laboral de ocho horas, que se forjó sin conocer los métodos y sistemas de lucha del sindicalismo, pero puso al descubierto las injusticias que se cometían y además la total parcialidad del gobierno porfirista.

Meses después, en la región textil de Río Blanco y Santa Rosa, en el Estado de Veracruz, surge un nuevo conflicto que culminó con otra represión desatada por el dictador contra los obreros.

La historia se repite, pues las condiciones de los obreros, como sucedía siempre en esa época, era deprimente; ganaban salarios de hambre y la jornada laboral era de 13 horas; había una gran explotación de mujeres y niños; se les hacían descuentos por concepto de renta, se aplicaban multas; les entregaban vales como salario semanal, que solo servían en la tienda de raya, en fin, se les tenía sometidos a una cadena de injusticias que los españoles, dueños de las fábricas, habían creado para acrecentar su fortuna.

Los trabajadores veracruzanos, poblanos y tlaxcaltecas formaron una organización con el nombre de "Círculo de Obreros Libres", unión que podía consi-

derarse como elemental para llegar al sindicalismo. Fue fundada por Manuel Avila, José Neira y otros, teniendo gran auge la publicación y difusión del periódico "Revolución Social".

El éxito de las reuniones que organizaban y la difusión que tuvo el Círculo de Obreros Libres alarmó a los patrones, por lo que expedieron un reglamento prohibiendo las reuniones de los obreros, fijando catorce horas de trabajo y no permitiendo las visitas a los cuartos de los trabajadores si no era con el permiso de la administración.

Los obreros de la factoría "El León", de Atlixco, Puebla, se declararon en huelga como protesta ante tal reglamento; pidieron el arbitraje del presidente Díaz, recurrieron al obispo y al gobernador; formaron una comisión para que se entrevistara con Porfirio Díaz y fueron recibidos por éste el 27 de diciembre de 1906, quien les manifestó que después de oír a los industriales emitiría un laudo. Cabe hacer notar que los industriales habían formado el Centro Industrial Mexicano y cerrado sus fábricas.

El laudo fue emitido el 4 de enero de 1907, incitando a los trabajadores a reanudar sus actividades el 7 de enero; fue leído en Puebla por el Círculo de Obreros Libres, resultando repudiado por los trabajadores. El laudo no era otra cosa que un reglamento en contra de ellos.

El lunes 7 de enero, los obreros acudieron a la fábrica sin atrever-

se a entrar. En Río Blanco, las mujeres quisieron comprar en la tienda de raya y el dueño se negó a venderles, sacándolas de ésta con insultos. Un obrero que se dió cuenta le reclamó y fue muerto de un tiro; todos los trabajadores se lanzaron y le prendieron fuego, los soldados que llegaron los dejaron pasar haciéndose por ello acreedores al fusilamiento. Los obreros de Santa Rosa, Nogales, Cocolapan y el Yute, de Orizaba, hicieron lo mismo; la multitud tomó el rumbo de Orizaba, en la curva de Nogales fue recibida a balazos, muriendo hombres mujeres y niños; la persecución duró todo un día y el 9 de enero varios obreros fueron fusilados. Los periódicos llenaron de elogios a Díaz, quien siguió su tarea en contra de todos los obreros.

Grupo Anarquista Luz y La Casa del Obrero Mundial.

Si bién es cierto que los acontecimientos de Río Blanco y Cananea se consideran como un antecedente de la revolución, también lo es que ésta fue llevada a cabo por los campesinos, el descontento de la pequeña burguesía y los terratenientes liberales en oposición a Díaz. Los obreros influenciados por el anarquismo del Partido Liberal tuvieron una intervención mínima en los inicios de ésta.

Con el triunfo de Madero se formó un caos en donde los obreros se percataron de que no tenían nada, que seguían en la misma situación, por lo que en esa etapa fue cuando adquirió gran auge la organización obrera.

En Mayo de 1911 se formó la Confederación Tipográfica de México, - -
siendo después Confederación de Artes Gráficas. Moncaleano, anarquis-
ta colombiano, fundó ese mismo año la Unión de Canteros y Albañiles,
constituyéndose además la Unión de Operarios Sastres y la Unión de -
Conductores de Coches de Alquiler, todas ellas consideradas como los
antecedentes de las organizaciones obreras. Poco después fue expulsa-
do por Madero.

En el año de 1912 se formaron el Partido Socialista y el Partido Po-
pular Obrero, sus actividades se desarrollaban al margen de las lu-
chas sindicales. Por divergencias ideológicas en una conferencia ce-
lebrada por el Partido Socialista, el domingo 23 de junio de 1912, -
surgió una polémica que a la postre dividió a los asistentes; esta -
división inspiró e impulsó a los idealistas de corte anarquista a --
formar su propio grupo, así fue como Eloy Armenta, Luis Méndez, Juan
Francisco Moncaleano, Jacinto Huitrón, Pioquinto Roldán y otros más
constituyeron el 30 de junio de 1912 el Grupo Anarquista "Luz", que
aparece por primera vez el 15 de julio de 1912. Se pensó también en
crear la escuela racionalista, pero esta idea no fructificó.

En septiembre de ese mismo año fueron encarcelados varios de los in-
tegrantes de este grupo, siendo puestos en libertad pocos días des-
pués; sin importar las represiones, el grupo anarquista junto con --
los representantes de la Unión de Canteros, textiles de la fábrica -
"Linera", sastres y cocheros, decidieron, el 22 de septiembre de - -
1912, crear la casa del obrero.

La Casa del Obrero, que así fue su nombre original, agregándosele lo de Mundial posteriormente, nació bajo circunstancias que no les permitieron hacer estatutos ni proyectos de trabajo, pensándose simplemente en divulgar las ideas avanzadas. Grandes fueron las tareas y también grandes fueron los ideales que supieron inculcar al proletariado mexicano, logrando despertar la conciencia de libertad y derechos de los trabajadores, implantando también una capacidad de lucha sindical.

En recuerdo de los Mártires de Chicago, deciden desfilar el 10. de mayo de 1913, tomando como emblema la bandera roja y negra; la manifestación de ese día fue de más de veinticinco mil personas; partieron de la Plaza de Armas para llegar al Monumento de Juárez, donde se celebró un mítin en el que hablaron Rafael Pérez Taylor, Jacinto Huitrón, Lic. Antonio Díaz Soto y Gama y Epigenio H. Ocampo. Se entregó un documento a la Cámara de Diputados, en el que pedían "la reglamentación por ley de la jornada de 8 horas, una ley sobre indemnizaciones por accidentes de trabajo y el reconocimiento obligatorio para los patrones de la personalidad de los directivos de las uniones y sindicatos de los trabajadores". (5)

Ese mismo mes se convocó a un mítin en el teatro Lírico, pero por orden expresa del gobernador se cerró el teatro, razón por la cual decidieron reunirse en el Hemiciclo a Juárez. En ese mítin hablaron varios oradores, destacándose Soto y Gama y el diputado Serapio Rendón.

Victoriano Huerta mandó apresar a los principales dirigentes de la Casa del Obrero Mundial, expulsando del país, entre otros, a José Santos Chocano. Los obreros, como protesta, mandaron una carta a la Cámara de Diputados, pidiendo justicia y libertad para los detenidos. Estos no solo tuvieron que luchar contra el gobierno, sino también lo tuvieron que hacer contra el clero que pedía la excomunión para aquellos obreros que asistieron a la Casa del Obrero Mundial; fueron despedidos de sus trabajos, boletinados como agitadores, encarcelados, pero nunca cedieron; su lucha continuó y se comenzaron a multiplicar los sindicatos. Al no poderlos detener, Huerta mandó clausurar la Casa del Obrero Mundial en mayo de 1914. A la caída de éste y gracias a la ayuda del general Obregón se volvió a abrir en agosto de ese mismo año, en el nuevo domicilio que les proporcionó el general.

En esta etapa de la revolución, los miembros de la Casa del Obrero Mundial, a pesar de sus ideas anarcosindicales, deciden intervenir en la misma. Se convocó a una asamblea en la que hubo gran discrepancia de ideas y no se llegó a ningún acuerdo, a pesar de eso, el 10 de febrero de 1915 se reunieron 67 miembros y decidieron participar en la lucha, como una ayuda para el surgimiento de la clase proletaria, bajo el lema "Salud y Revolución Social".

Se entrevistaron con Carranza en una plática poco cordial, pero aceptando éste la relación con los obreros y su vinculación con la causa constitucional.

Con plena conciencia de que la unidad entre todos los sindicatos es lo que les daría la fuerza, los integrantes de la Casa del Obrero - Mundial decidieron unirse a éstos, formando la Federación de sindicatos Obreros del Distrito Federal. Una vez que subió al poder Venustiano Carranza, la Casa del Obrero Mundial dejó de existir, el 2 de agosto de 1916.

Artículo 123.

El 24 de septiembre de 1913, Venustiano Carranza, como Jefe del Ejército Constitucionalista, en importante discurso dió a conocer, por -- primera vez, el diario social de la Revolución Mexicana, en los si--- guientes términos:

".....pero sepa el pueblo de México que terminada la lucha armada a - que convoca el Plan de Guadalupe, tendrá que principiar, formidable y majestuosamente, la lucha social, la lucha de clases; queramos o no - queramos nosotros mismos y opónganse las fuerzas que se opongan, las nuevas ideas sociales tendrán que imponerse en nuestras masas... tendremos que removerlo todo. Crear una nueva Constitución, cuya acción benéfica sobre las masas, nada ni nadie puede evitar."

"Nos faltan leyes que favorezcan al campesino, pero estas serán promulgadas por ellos mismos, puesto que ellos serán los que triunfen - en esta lucha reivindicadora y social". (6)

(6) Trueba Urbina Alberto.

Nuevo Derecho del Trabajo, pág. 23, Edit. Porrúa, S.A., 5a. edición

En 1914, el jefe constitucionalista expide un decreto de reforma al Plan de Guadalupe, que se considera como la fuente de la legislación social. Otro documento de gran trascendencia fue el suscrito entre el gobierno constitucionalista y la organización obrera de La Casa del Obrero Mundial.

Los ideales socialistas y la concientización de los trabajadores fueron exaltando los ánimos y así se logró que representantes de los trabajadores formaran parte del Congreso Constituyente.

El proyecto de constitución que entregó Venustiano Carranza al Congreso, el 10 de diciembre de 1916, no contenía ninguna reforma social, dejando a las leyes ordinarias todo lo referente a éste.

Con la lectura del Artículo 5o. que fue adicionado con tres garantías de tipo social: jornada de ocho horas, prohibición del trabajo nocturno para mujeres y menores y el descanso hebdomadario; se inicia el debate que empieza a gestar el nacimiento del Derecho social, la creación del Artículo 123.

La ignorancia de algunos diputados los hace pronunciarse en contra del nuevo derecho, pero la defensa de los principios sociales y derechos del trabajador, que hacen grandes hombres como Cayetano Andrade, y Heriberto Jara, hace que se forme entre todos la necesidad de legislar al respecto y que se eleve a rango constitucional el Derecho del

Trabajo.

Hector Victoria, obrero yucateco, hizo sentir la necesidad de crear las bases constitucionales del trabajo.

Pastor Rouaix, siendo Secretario de Fomento en el gobierno de Carranza, participó en la elaboración de los Artículos 123 y 27, junto con el Lic. Macías, Lic. Lugo y otros.

En la sesión del 23 de enero de 1917 fue aprobado el Artículo 123, - bajo el rubro "Del Trabajo y la Previsión Social".

Como consecuencia de la elaboración del Artículo 123, surge legalmente constituido el derecho de asociación.

Breve Relación del Sindicalismo Internacional.

El sindicalismo es considerado, esencialmente, un movimiento y doctrina específicas del proletariado.

Los orígenes más significativos del sindicalismo obrero se extienden a las "Trade Unions" inglesas, que legalizadas desde 1824 agruparon a los primeros sectores obreros de las industrias más desarrolladas, pero ninguna ideología de lucha de clases los animaba.

El sindicalismo alemán conoció sus orígenes en diversas tendencias, pero la fusión realizada en el Congreso de Gatha en 1875, entre partidarios de Lasalle y de Marx, aseguró la hegemonía del sindicalismo socialista, que llegó a englobar el 40% de la población obrera.

El sindicalismo francés tuvo desarrollo similar al alemán, pero desde 1864 se destacó una corriente Prudoniana y Bakuninista, que coincidían con el sindicalismo preconizado por George Sorel y Sterneo, -corrientes que independizó el sindicalismo de las actividades políticas de los partidos y consideraba la huelga general como instrumento básico para la revolución. Esta tendencia encontró su expresión más acabada y duradera en España, donde debido a los vínculos del movimiento obrero con el problema agrario, la dispersión de la industria, la minería, de los inmigrantes de las grandes ciudades, el carácter autoritario del Estado y la política social del siglo XIX, la mayor

central sindical (Conferencia Racional de Trabajadores), se caracterizó desde su fundación en 1909 hasta 1936, por una concepción avarca--sindicalista, consecuentemente la Unión General de Trabajadores, vinculada estrechamente al Partido socialista, acogió desde sus inicios en 1889 hasta la revolución de Asturias en 1934, a los sectores más - moderados del proletariado español y solo empleó una táctica de per--suación frente a los poderes públicos.

Los intentos de crear en el plano internacional una coordinación sindical que hiciera posible la solidaridad de los obreros de los sindicatos de los distintos países, se concentró en la conferencia de Zurich de 1913, donde se estructuró la Federación Sindical Internacional; no obstante se manifestaron divergencias, unas pugnaban por el - antimilitarismo, otras querían limitar su actividad a un profesional, marginando las cuestiones políticas.

Después de la Primera Guerra Mundial, esta última tendencia se consolidó en Alemania y los sindicatos actuaron como fuerzas de orden, que disciplinaban a los elementos radicales, limitándolos a objetivos inmediatamente realizables y a las reformas ofrecidas por la República de Weimar.

Al intentarse el régimen soviético y la III Internacional Comunista, las posiciones adoptadas por los partidos obreros se reflejaron en -- las tácticas adoptadas por las distintas centrales sindicales. Simul-

táneamente con las fundaciones de los nuevos partidos comunistas, -- surgió la Internacional Sindical Roja, que aparte de los sindicatos soviéticos, contó con su organización la CGTV de Francia.

La reconversión a un sindicalismo reformista se generalizó en los -- países escandinavos, Inglaterra, Países Bajos y Alemania.

En los Estados Unidos el sindicalismo predominante continuó caracteri -- zándose por su extremado profesionalismo, basado en la obtención de -- convenios colectivos de trabajo.

En 1920 se estableció una Confederación Internacional de Sindicatos -- Cristianos, cuyos inicios tendieron a reconstruir las comunidades pro -- fesionales y a los intereses de la familia los defendió.

Después de la Encíclica Cuadragésimo Enno (1931), adquirió una mayor -- dimensión de reivindicación social, aunque rechazando la violencia y la lucha de clases.

En los países europeos en los que se implantaron regímenes de carác -- ter fascista durante la década de los años 30s., se suprimió inmedia -- tamente la libertad sindical obrera y la legalidad de la huelga. Los sindicatos fueron constituidos por corporaciones y cámaras perita --- rias de patronos y obreros controlados por la administración del ré -- gimen.

Al finalizar la Segunda Guerra Mundial se instituyó en París la Federación Mundial de Sindicatos, que englobaba centrales de inspiración comunista y socialdemócrata y los sindicatos de los países socialistas y de los Estados Unidos, pero después del inicio de la Guerra Fría, las centrales norteamericanas rompieron con la Federación Mundial de sindicatos y conjuntamente con los centros reformistas, fundaron en 1949 la Confederación Internacional de Sindicatos Libres, caracterizada por su anticomunismo, moderación reivindicativa y actitud de compromiso hacia los poderes públicos y patronales.

Concepto de Sindicalismo y Sindicato.

Al hablar de sindicalismo no nos referimos a la clase obrera en sí, sino al movimiento, a la acción de todos los obreros que al organizarse luchan contra el enemigo común: el capital.

El sindicalismo organiza a todos los asalariados, sin importar credos ni filosofías, no rechaza a ninguno, todos los trabajadores son importantes, como lo es también la conquista de sus ideales, rechaza toda mística, así como el proteccionismo gubernamental, pugnando por la unión de todos, puesto que es la única forma de salir de la opresión; esa unidad es la fuerza que tiene el trabajador para lograr su mejoramiento inmediato.

Al sindicalismo lo podríamos definir como la unión de los trabajado--

res, como al conjunto de métodos y acciones, pero sobre todo, como movimiento obrero que consciente de sus necesidades, lucha para conseguir un equilibrio entre el capital y el trabajo.

Este es el ideal que movió a los hombres que fundaron los primeros sindicatos. Lenin se plantea el siguiente problema: ¿Dónde se encuentra el centro de gravedad de la acción obrera, en el sindicato o en la acción armada?. Para él, la clase obrera se organiza y se educa tanto en el sindicato como en el ejercicio revolucionario; hace una crónica de la Revolución Rusa, que nos permite relacionarlo con la revolución mexicana, en donde participa el obrero proyectando su acción contra el movimiento agrario revolucionario.

El sindicalismo es el movimiento de acción directa que llevan a cabo los obreros cuando es necesario hacerse oír, es una lucha por el establecimiento de derechos iguales, para la abolición de todo dominio de clases.

"El término Sindicato se utiliza por primera vez por el año de 1866 en Francia, para significar la asociación que forman los asalariados, con el objeto de aprovechar colectivamente la fuerza económica y social que representan, para beneficio de su clase". (7)

En México se empezó a usar en el periódico revolucionario; la lucha

(7) Edelmiro Maldonado.

Breve Historia del Movimiento Obrero. Colección Realidad Nacional.
U.A.S.- 4a. Edición. México 1981.

de la clase obrera se torna paralela al desenvolvimiento e incremento del sistema capitalista.

Fueron los sindicatos gremiales, de oficios varios y de empresa, los primeros que se formaron, apareciendo después los sindicatos de industria y los nacionales de industria. Los gremiales se integraron con trabajadores de diversas fábricas; los sindicatos de empresa agruparon a los trabajadores de una misma fábrica, los cuales fructificaron por todo el país en la época revolucionaria y fueron el grupo de choque más importante contra la clase capitalista.

La Ley Federal del Trabajo nos define al sindicato, en su Artículo 356, como la asociación de trabajadores o patronos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.

La asociación profesional de los trabajadores es un derecho social -- que tiene por objeto luchar por el mejoramiento de las condiciones -- económicas de los trabajadores; la asociación profesional de los patronos tiene por objeto la defensa de sus derechos patrimoniales, entre éstos el de la propiedad.

El Artículo 360 de la Ley Federal del Trabajo nos clasifica a los sindicatos de la siguiente manera:

I Gremial, formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o

especialidad.

II De Empresa, formados por trabajadores que presten sus servicios en una misma empresa.

III De Industria, formados por trabajadores que presten sus servicios en dos o más empresas de la rama industrial.

IV Nacionales de Industria, formados por trabajadores que presten sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, instalados en dos o más entidades federativas, y

V De Oficios Varios, formados por los trabajadores de diversas profesiones.

El Artículo 361 indica que los sindicatos de patronos pueden ser:

- a) Los formados por patronos de una o varias ramas de actividad, y
- b) Nacionales, los formados por patronos de una o varias ramas de actividad de distintas entidades federativas.

Fines del Sindicalismo.

A través de la historia del sindicalismo nos podemos dar cuenta ya de

que las ideas socialistas han influido grandemente entre los obreros; los anhelos de una nueva estructura social por medio de la lucha de clases, nos dan la idea de la relación que existe entre los socialistas y los sindicalistas.

Recordando a Rhodakanaty, al Partido Liberal, al Grupo Anarquista Luz y a los estatutos de los sindicatos obreros y por último, la creación del Artículo 123 Constitucional, se podrá confirmar lo antes dicho.

Por esto debemos considerar como principal objetivo del sindicalismo la unidad obrera. Si hacemos un examen consciente de la evolución capitalista, nos daremos cuenta que lo único que le interesa es el aislamiento de la comunidad obrera, ya que así le es más fácil controlar y manipular a su antojo a los trabajadores. Por lo tanto, el obrero, al unirse tendrá la fuerza para enfrentarse a las ideas capitalistas.

Una vez formado el sindicato, se enseña a los obreros a conocer sus derechos y principalmente a que tomen conciencia de lo que son y del papel que juegan dentro de la sociedad; enseñarles también las ideas socialistas, pues como ya lo dijimos, son las bases para lograr su bienestar.

También el sindicalismo sin pretender llegar a ser o formar un partido político, trata de que la sociedad se percate de que los obreros constituyen la base de la producción nacional, ya que sin la activi--

dad de éstos, no habría bienes de consumo y esto traería como consecuencia que el Estado perdiera el control social.

Es por esto que el sindicalismo tiene como principio fundamental la lucha de clases y como finalidad suprema la socialización de los medios de producción.

C A P I T U L O I I

S I N D I C A T O S

El papel de los Sindicatos en la Sociedad.

Los movimientos y las organizaciones obreras, en sus inicios, sólo se limitaban a pretender un mejoramiento en su sistema de vida, - - ellos buscaban un mejor salario, reducción de la jornada laboral y un mejor trato. Paulatinamente, en cada movimiento, surgieron nuevas ideas que iban enseñando al obrero cual era su posición dentro de la economía, la política y las relaciones de éstos con los patrones; su posición dentro de la sociedad se iba definiendo y su pasividad pasa a convertirse en una acción directa, participando en todos los movimientos sociales, convirtiéndose posteriormente ésta en una acción múltiple, dejando la puerta abierta a la acción política.

El Papel de los Sindicatos en las Relaciones Obrero-Patronales.

Considerando como premisa inicial que toda organización obrera desde sus inicios se ha unido para tratar de impedir en cierto modo el maltrato y la explotación de la que es objeto por parte del sistema capitalista, se desprende que el papel de los sindicatos en las relaciones obrero-patronales, será principalmente el de afrontar luchas económicas, luchas que tuvieron sus inicios con las peticiones obreras solicitando la reducción de la jornada laboral e incremento sala-

rial. La actividad de los sindicatos en relación con el capital es -- lograr que se dé el verdadero valor a la fuerza del trabajo, que se traduce en el salario de los trabajadores.

Se pretende evitar que los capitalistas se aprovechen de la miseria particular para forzar al obrero a enajenar su fuerza de trabajo, -- muy por debajo de su valor real.

El siguiente análisis de la fuerza de trabajo y plusvalía, nos dará una idea de lo importante que vienen a ser estas luchas.

Fuerza de Trabajo.

Para Marx la fuerza de trabajo es una mercancía que pertenece al obrero y que toma cuerpo en la carne y la sangre del hombre y su precio obedece, por tanto, estrictamente a las mismas leyes que el de toda -- otra mercancía. El obrero vende al capital su mercancía para poder -- vivir, la fuerza de trabajo en acción es la actividad vital del obrero, cuya existencia depende de la demanda del trabajo, vendiéndola -- asegura los medios de vida necesarios. El precio del trabajo equiva-- le, por lo tanto, al costo de producción del trabajo, el cual se traduce exactamente en la cantidad de víveres necesarios para mantener -- al obrero en condiciones de trabajar, es decir, el obrero produce para sí el salario.

"El salario es la cantidad de dinero que el capitalista paga por un determinado tiempo de trabajo o por la ejecución de una tarea determinada". (1)

El obrero cambia su mercancía, la fuerza de trabajo, por la mercancía del capitalista: el dinero; el salario es la parte de mercancía ya existente, con la que el capitalista compra la fuerza de trabajo. El salario tiene por objeto satisfacer las necesidades alimenticias, culturales y de placer del trabajador y su familia, cosa que por lo general no se dá.

El derecho positivo mexicano establece en el Artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo que el salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.

Se fija por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera y se integra con los pagos hechos en efectivo por cuenta diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, -- concesiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o --- prestación que se entregue al trabajador por su trabajo, como lo establecen los Artículos 83 y 84 de la Ley Federal del Trabajo.

(1) Carlos Marx.

Trabajo Asalariado y Capital.- Edit. Publicaciones Cruz, S. A.
pág. 6

El Artículo 85 especifica que el salario debe ser remunerador, sin embargo, nunca equivale a la compensación real que corresponde al trabajador.

A pesar de que los sindicatos pugnan porque el salario sea suficiente para el trabajador, hasta la fecha no lo han logrado, pues a medida que el salario se incrementa, los precios de las mercancías aumentan aún más, maniobra del capitalista que siempre quiere ganar más, sin importarle que el obrero siga viviendo en condiciones inhumanas.

Para Marx, la plusvalía....."es el valor que el trabajo no pagado del obrero salariado crea por encima del valor de su fuerza de trabajo y del que se apropia gratuitamente el capitalista. La plusvalía expresa la esencia y la particularidad de la forma capitalista de explotación, en la que el plusproducto, que es el producto creado por los trabajadores en la esfera de la producción material por encima del producto necesario, adquiere la forma de plusvalía. Marx resolvió lo que no había podido resolver toda la economía política que lo precedió, descubrió la fuente real que da origen a la plusvalía, puso al descubierto la naturaleza de la explotación capitalista oculta tras las relaciones mercantiles. Al organizar la producción el capitalista desembolsa una determinada cantidad de dinero para adquirir medios de producción y fuerza de trabajo con un solo objetivo: obtener un excedente de valor sobre la cantidad de dinero inicial anticipado por él, es decir, obtener plusvalía.

La plusvalía no puede ser resultado de un cambio no equivalente, dado que la compra y venta de mercancías se efectúa sobre la base de la ley del valor; tampoco puede ser fuente de plusvalía de producción (capital constante), dado que no crean nuevo valor, sino que tan solo transfieren el suyo al nuevo producto creado. En cambio, la particularidad específica de la fuerza de trabajo estriba en que posee la facultad de crear un nuevo valor en el producto de consumo, es decir, en el proceso de trabajo, con la particularidad de que dicho nuevo valor es mayor que el de la propia fuerza de trabajo. El capitalista logra sus fines obligando al obrero a trabajar más allá del tiempo necesario para producir el valor de su fuerza de trabajo, de suerte que el trabajo del obrero es la única fuente de plusvalía.

La plusvalía se aumenta extrayendo plusvalía absoluta, que es obtenida mediante la prolongación de la jornada de trabajo y produciendo plusvalía relativa que surge a consecuencia de disminuir el tiempo de trabajo necesario y de aumentar correspondientemente el tiempo de trabajo adicional, como resultado del crecimiento de la productividad del trabajo, se obtiene a costa del crecimiento de la productividad del trabajo en las ramas que producen medios de subsistencia para los obreros.

En la actualidad, la producción de plusvalía relativa ya no sólo a la reducción del valor de la fuerza del trabajo, sino, además, a un empeoramiento de la situación de los obreros...." (2)

(2) Diccionario Marxista.

Ediciones Culturales. pág. 185, 186 y 187

En el proceso de realización de la plusvalía obtenida por los empresarios, industriales y comerciantes, interés que perciben los banqueros, renta que obtienen los terratenientes.

Ante estos problemas, los sindicatos tienen como fin impedir que el nivel de los salarios disminuya por debajo de la suma pagada tradicionalmente en las diversas ramas de la industria y que el precio de la fuerza del trabajo caiga por debajo de su valor, de esta manera podemos considerar que los sindicatos constituyen sociedades de seguridad, creadas para y por los mismos obreros.

Es bien sabido que la Ley Federal del Trabajo marca las mínimas conquistas y derechos que tiene el trabajador, pero a través del contrato colectivo de trabajo, los sindicatos han logrado grandes mejoras para el trabajador, sin que lleguen a ser las deseadas por ellos.

El contrato colectivo de trabajo se apoya en el Artículo 123, que consagra el derecho de asociación profesional obrera y de huelga, nivelando en parte las fuerzas del capital y del trabajo.

Importancia del Movimiento Obrero en la Vida Política de México.

Nuestro relato sobre los hechos históricos que dieron lugar a la creación de sindicatos y a la unión de los obreros lo interrumpimos cuando deja de existir la Casa del Obrero Mundial, porque consideramos que con este hecho se cierra una etapa importante del ideal sin

dicalista. Ya se ha dicho que para los trabajadores, la política no era importante, pues todas sus actividades y movimientos los llevaban a cabo a través de la acción directa, es decir, sin intervenir en asuntos políticos, sin embargo, por diversas circunstancias que a continuación mencionaremos, obligaron a los obreros a participar en problemas políticos que afectaban directamente la lucha de los trabajadores.

La problemática que se presentó para los trabajadores durante el gobierno de Madero, que se caracterizó por una política laboral inclinada a los empresarios, pidiendo inclusive a los obreros abandonar la idea de hacer huelgas, hizo que el descontento de estos se acrecentara, pues no se daba una solución a sus peticiones. Ante estos problemas, el gobierno se percató de la importancia política que pudiera llegar a tener un movimiento obrero y en 1911 creó el "Departamento de Trabajo", pero no para solucionar sus problemas laborales sino para controlarlos; este departamento tendía como objetivo mediar para controlar las huelgas y guiar a los obreros por un camino menos militante, este hecho marca "El momento histórico en que por primera vez el gobierno de México reconoció la creciente importancia del movimiento sindical en el país". (3)

(3) Ramón Eduardo Ruiz.

La Revolución Mexicana y el Movimiento Obrero.

Edit. ERA, 2a. edición, pág. 49

Madero designó como jefe del departamento a Antonio Ramos P., su -- principal función era tomar medidas para mejorar las condiciones de vida de la clase obrera, para tener el apoyo de la misma. Alentó a los obreros textiles a constituir el comité central de obreros, que utilizó como mediadores entre los conflictos obrero-patronales. Desgraciadamente, los trabajadores que participaron en este comité permitieron que Ramos Pedrueza los utilizara para traicionar cualquier movimiento de parte de los obreros.

Esta situación nos induce a reflexionar que a partir de ese entonces, varios trabajadores doblaron las manos al poder político, convirtiéndose así en traidores del ideal sindicalista.

En Veracruz, los dirigentes obreros conservadores se aliaron a los patronos, para organizar una convención obrera, solicitando a Madero que su organización fuera incorporada a la del Departamento del Trabajo.

Las medidas tomadas por el gobierno no acallaron el descontento de la clase obrera, las huelgas se sucedieron en casi todo el país y la actitud de funcionarios e industriales sólo provocó que los trabajadores perdieran la confianza en el primer gobierno revolucionario.

Los constitucionalistas heredaron del régimen de huelga una situación económica deprimente y si querían tener el apoyo de la clase trabajadora, tendrían que modificar el legado de Madero. El problema para --

Carranza era grande, pues el descontento persistía; los trabajadores desempleados y hambrientos se unían en contra de él y, por otra parte, al quedar mal con la iniciativa privada significaba no contar -- con un apoyo económico que era importante en ese momento. Y los jefes constitucionalistas sabían que la problemática laboral hacía temblar su endeble gobierno.

En 1914, Carranza no le concedió a la Casa del Obrero Mundial ninguna importancia política, además no sentía simpatía por el movimiento sindical, sin embargo, el ejército constitucionalista que luchaba -- contra Villa, necesitaba de más militantes y no podía permitir, por ningún motivo, que los obreros se aliaran a éste, por lo que se vio presionado a hacer concesiones y llegar a un acuerdo con el movimiento sindical, a través de la Casa del Obrero Mundial.

Por intervención de Gerardo Murillo, partidario de Alvaro Obregón y miembro de la Casa del Obrero Mundial, lograron que los obreros se lanzaran contra los campesinos; este hecho trajo grandes consecuencias, pues algunos consideran que prostituyó la revolución y según -- diferentes criterios, la Casa del Obrero Mundial traicionó sus principios y sacrificó el bienestar de los trabajadores a cambio de ventajas inmediatas.

Los trabajadores tuvieron que aceptar combatir, pero al mismo tiempo sus ideas anarquistas iban perdiendo fuerza; surgió un pragmatismo -- sindical y político, tomando una visión realista de la situación por

la que atravesaban. Sin ser tan estrictos como lo afirma Ramón E. - Ruíz, pensamos que los sindicalistas tenían que decidir en esos momentos que partido deberían tomar: seguir con el anarquismo y la acción directa era negarse a participar en la vida política de México.

Es así como se empieza a gestar la verdadera participación de la clase obrera a través de sus dirigentes en la vida política, ya que estos tratan de difundir en forma creciente la acción múltiple, lo que les permite situarse en el momento histórico que estaban viviendo, - pues dentro de su anarquismo, nunca iban a lograr hacer valer sus derechos, derechos que manifiesta la huelga de 1916 promovida por la Casa del Obrero Mundial con la fusión de los obreros de la República; Carranza consideró que este hecho era una traición a la patria, por lo que determinó dar vigencia a la ley promulgada por Juárez el 25 de enero de 1862, que ordenaba la ejecución de los traidores y ordenó al ejército ocupar la sede de la casa del sindicato de electricistas, -- los talleres y envió soldados a dispersar a los huelguistas y a reabrir las plantas eléctricas.

Para los trabajadores, esta huelga fue un fracaso, no existía ninguna legislación a su favor y aunque todos los trabajadores estaban unidos, no pudieron contra el poder del gobierno, además, se enfrentaron a una política de caudillos, en la cual todos querían el poder. La Casa del Obrero Mundial fue cerrada, sus líderes sindicalistas encarcelados, los ferrocarrileros que en un tiempo fueron un grupo muy importante fueron militarizados y la clase trabajadora no encontró otro --

camino que el de entrar al juego de la política de concesiones.

Carranza se había declarado descaradamente contra el movimiento sindical, Obregón trataba de ayudar a los obreros haciendo concesiones débiles para atraerlos y tenerlos contentos; la clase obrera se movía ya en el mundo hipócrita de la política y sus líderes oían el canto de las sirenas, que les prometía una curul y un poder nunca imaginado.

El Estado estaba consciente del peligro que era la unión de las masas obreras y que era necesario hacer una legislación para mantenerlos bajo su tutela, es así como surge el Artículo 123 a fines de enero de 1917 que consagra el derecho de los trabajadores a la asociación y la huelga, así como un sistema de juntas de conciliación y arbitraje, en las cuales el gobierno actuaría como conciliador y árbitro en los problemas obrero-patronales. (Sin embargo, la clase obrera no tuvo ni voz ni voto en esta resolución). Este artículo fue la manera en que el gobierno, concediendo, anulaba el movimiento obrero, -- pues era el momento en que la clase trabajadora estaba más desconcertada, pero no así sus líderes que la traicionaban, ya que estos se movían entre empresarios y políticos, como es el caso de Luis N. Morones, a quien habían hecho gerente de la Compañía Telefónica Mexicana y que se opuso a la huelga en 1916.

A partir de este momento, el gobierno de Carranza reconoce los derechos del obrero, pero bien sabido es que se enfrentó con rudeza a ---

cualquier movimiento de éste y recurrió a su manipulación, promoviendo el mismo la fundación de la CROM en 1918, que con el tiempo se -- convirtió en un apoyo para los gobernantes del país. Hablar de la -- CROM es mencionar una historia harto sucia, pues desde que se convocó a los líderes obreros en Saltillo y se nombró como dirigente de -- ésta a Luis N. Morones, la CROM ya estaba totalmente manipulada por el gobierno, sus estatutos nunca se cumplieron, las promesas del dirigente se las llevó el aire, todo quedó en utopías, que nunca se -- llegaron a realizar.

Es curioso ver como un hombre que fue dirigente sindical y fundador de la Casa del Obrero Mundial, como Luis Araiza (1), quien pondera -- la figura de Morones como uno de los pilares del sindicalismo:

".... como figura máxima del movimiento obrero mexicano, supo pasear con categoría y dignidad su investidura proletaria, su postura fue -- siempre vertical y jamás ante nadie dobló la rodilla, pues con su so -- la personalidad llenó una generación histórica del México Proleta--- rio....". La historia no le da la razón, pues los análisis que se han hecho de su trayectoria, hacen que se le considere como un corrupto -- sindicalista vendido al mejor postor, que en ese momento era el go--- bierno de Carranza, al cual posteriormente traicionó apoyando a Obregón.

Morones fundó el Partido Laborista Mexicano, diciendo que podía dar -- poder político a la clase obrera; efectivamente el candidato del partido que era Obregón ganó y "...esta victoria convirtió al Partido --

Laborista en un pelele del gobierno., (2)

En 1919 todo era caos, cada quien aplicaba las leyes constitucionales a su conveniencia y el Artículo 123 no se cumplía; Carranza, a pesar de promover la creación de la CROM, se debilitaba cada vez más la situación existente en el país, hacía resaltar la figura de líderes y candidatos que daban gritos de apoyo a los trabajadores, sólo para conseguir fuerza política.

Los patrones consideraron el momento preciso para pasar nuevamente a la ofensiva, por lo que los industriales de Orizaba pretendieron implantar el ".... contrato individual de trabajo para acabar por ese medio con el sindicalismo organizado...." (3). La respuesta de los trabajadores a ésto fue una huelga general apoyada por Obregón; Calles, por su parte, aprovechó para declararse en favor de los trabajadores.

Es preciso entender que en este momento, los trabajadores no conocían el mundo de la política y que los líderes que los orillaron a la acción múltiple, no los concientizaron de la misma, sólo comprendieron que el anarquismo había fracasado y que deberían de tener un sindicalismo revo

(2) Pablo González.

La Clase Obrera en la Historia de México. Ed. Siglo XXI.

(3) Ramón E. Ruiz.

La Revolución Mexicana y el Movimiento Obrero. Ed. Eros, pág. 100

lucionario y socialista que estuviera dispuesto a enfrentar cualquier situación que se presentara y hacer una política autónoma, aunque el gobierno, a través de la acción mediadora, les impidiera cualquier reacción en contra de la burguesía y del capital.

En 1920, cuando Obregón fue presidente, se suponía que la situación cambiaría, que la idea social del Artículo 123 se iba a cumplir, pero no fue así, la situación del país y la crisis mundial obligó a Obregón a reducir los salarios a la mitad; sin embargo, el gobierno sí se preocupó más por los obreros que por los campesinos, pero nunca hubiera permitido la socialización de las fábricas y no podía ser de otro modo, pues el gobierno de los Estados Unidos oprimía a Obregón y nunca pudo hacer efectivas sus promesas en cuanto al Artículo 27 Constitucional y a la aplicación del Artículo 123 Constitucional.

En la década de los años 20-30, la lucha obrera para organizar sindicatos fue punto clave para la vida económica de México. Obregón prefería que los gobernadores de los Estados decidieran sobre cualquier conflicto obrero; podía decirse que adoptaba una posición neutral.

"A pesar de su neutralidad, cuando se suscitó la huelga de los ferroviarios en 1921, Obregón, haciendo alarde de su ideal revolucionario, permitió que estos tuvieran sindicato, pero que sus líderes obedecieran a la CROM". (4). De esta manera, el gobierno seguía con-

(4) Ramón Eduardo Ruiz.

trolando cualquier brote obrero, ya que lo mismo pasó con los mineros de Coahuila y Chihuahua.

"En 1924, también la clase obrera fue derrotada en la huelga contra "El Aguila", empresa petrolera de Tampico". (5)

El hecho de que Obregón permitiera que los Estados de la Federación resolvieran la problemática laboral, formó una anarquía total en estas cuestiones, pues lo mismo había simpatizantes obreros como antisindicalistas entre los gobernadores, situación que afectó a los obreros de toda la República; mientras que la CROM seguía aceptando todo lo que el gobierno del centro decidiera, lo que propició que ésta alcanzara una posición de supremacía en los círculos obreros. Esto molestó a los obreros y sobre todo a aquéllos que querían organizar sindicatos independientes.

"Las inconformidades de la Confederación General de Trabajadores, (C.G.T.), grupo radical organizado en 1921 por comunistas miembros de la International Workers of the World y veteranos de la Casa del Obrero Mundial" (6), no le importaron a Obregón. Esta Confederación, en sus inicios, apoyó a los trabajadores, pero después se inclinó por la lucha campesina, aunque en ese momento censuró a Obregón y a la CROM, acusándolos de ser los causantes del fracaso de las luchas obreras.

(5) *Ibidem*, pág. 124

(6) *Ibid*, pág. 134

Así fue la situación del obrero en el gobierno del que se dijo ser un amigo de los trabajadores; únicamente, como se dijo, los líderes oportunistas obtuvieron las ganancias de la revolución.

Entre los años 1929-1932, dada la crisis económica del país, la represión del Estado y el alto costo de la vida, los obreros se van retirando de las centrales existentes; como ya se dijo, la CROM había traicionado el movimiento obrero y estaba en favor de la burguesía y del Estado, y la C.G.T perdía efectividad; fue así como empieza a formarse un sindicalismo disperso, alejándose de las organizaciones centralistas.

Severo Iglesias afirma que el hecho de que "los organismos sindicales actuasen autónomamente, no significaba que hubieran cobrado consistencia de clase, pues en algunos casos los obreros seguían con los principios de la CROM, considerando que subsistía el sindicalismo revolucionario" (7) y "la CGT era un organismo burgués, ya que aislaba al obrero de la lucha política" (8)

Los obreros, por lo tanto, no tenían una ideología independiente, por que desde ese momento dejaron de creer en la manción constante de un sindicalismo revolucionario que hasta nuestros días padecemos, cierto

(7) Severo Iglesias.

Sindicalismo y Socialismo en México. Ed. Grijalbo, pág. 69

(8) Ibidem, pág. 73

es que se organizaba y este movimiento era independiente a la problemática política de esos años. Los obreros experimentaron el beneficio de la asociación libre y estaban conscientes de su fuerza al estar unidos, teniendo así un punto de partida en su lucha, ya que la organización y la unidad son fundamentales en el desarrollo de la conciencia de clases.

A pesar de todas las represiones que sufrieron desde Alvaro Obregón - hasta Abelardo L. Rodríguez, en 1933-1935 se constituyó el Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de la República Mexicana. En 1934 se fundó el S.T.M.M.S.R.M. y en 1935, bajo el gobierno de Cárdenas, el S.T.P.R.M. como sindicatos independientes.

El 20 de noviembre de 1936, se disolvió la Confederación General de Obreros y Campesinos, para fundar la Confederación de Trabajadores de México (C.T.M.). Los ideales de esta organización eran buenos para los obreros, pues prometían una mejora en los salarios, una sociedad sin clases, ser independientes del gobierno y sobre todo, buscarían la posesión de los medios de producción para los obreros y la implantación del seguro social; exige que los preceptos de la revolución se hagan una realidad; se declaraba no comunista y apoyaba la propiedad privada; habló nuevamente de la acción directa, considerándola como la supresión de todo intermediarismo entre trabajadores y patrones.

El líder de este organismo fue Vicente Lombardo Toledano, maestro y fundador del Partido Popular y de la Universidad Obrera.

El objetivo principal de Lombardo Toledano como secretario general - de la CTM era la unificación de los trabajadores en una gran confederación, pero las ideas de que los sindicatos deben servir a la revolución, mitigan el objetivo del movimiento obrero. Lombardo aceptó que en el seno mismo de las centrales obreras, el lema burgués de la colaboración de clases se introdujera, anunciando a ésta la unidad nacional y sus sinónimos como la de amor obrero-patronal, alianza popular, etc. "... de esta modo, la justa lucha contra el fascismo se convierte en el desarme de la clase obrera ante la burguesía nacional y extranjera. Lombardo afirmaba que la formación en México de un frente común de los trabajadores, la pequeña burguesía y elementos de la burguesía nacional, eran indispensables para el poder político de la clase trabajadora..." (9)

Durante la etapa del gobierno Cardenista, el movimiento obrero cobra un mayor impulso y el Lombardismo ajusta perfectamente en el juego de Cárdenas, ya que propone un reformismo sindical y crea la Confederación Nacional Campesina (C.N.C.). Hace que la CTM y la CNC se incorporen al partido político P.N.R. Con ésto, Cárdenas divide a trabajadores y campesinos, pero los une en la política. Las empresas extranjeras seguían explotando los recursos nacionales, lo que repercutía en los trabajadores, por lo que apoyan al presidente en su política nacionalista de expropiación y de reparto de tierras.

(9) Martín Moro.

Se procura que todas las empresas cumplan, por lo menos, con las prestaciones otorgadas por la Constitución, dándose el caso de que la mayoría de los conflictos laborales se resolvían en favor del trabajador. Por decreto, en 1935, se reconoce el derecho del cobro del séptimo día de descanso.

A través de las huelgas, los trabajadores logran incrementar su salario, como en el caso de la Vidriera de Monterrey y la papelería San Rafael; además y sobre todo, la honesta aplicación de la ley; los telefonistas logran la contratación colectiva por medio de su sindicato.

Pero no todo es beneplácito, pues en 1936 el gobierno de Cárdenas declara inexistente la huelga de los ferrocarrileros, argumentando que no existía desequilibrio entre capital y trabajo. Lo cierto es que en ferrocarriles no se cumplía el contrato ni se respetaba la Ley Federal del Trabajo. Cárdenas suprimió las contrataciones por el déficit que existía, por lo tanto, es notoria la limitación que tuvo la lucha obrera en las empresas nacionalizadas, pues lo mismo ocurría en Petróleos; de esta manera, se hacía sentir ya el capitalismo de estado.

Durante el periodo de Avila Camacho, las conquistas obreras son capitalizadas y orientadas hacia una de las metas centrales de la burguesía. La mediatización y el control obrero ya se expresan en una alianza obrero-patronal reclamada por el presidente mismo, mediante sucesivos decretos para la eliminación de la lucha de clases.

La demagogia de la revolución mexicana controlaba en parte las demandas obreras; la corrupción, el reformismo y el anticomunismo, encabezados por Lombardo Toledano, sometían incondicionalmente al movimiento obrero.

El gobierno determinó que las empresas nacionalizadas eran para el servicio del pueblo y era necesario que la clase trabajadora entendiera ésto, para que no exigiera nada.

La Segunda Guerra Mundial ocasionó tal confusión que hasta los partidos políticos de corriente izquierdista cambiaron su posición en cuanto a la defensa de las peticiones obreras, declarando que la lucha de las masas populares debían estar enfocadas a la defensa de la patria; aunado a estas circunstancias, la clase trabajadora se vio más afectada por el hecho de que en la época Cardenista se suscitó un considerable crecimiento en la infraestructura industrial, provocando con ésto un aumento en la población proletaria, situación que fue aprovechada por los capitalistas, que constieron todo tipo de explotación en contra de los obreros.

Es así que en los años 1948 y 1949, los obreros ven disminuida su remuneración, puesto que la crisis mundial provocó un proceso inflacionario y la congelación del salario.

Esta situación obliga a los trabajadores a exigir que se respetaran sus contratos y se les aumentara el salario, pero no fueron escuchados.

dos pues el gobierno los aplastaba mediante el control e imposición de los líderes sindicales, como sucedió en los ferrocarriles en 1947, donde impuso el gobierno a líderes sindicales, lo que posteriormente se habría de llamar "charrismo". El sindicato de PEMEX cambió su lema que era "Por una Sociedad sin Clases", al de "Unidos Venceremos" y modificó sus estatutos. El Estado se valía de estos líderes para llevar a cabo una política en contra de cualquier exigencia obrera, utilizando, inclusive, al ejército para desalojar locales de los sindicatos o para disolver cualquier protesta obrera de algún sindicato independiente.

En los años 50s, el alemanismo abre las puertas a todas las inversiones extranjeras y se inicia la etapa de endeudamiento y sumisión que hasta la fecha vive el país. Fueron años en que el charrismo, la represión por los delitos de disolución social y el reformismo, forman las principales características de supresión del movimiento obrero. El índice de desempleo aumentó, por lo que la fuerza de trabajo se vendía a salarios bajísimos; la empresa imponía sus condiciones; la revisión del contrato colectivo de trabajo era cada dos años, lo que les permitía a éstas negociar todo género de prestaciones a su favor, razón por la cual el obrero perdía su capacidad de compra y sus condiciones de vida decaían cada vez más, y si a ésto le agregamos la devaluación del peso en 1954 y el sindicalismo antidemocrático, se justifica entonces el porqué, durante 1957 y 1958, las movilizaciones obreras fueron altamente importantes, como es el caso de los telegrafistas, que durante los gobiernos de Ruiz Cortines y López Ma-

teos, cuestionan a su dirección sindical, por negarse a sostener las peticiones de éstos; los maestros establecen una dirección independiente a la de sus líderes; los petroleros amenazan con paralizar al país si no aceptan sus peticiones.

Toda esta situación nos lleva a hacer una pequeña reflexión de los hechos. El Estado se había convertido en el principal acumulador del capital; la formación de empresas paraestatales lo conduce a ser un explotador más de los trabajadores, por lo que se explica el hecho de que los conflictos más importantes surgen precisamente en empresas del Estado, deteniendo a trabajadores que no se dejaban manipular, así fue como encarcelaron a Demetrio Vallejo, Valentín Campa y Othón Salazar, junto con decenas de trabajadores. A pesar de todo esto, los movimientos obreros lograban conquistas que podemos ver como un ejemplo, a pesar de los errores que se cometieron dentro de los movimientos sindicales de que hemos hablado.

Durante el gobierno de Echeverría se habló de una apertura democrática, que era una nueva forma de reformismo; era otra forma, pues reformistas han sido todos los gobiernos. Durante este periodo surge la economía mixta. Un gobierno de los trabajadores y para los trabajadores; la nueva Ley Federal del Trabajo, sin cambios sustanciales, reforzando las comisiones tripartitas, confirmando el carácter mediador del Estado y debilitando aún más la posición de la clase trabajadora.

Con sesenta años de retraso se aplica la fracción XII apartado A del Artículo 123 Constitucional, surgiendo el INFONAVIT como único recurso para que el trabajador tenga una casa.

Podríamos seguir hablando sobre la situación de la clase trabajadora, pero sería repetir lo mismo que hemos escrito, el proletariado mexicano ha tenido que soportar los últimos sexenios la demagogia gubernamental y la intransigencia cetemista, que se preocupa más por sus actividades políticas que por el bienestar de los trabajadores, situación que se seguirá repitiendo si se hace creer a los trabajadores que la lucha principal que tienen que afrontar en cada momento es únicamente las reivindicaciones salariales, dejando a un lado aspectos tan importantes como el de dar a conocer y a capacitar a la clase trabajadora sobre el papel que juegan, al prestar sus servicios en una empresa, haciendo ver al trabajador que no es un objeto que vende su fuerza de trabajo, sino una persona consciente de su capacidad como ser humano, participando en la gestión empresarial, en la que pueda desarrollarse plenamente, en beneficio de él y de la misma empresa.

En el siguiente capítulo veremos las diferentes formas de gestión empresarial, en las que pueda participar el trabajador.

Por último, no podemos dejar de mencionar los miles de desempleados que buscan cualquier posibilidad de empleo, así sea el más denigrante o humillante, como única manera de poder subsistir o tratando de emigrar legal o ilegalmente hacia los E.U.

C A P I T U L O I I I
G E S T I O N E M P R E S A R I A L

Concepto:

La participación de los trabajadores en la gestión empresarial es un concepto antiguo y persistente que encubre múltiples significados. Aunque suscite controversias, el hecho de que haya sido interpretado y aplicado en diversas formas, ha dado pábulo a las discusiones que lo han rodeado. A fin de establecer objetivos realistas para la participación de los trabajadores, en forma tal que logre los objetivos que se ha propuesto, es esencial tener una idea clara de lo que se entiende por participación de los trabajadores en la gestión empresarial y de las funciones que se pretende que ésta cumpla.

Los términos: trabajador, participación y gestión empresarial, encierran cierta ambigüedad que fácilmente puede llevar a una mala interpretación cuando las tres se combinan en la noción amplia de la participación de los trabajadores en la gestión empresarial.

Cuando decimos que los trabajadores deberían participar en la gestión empresarial, es de presumirse que establecemos cierta distinción entre dirigente y dirigidos. Se plantea entonces la pregunta: ¿Qué tipo de trabajadores son los que participarán?, ¿El oficinista? ¿El obrero?, ¿El dirigente a nivel intermedio?, etc., diremos que sí que todo tipo de trabajador debe entrar en la gestión empresarial, -

puesto que todos y cada uno de ellos tiene gran importancia para la empresa.

En cuanto al término "participación", la idea básica es evidente, -- que los dirigidos deberían poder intervenir en las decisiones que a ellos afectan. La interrogante se nos presenta cuando tratamos de especificar de qué manera y en qué medida los dirigidos deberían ejercer cierta influencia en las decisiones que a ellos conciernen.

La contestación no es nada fácil, pues pueden suscitarse todo género de discusiones, pero diremos que democráticamente los trabajadores, como quiera que se les llame, tendrán representantes para que, a --- través de un concenso, adopten decisiones con el dirigente, considerando ésto podríamos decir que los trabajadores participando así --- ejercerán sus derechos plenamente, pues será la decisión de todos y no de uno sólo, como suele suceder en la actualidad, por la forma en que actúan ciertos líderes sindicales.

Podríamos pensar también, que si la negociación entre los dirigentes y dirigidos es considerada como una gestión empresarial.

Si como gestión empresarial se entiende el organizar recursos humanos y otros para lograr un resultado óptimo, entonces, en la medida en que los trabajadores participan en esta función, podemos decir -- que desempeñan un papel en la dirección; ahora bien, si estos recursos humanos, que la dirección organiza, en la medida en que los tra-

bajadores participan en la función de la dirección, no se les puede considerar actuando como trabajadores, pero sí se puede pensar que el trabajador, al ser participe en la dirección de la empresa, está enterado de la problemática de la misma, en todos sus niveles, ya sea actuando como trabajador o como un trabajador-dirigente.

Una vez hechas estas aclaraciones, podemos decir que ya tenemos un concepto de gestión empresarial: Es la participación de los trabajadores en todas las cuestiones que les atañen dentro de la empresa.

Si nos referimos de una manera generalizada a la gestión empresarial, es porque existe toda una gama de posibilidades, desde la representación mínima de los trabajadores, hasta una situación en la cual estos dominan al órgano que adopta las decisiones.

Es conveniente aclarar que se ha sostenido que la gestión colectiva es totalmente opuesta a la de cooperación o de consulta, por lo que no se les puede considerar como una participación de los trabajadores en la gestión empresarial.

Formas de Gestión Empresarial.

Una vez concluido el análisis sobre lo que se debe entender por gestión empresarial, consideramos pertinente mencionar las que por su funcionamiento y ejecución se consideran las más importantes:

Autogestión: El antecedente de esta gestión empresarial lo encontramos en 1905 con los soviets (consejos obreros) y los comités de fábrica, considerando éstos como la organización tipo y la emancipación de los obreros, siendo su situación esencialmente política; en 1917 se habían extendido ya en toda Rusia.

Los Soviets fueron los órganos del poder obrero respondiendo a la meta que les fijó Lenin: "Debemos trabajar sin descanso para desarrollar la organización y el poder de los Soviets". (1)

En sí, los Soviets y los comités de fábrica, en Rusia, consistían en no solo lograr el control administrativo de la industria, comprendiendo sólo la gestión interior, sino todo estaba enfocado en lograr el control de la organización de toda la vida económica del país, sobre bases socialistas.

Mucho hemos oído sobre autogestión y como ésta se va a dar por medio de consejos obreros, y si bien es cierto que sus antecedentes los encontramos en Rusia, también es que consumada la Revolución se distorsionó esta situación y es el Estado el que detenta los organismos empresariales.

La autogestión en Yugoslavia es la institución fundamental del sistema político y económico, que procura sentar las bases de relaciones -

(1) Emile Lejeune.

más libres y humanas en la sociedad, que la democracia económica es la base de una auténtica democracia política.

La autogestión en este país se formalizó mediante leyes en junio de 1950, estableciendo que: "... las empresas del Estado serían administradas, en nombre de la comunidad social y en el ámbito del plan económico, por su personal, colectividades de trabajo a través de un consejo obrero electo y con un comité de gestión también efectivo". (2)

En esta forma de gestión, los objetivos de los sindicatos consisten en "luchar por el mejoramiento de las condiciones de trabajo y de vida, la promoción de las relaciones de autogestión socialista y otras formas de asistencia y cooperación mutua entre los trabajadores, para alcanzar normas más elevadas de solidaridad recíproca y resolver otras cuestiones de interés general". (3)

En Francia, la Confederación Francesa y Democrática del Trabajo, define a la autogestión de la siguiente manera: "Es un cambio radical en la situación de los trabajadores. Ya no están subordinados a un poder exterior, puesto que de simples vendedores de fuerza de trabajo a un patrón, se convirtieron colectivamente en su propio patrón, amos del producto de su trabajo y de su utilización en el marco de la planifi-

(2) Instituto Internacional de Estudios Laborales. Boletín # 9, 1972, pág. 147.

(3) Ibidem, pág. 149

cación democrática..." (4). "...La autogestión significa para los trabajadores el poder de administrarse y dirigirse a si mismos". (5)

Los primeros antecedentes de ésta, datan de 1953, cuando los franceses vuelven sus ojos a Yugoslavia, pero es en 1972 cuando empieza a cobrar fuerza, ejemplo de esto lo tenemos en la fábrica de relojes -- LIP, en donde los patrones y el Estado proponían una cooperativa de producción, a la que el Estado proporcionaría los fondos necesarios para su reinicio; los trabajadores se negaron a aceptar esta situación y formaron una autogestión en la empresa.

En México, la autogestión se maneja principalmente a nivel agrario, -- como nos lo hace saber Carlos Salinas de Gortari en el trabajo "Producción y Participación Política en el Campo", que en 1980 propone se formen consejos de campesinos para la mejor producción de la tierra; desde el punto de vista laboral, se dió en la Compañía Telefónica y Telefónica Mexicana. El 6 de febrero de 1915 se reunieron los representantes del sindicato, la empresa y representantes del gobierno, -- con el fin de poner término a la huelga que existía en esta compañía, pues la empresa se había negado a entablar pláticas con sus trabajadores, en lo relacionado al pliego de peticiones que oportunamente se les había entregado. Agotados los esfuerzos por conciliar intereses y

(4) (5) Emile Lejeune.

Autogestión. Ed. Diana, 2a. edición, México 1979, págs. 175 y 176.

sin llegar a una solución satisfactoria por ambas partes, el Sr. -- Gerardo Murillo, representante del gobierno manifestó lo siguiente: "En virtud de las intransigencias de la Compañía Telegráfica y Telefónica Mexicana, comunico a ustedes, que el gobierno de la revolu--- ción incauta, a partir de este instante, los intereses y propiedades de la empresa y los pone en manos de los trabajadores para su admi--- nistración". (6)

A partir de ese momento, los trabajadores quedaron a cargo de la compañía, designando como gerente de la misma a Luis N. Morones, miembro activo del Sindicato Mexicano de Electricistas.

En Gran Bretaña, la negociación colectiva es el principal medio para que los trabajadores participen en la adopción de decisiones que funciona como un organismo de negociaciones, a través de esta forma de gestión, los trabajadores están en todas las decisiones que afectan su vida laboral, derecho que es o debería ser la prerrogativa de todo trabajador en una sociedad democrática.

En Estados Unidos de América, donde los sindicatos han demostrado escaso interés en introducir instituciones formales para la participac--- ción de representantes de los trabajadores en los órganos directivos

(6) Luis Araiza.

Historia del Movimiento Obrero. Ed. Casa del Obrero Mundial,
3er. tomo, México 1975, pág. 70

de la empresa, los trabajadores participan en alto grado en algunas decisiones, gracias a las actividades de negociación colectiva ejercidas por los sindicatos y a través de instituciones tales como los procedimientos para la atención de quejas.

Como otra forma de gestión empresarial, encontramos también que al ser dueños los trabajadores de parte de la empresa, por medio de acciones que ha emitido ésta, se prevee cierto tipo de participación de los trabajadores en la dirección de la empresa, pero es una participación muy limitada, ya que la empresa posee la mayoría de las acciones y los trabajadores sólo pueden llegar a tenerlas merced a un sistema mínimo.

En la empresa Aeronaves de México, S. A., en 1975, los trabajadores miembros del Sindicato Nacional de Técnicos y Trabajadores de Aeronaves de México, consiguieron de la empresa: "...la incorporación en el consejo de administración de un consejero propietario y otro suplente del sindicato, designados por el mismo, que serán precisamente el secretario general y el secretario del interior, respectivamente".

(7)

Esta forma de gestión empresarial, que aunque es mínima les permite a los trabajadores estar informados verazmente de los acontecimientos

(7) Contrato Colectivo de Trabajo.

S.N.T.T.A., pág. 33, cláusula 50.

de la empresa, por lo que en cada revisión de contrato, los trabajadores tienen plena conciencia de las peticiones que se harán.

En la línea de Autobuses A.D.O., siendo presidente el Sr. Rafael Bastón Pulido y secretario, Adolfo Castellanos, acordaron, junto con los accionistas, permitir que los señores conductores adquirieran acciones de la empresa; se formó una caja de ahorros, en donde se concentraron todos los ingresos por concepto de envíos; este departamento de envíos se los proporcionó la empresa a los trabajadores, dándoles un espacio para que pudieran llevarlo a cabo, lo que les permitió satisfacer sus necesidades y adquirir autobuses. Para 1967, los trabajadores eran dueños de 12 autobuses, teniendo voz y voto en las asambleas, a través de su representante que era el presidente de la línea.

Es importante hacer notar que en este tiempo, la empresa A.D.O. llegó a ser una de las mejores de México y las prestaciones que tenían los trabajadores eran muy superiores a la de cualquiera otra; esta forma de trabajo no se adoptó en ninguna otra empresa de transportes;

Baste con lo dicho para percibir que el concepto de gestión empresarial es muy completo y puede suscitar controversias; ésto no es más que una mínima parte de toda la gama de gestiones que se pueden llevar a cabo en las empresas.

La idea de que los trabajadores deberían participar en la dirección -

de las empresas en las cuales están empleados, ha sido una noción -- persistente que ha seducido a distintos teóricos y grupos sociales, por una diversidad de razones. En su forma más militante han expresado diversas ideas, basadas en una concepción de la sociedad compuesta de grupos de intereses y han formado programas para la transformación, no solamente de una organización industrial, sino también de la sociedad misma; tal vez su noción más extrema fue aquella defendida por los anarquistas y los sindicalistas, quienes en el control de las empresas industriales vieron por los trabajadores la expresión natural de solidaridad de la clase obrera, que constituiría de ese modo una protección esencial contra el poder coercitivo del Estado.

Por último, diremos que la modalidad representativa al nivel de la empresa, ha variado según los países, conforme a sus tradiciones legales y conforme a las circunstancias de hecho.

SITUACION DEL TRABAJADOR EN LA GESTION EMPRESARIAL

La Ley Federal del Trabajo, en el Artículo 8, define al trabajador - como "La persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado".

Pues bien, a través de la gestión empresarial, este concepto cambiará puesto que se expresa una ideología de organización social y económica que aboga por la participación de los trabajadores, como una expresión de derechos humanos. Es así como la dignidad moral del trabajo humano y una objeción ético-filosófica, se niegan a aceptar que ésta sea considerada como una mercancía. Se considera al trabajador, no -- como miembro de una clase con intereses económicos que defender, sino como un individuo dotado de una naturaleza moral que no puede ser ignorada, relegándolo al nivel de mero agente de producción. Esta definición queda englobada en el principio que maneja la O.I.T.: "El trabajo no es una mercancía".

La necesidad del ser humano de comprender cuanto sucede en torno suyo es lo que nos permite concebir la idea de que, siendo partícipe de la empresa, el trabajador estará enterado de todo lo que a él concierne en su fuente de trabajo, trayendo como consecuencia lógica la necesidad de incrementar su productividad en favor de él y de la empresa.

Por lo tanto, consideramos al trabajador como un ente moral con derechos humanos no enajenables.

En los estudios que se han llevado a cabo en las diferentes formas de gestión empresarial, podemos ver que la eficiencia del trabajador se acrecenta; nadie mejor que él mismo conoce la problemática de su trabajo y pondrá en acción todas sus ideas para aumentar su producción. El trabajador estará más dispuesto a aceptar los cambios necesarios, inclusive las mejoras tecnológicas si toma parte en las decisiones de la empresa.

Se sostiene que la satisfacción de las necesidades humanas de participación y el reconocimiento del derecho humano a ser tratado como un ser humano inteligente que desea controlar su propio destino, aumentarán su eficiencia y disposición del personal a trabajar y aportar su mejor contribución a la empresa, contribuyendo también a la paz social.

Se puede defender la participación de los trabajadores en las distintas formas de gestión empresarial, simultáneamente por motivos de democracia, de eficiencia y por reconocer las necesidades humanas y los derechos morales. Estos argumentos pueden encontrarse en conflicto, porque si bien existe acuerdo en la conveniencia de aumentar al máximo la eficiencia, ha sido utilizada por quienes se oponen a la participación de los trabajadores en la dirección. A. Sturmthal expresa: "No se ha presentado aún prueba convincente de que la democracia industrial no vaya en detrimento de la eficiencia..." (1), "pero sí - -

(1) Gestiones Empresariales. Instituto de Estudios Laborales. O.I.T.

existen evidencias que indican que la satisfacción de los trabajadores con su puesto, guarda necesariamente una relación positiva con la eficiencia". (2)

Sobre el plano de valores, pocos mantendrían que la eficiencia debería privar sobre las consideraciones de los derechos y las necesidades humanas. Consideramos necesario mencionar estas situaciones, pues todas son propicias para la discusión, pero conscientes de que en los lugares en que se ha llevado la gestión en cualquiera de sus formas, los trabajadores se sienten partícipes de la problemática empresarial, tratando de solucionar todas las situaciones que se les presenten, -- elevándose su espíritu de cooperación.

Se puede arguir que los trabajadores no están preparados para la gestión, pero cómo podemos saberlo si no se les dá oportunidad de hacerlo?. Es la situación que prevalece dentro del círculo vicioso, no están preparados porque no lo han llevado a cabo y no lo han llevado a cabo, quizás porque el empresario tampoco está preparado para ello; en México, que es el lugar que nos interesa, se les permite a los trabajadores ser partícipes de las utilidades de las empresas, pero los limitan en el Artículo 131 de la Ley Federal del Trabajo, que manifiesta: "El derecho de los trabajadores a participar en las utilidades, no implica la facultad de intervenir en la dirección o administración de la empresa".

(2) Gestiones Empresariales. Instituto de Estudios Laborales. O.I.T.

En nuestra legislación no se encuentra algún concepto que encierre una filosofía del trabajo; diversas leyes se encargan de regular las relaciones de trabajo, pero ninguna de ellas puede decirse que esté basada en un concepto específico de lo que es el trabajo y del lugar que ocupa éste en la vida del hombre y de la sociedad. Se le ha considerado sólo desde el punto de vista económico, como una obtención de satisfactores y la satisfacción de necesidades no se entiende sino en un contexto social que se encamina a la realización del hombre, y si esta necesidad se convierte en una actividad económica únicamente, se pierde entonces la razón de ser y es un medio de opresión y de explotación; se vé al trabajador como un agente político y no como un ser humano que dignifica al trabajo.

En este trabajo tratamos, no de partir de la relación obrero-patronal, sino de la estructuración de la vida económica, ya que si no se modifican los principios en que se sustenta, esto es imposible, como también lo es modificar los criterios, pues si éstos no se abren a las modificaciones filosóficas en las que es importante el trabajador como un ser humano, no se logrará nada. Si nos encasillamos en la estructura laboral actual, podemos pensar que la ley laboral nos dá los mínimos derechos que tiene el trabajador, pero hemos visto -- que por medio del contrato colectivo de trabajo se han ganado grandes batallas laborales, como en el caso que hemos mencionado del --- S.N.T.T.A.M., que no sólo logra una representación en el consejo de administración, sino que "se obliga a promover un espíritu de progreso y de mejoramiento propio del trabajador, tanto en su conducta per

sonal como en la eficiencia en el desempeño de su trabajo".

Sabido es que el contrato colectivo de trabajo y el contrato-ley, son una fuente del derecho laboral, pero a pesar de que en estos contratos se obtienen grandes beneficios para el trabajador, no se hace mención del capital como un elemento material de riqueza, despojado de todo sentido humano y cuando hablamos de capital nos referimos a la empresa de la que surge como un tercer factor de la producción, la dirección para lograr una adecuada producción con menos costos y esfuerzos y como una forma más de explotación.

Para que el trabajador sea considerado como una parte integral del trabajo, es necesario considerar que la empresa es una concurrencia de hombres que aportan, unos su trabajo, otros sus conocimientos técnicos y los otros sus bienes materiales, para cooperar todos en una producción que responda a verdaderas necesidades sociales; lo que nos lleva a concluir en que el trabajo, el capital y la dirección se encuentran reunidos en el mismo grupo, esto es, que los trabajadores sean a la vez partícipes de las decisiones de la empresa y de la problemática misma de ésta.

LA COGESTION EN LA REPUBLICA FEDERAL DE ALEMANIA.

La historia de la cogestión, hasta hoy día, también había sido siempre una lucha política y social, más o menos exitosa en pro de su expansión o al menos de su conservación. No solamente los sindicatos -- sino también la Unión Democrática Cristiana (C.D.U.), partido gubernamental en la nueva República Federal de Alemania y la oposición, el Partido Socialdemócrata de Alemania, pero también las iglesias católicas y protestante, deseaban unánimemente esta reforma. La esperanza de que resultaría posible se deriva, entre otras cosas, de las iniciativas adoptadas por las potencias vencedoras aliadas.

La economía no llegó a reformarse totalmente. Hace treinta años se logró implantar una cogestión paritaria bajo igualdad de derechos en -- determinadas industrias, así como una ley de régimen de empresas. Estos dos soportes de los derechos de los asalariados, han contribuido sustancialmente a que la forma de arreglo o equiparación de intereses diferentes, por no decir contrapuestos en la República Federal de Alemania, haya adquirido para muchos un carácter ejemplar.

Ahora bien, una ojeada retrospectiva a los años de la postguerra evidencia también que todos los derechos de cogestión hoy vigentes, solamente son fragmentos de un sistema económico que entonces se había -- exigido.

Esperanza en una economía democrática a raíz de 1945.

En el convenio de Potsdam del 2 de agosto de 1945, las potencias vencedoras aliadas acordaron descentralizar la economía en Alemania. Deseaban destruir extremadas concentraciones de poder, creadas a través de cárteles, trusts, sindicatos y otras asociaciones de monopolio. El permiso de fundar sindicatos iba unido a la obligación de cooperar en la reconstrucción, así como en la eliminación del monopolismo y de los trusts.

Al igual que los aliados, también los sindicatos, los partidos políticos y las iglesias, veían en la concentración del poder económico en Alemania, una causa fundamental del fascismo y de la guerra. Sobre todo, los industriales del acero se habían vanagloriado de sus excelentes contactos con el partido de Adolf Hitler (NSDAP). En el "Frente de Harzburgo" se unieron en 1931 muchos empresarios para apoyar directamente la política de Hitler. Los sindicatos deseaban una reorganización de la economía, "porque el fracaso de la República de Weimar se debía principalmente al hecho de que no disponía del apoyo de una eficaz economía democrática". Y, "Las experiencias de los años -- 1918 a 1933 han evidenciado que la formal democracia política no basta para poner en práctica un genuino orden social democrático". La -- CDU de la zona británica constató en 1947 en su "Programa de Ahlen": "El sistema económico capitalista no ha correspondido a los intereses nacionales y sociales del pueblo alemán". También, el futuro canciller federal Konrad Adenauer censuró duramente la economía monopolística y privada capitalista en Alemania.

En un discurso de principio pronunciado el 17 de junio de 1947, dijo el primer ministro de Renania-Westfalia, Karik Arnold: "El sistema económico capitalista ha terminado sin resultados a causa de sus propias leyes. El objetivo natural de la economía, la satisfacción de las necesidades del pueblo, se ha convertido en lo contrario. La obligación establecida de servir a la comunidad se convirtió en un afán egoísta de poder, que descuidó el bienestar del pueblo en general, -- así como el derecho a la vida y a la libertad de los económicamente débiles". Arnold propagó en su lugar la "igualdad de derechos en lo social". La finalidad era "situar al ser humano, en general, de nuevo en el centro de gravedad de la economía, concediendo al trabajo un -- sentido más profundo y una mayor dignidad".

El Partido Cristiano Demócrata, el Partido Socialdemócrata y las iglesias convinieron en que la finalidad de la reforma económica debiera ser una "economía que cubra la demanda", proyectada y dirigida por -- gremios autoadministrativos y bajo la participación paritaria de productores y consumidores. ("Programa de Ahlen" del CDU). Economía democrática fue el concepto para el futuro, es decir, la continuación -- de un concepto desarrollado por el teórico sindical Fritz Naphtalie y que en 1928 fue convertido en programa por la Confederación General -- de Sindicatos Alemanes (ADGB). De base sirvió la idea de extender a -- toda la economía el "socialismo cooperativista", que ya se practicaba en la construcción de viviendas y en el abastecimiento de alimentos.

Los sindicatos, hasta hoy día, siguen manteniendo en alto la economía

democrática, como "tercer camino entre planificación privada de la -- economía y economía dirigida por el Estado". Ultimamente habló de ello en el congreso que el Sindicato Industrial del Metal celebró en otoño de 1980, su líder Eugen Loderer; este sindicato es, con sus 2.7 millones de miembros, el mayor sindicato individual del mundo occidental.

Los partidos y las iglesias coincidieron, también, en gran parte, en los instrumentos que debieran aplicarse para configurar la economía -- democrática. El objetivo era una economía común, en la que pudieran -- repercutir plenamente "la responsabilidad y la iniciativa individua--- les". Las grandes empresas industriales, la industria de las materias primas, no debieran subordinarse a la administración del Estado, o sea no debieran ser nacionalizadas. La idea era socializarlas legalmente, -- bajo la administración de los Länder; los municipios, los sindicatos y las cooperativas. Estaba claro que se deseaba prescindir de una "econo-- mía nacional burocrática": "El aparato administrativo público debe ser reducido a lo estrictamente necesario en los asuntos económicos, al -- propio tiempo que debe estimularse y fomentarse la autoadministración en la economía". De esta forma ejemplar había expuesto Karl Arnold el nuevo concepto. Para este fin deberían crearse cámaras económicas ocupadas paritariamente por representantes de los patrones y de los asal-- riados.

De acuerdo con los sindicatos y según los primeros conceptos de los -- Länder con gobierno socialdemócrata, se había previsto socializar la -- economía minera, la industria del hierro y del acero, así como "la in-

industria química, que monopoliza el mercado" y también empresas de seguros y de créditos y los ferrocarriles. En el Land Hessen se acordó en 1947 una ley de socialización de la industria minera y metalúrgica, - así como de la industria energética y de transportes. Las empresas debían ser dirigidas por "comunidades sociales" con un "director social" el futuro "director de trabajo" en la junta directiva. Los sindicatos y los municipios irían a construir las comunidades sociales "In situ" complementadas por "comunidades sociales territoriales" a nivel supra regional. Estarían en condiciones, se dijo, de eliminar las tensiones sociales, libres de burocracia y centralismo. Su objetivo debía ser - asegurar el abastecimiento de todo el pueblo, "a precios socialmente justos", que en principio debieran situarse a la altura del precio -- económicamente aún justificable, como se añadió expresamente. También en Hesse se desconfiaba de todo tipo de nacionalización, puesto que - "encerraba en sí el peligro del abuso para fines fiscales".

Cogestión a la industria del hierro y del acero antes de 1951.

El camino, que se proponían seguir los aliados era diferente. Mientras que los británicos mostraban cierta comprensión por la idea de socialización, los americanos sospechaban en ello una nacionalización según el sistema soviético. Tanto la ley de socialización de Hesse, como también otra ley promulgada en Renania-Westfalia para la socialización de la economía hullera, fueron declaradas nulas y la industria siderúrgica y del acero fueron subordinadas en 1945 fiduciariamente a la North German Iron and Steel Control.

La disposición de los sindicatos de cooperar en la reconstrucción y en la descartelización de las empresas siderúrgicas y del acero, fue premiada por los Aliados con la garantía de que los consejos de administración estarían ocupados paritariamente por representantes de -- los patrones y de los asalariados y que la Junta directiva dispondría también de un "director de trabajo", que gozara de la confianza del personal. Con la constitución de sociedades fiduciarias, los Aliados deseaban dejar abierta la cuestión de la propiedad: la reglamentación definitiva de las condiciones de propiedad quedaría a cargo de un -- "Parlamento panalemán", respectivamente del primer gobierno alemán -- constituido a raíz de las elecciones libres.

Hasta el 10. de marzo de 1947 habían sido desconcentradas las primeras cuatro empresas. Sin convenio alguno y sin base jurídica alguna se practicó en ellas la cogestión. En la junta directiva se hallaba un sindicalista responsable para "asuntos sociales y de personal", mientras que los consejos de administración estaban ocupados por los representantes de las sociedades fiduciarias, por el Estado, (Lans y municipios), y por los asalariados, que disponen de la mitad de los votos. Todo ello constituía las primeras columnas de la cogestión. La base jurídica la formaba la ley del consejo de control No. 22 de 1946 que permitía la elección de consejos de empresa. Contenía también la disposición de que "podían autodeterminar sus tareas en detalle, así como los procedimientos a seguir". "Sobre esta base negociaban con las direcciones de las empresas los convenios empresariales sobre la cogestión paritaria. La primera cogestión de este tipo se introdujo en --

julio de 1947 en las acerías de Bochum.

Las empresas mismas se encargaron de crear los hitos en el camino hacia la cogestión legal. La Klockner de Duisburgo y la Oberhausener -- Gutehoffnung-Hutte, ofrecieron por sí mismas la cogestión paritaria, porque necesitaban a los sindicatos para evitar una desconcentración demasiado rigurosa y un desmantelamiento de sus instalaciones de producción. Una fuente histórica clásica la constituyen las cartas del jefe de la Klockner, Jarl Jarres y las del jefe de la Gutehoffnung-Hutte, Hermann Reusch: "Si deseamos evitar el caos que se nos avecina" constató Jarres, "es necesario implantar la equiparación de derechos y también de responsabilidades del capital y del trabajo". -- Reusch opinó que la desconcentración de una empresa de 150 años de -- existencia sólo resultaría posible con la ayuda de aquéllos "que están familiarizados con las condiciones de la empresa y que conocen el sistema administrativo, o sea, con la ayuda de la administración y de la representación de la empresa, bajo la cooperación del sindicato". Reusch y Jarres, sin embargo, no dejaron duda alguna de que sus ofertas solamente "eran propuestas nacidas de la necesidad general", que servirían para crear una nueva base de confianza, con el fin de li---brar a esta industria, clave de la economía alemana, de la mácula política y de lograr el pleno despliegue de sus fuerzas latentes en pro de una pacífica labor de reconstrucción".

Los sindicatos estaban dispuestos a ello, pero subrayaron una y otra vez que este tipo de cogestión solamente podría ser un primer paso --

hacia una verdadera democratización de la economía, sin que ello significara que ya no se exigía la socialización. La DGB seguía deseando un sistema de "economía proyectada y dirigida", con una oficina central de planificación y dirección económicas y un sistema de autoadministración descentralizada. De ello formaba parte también la cogestión paritaria en todas las instituciones y organizaciones de la economía, en las cámaras artesanas, en las cámaras de industria; de comercio y en las cámaras agrícolas.

En el Congreso Fundacional de la DGB para toda la República Federal de Alemania, en 1949, el punto central del programa lo constituía un "plan general de economía nacional". Este plan incluía los siguientes puntos: la política crediticia y monetaria debía ser incluida en la política coyuntural y en la planificación de las inversiones del Estado. Las industrias claves debieran pasar a ser propiedad pública. La economía y las empresas debían ser organizadas democráticamente.

Un proyecto de ley presentado por la DGB en 1950 contenía de nuevo todo un programa completo de cogestión empresarial y supraempresarial. Ahora bien, ya no se hablaba de socialización. A juicio de los historiadores, aquél proyecto de ley sólo podía tener en aquel entonces un "carácter declaratorio", dado que las señales indicaban ya hacia un camino distinto. Como y dónde, se desprende de las quejas de los sindicatos, que desde 1947 veían restaurarse antiguas condiciones de poder y de influjo. El cumplimiento inmediato de la exigencia sindical de implantar la democracia en la economía, se consideraba como necesidad

central. En 1948, los sindicatos dieron la órden de huelga contra la "situación inaguantable entre precios y salarios" y "el desarrollo socialmente injusto de toda la situación económica, a raíz de la reforma monetaria". En el mismo año, los Aliados no aceptaron el resultado de un referéndum, respecto al derecho a cogestión de los asalariados también en la constitución regional de los distintos Lander.

La Ley de Cogestión de 1951.

El congreso Católico de otoño de 1949 calificó a la cogestión de "un derecho natural en el órden establecido por Dios", por el que debieran luchar todos los católicos. El canciller federal Konrad Adenauer, fiel católico, se pronunció en su primera declaración de gobierno, en pro de una "reorganización de las condiciones de propiedad en las industrias básicas", así como en pro de reformar y adaptar a la actualidad las relaciones jurídicas entre patrones y asalariados.

El ministro federal de Economía, Ludwig Erhard ya opinaba, sin embargo, que la ley alemana ya no abarcaba tanto terreno como los convenios empresariales sobre cogestión, según ley de ocupación. El Parlamento exigió del gobierno presentar una ley sobre la reforma de la economía pero el gobierno, por su parte, deseaba que primeramente negociaran -- las partes interesadas, es decir, las asociaciones patronales y los -- sindicatos.

En las "Conversaciones de Mattenheia", celebradas en la primavera de -

1950, patrones y sindicatos acordaron en un principio, una cogestión paritaria y supraempresarial en un consejo económico federal, en consejos económicos regionales y en cámaras económicas. Esto no les cogaba mucho a los patrones, porque bien pudieron figurarse que en realidad no llegaría a implantarse semejante sistema. Pero no cedieron terreno alguno allí donde su poder de disposición pudiera verse restringido directamente. Rechazaron categóricamente la cogestión paritaria en los consejos de administración, así como la cogestión normal en las cámaras de industria y comercio. También se opusieron a que los sindicatos se les concediera el derecho de delegar representantes de los asalariados a los consejos de administración.

Después de fracasadas las "conversaciones de Hattenheim" se extendió gran intranquilidad entre los asalariados. El Partido Socialdemócrata exigió como primera fracción parlamentaria en un proyecto de ley, la extensión de la cogestión paritaria a todas las grandes empresas.

Las primeras negociaciones entre el líder de la DGB, Hans Bockler y el canciller federal Konrad Adenauer, (ambos tenían amistad particular), quedaron sin resultado alguno. El descontento de los sindicatos fue tal que en un referéndum a finales de noviembre de 1950, un --- 95.9% (193,163 de un total de 201,517 metalúrgicos), estaban dispuestos a declararse en huelga para conservar y ampliar la cogestión. A mediados de enero vinieron a añadirse los mineros con un 92.2% de un total de 485,213 votos. El 10 de febrero debería estallar la huelga; el 31 de enero los obreros de la industria metalúrgica avisaron el --

cese del empleo de forma demostrativa y colectiva.

Entretanto, en Bonn, se negociaba sin cesar, unas veces con y otras - sin el canciller federal. En esas deliberaciones, Adenauer negó a los sindicatos el derecho a la huelga, en pro de la cogestión, puesto que la consideraba una huelga política contra el Parlamento y con ello -- contra el "orden fundamental del Estado de derecho". Hans Bockler res pondió por su parte que la constitución incluye también el derecho de los asalariados "a negar el trabajo bajo un orden económico que no -- corresponde a su posición como ciudadano libre de un estado democráti co".

Un día antes de comenzar la huelga, el 31 de agosto, la suerte estaba echada: el gobierno aseguró en proyecto de ley la cogestión paritaria en la industria metalúrgica y así como el nombramiento de un director de trabajo que disponga de la confianza de los asalariados. A diferencia de la cogestión que ya se venía practicando, fue instalado un --- undécimo hombre "neutral", que en caso de empate en las votaciones -- dispondría del voto decisivo. Este hombre neutral debería ser elegido unánimemente por ambas partes: el capital y el trabajo. Asimismo, se prescindió de los representantes del Estado y en lugar de los repre-- sentantes de las sociedades fiduciarias se elegirían a representantes del capital. Los observadores políticos de aquel tiempo explicaron es ta concesión hecha por Konrad Adenauer alegando que el canciller federal necesitaba "tranquilidad en el frente de trabajo", con el fin de llevar adelante, sin obstáculos, la "integración occidental".

La ley fue aceptada el 10 de abril con 450 votos de un total de 500 - contra los votos del Partido Liberal (FDP) y la abstención del Partido Comunista. El 21 de mayo de 1951, dicha Ley entró en vigor. Hans - Bockler, sin embargo, había muerto ya en febrero de ese año a causa - de un infarto de miocardio. Poco antes de su muerte había subrayado - una vez más que semejante ley "sólo podría ser el comienzo de una re-organización" y que esa reorganización al fin tenía abiertas las puer-
tas. En el mismo año se constituyó como "un primer paso hacia la uni-
dad de Europa", la así llamada "Comunidad Europea del Carbón y del --
Acero", de la que formaron parte Italia, Francia, el Benelux y la Re-
pública Federal de Alemania. Dado que el nombre abreviado de dicha --
Comunidad era en Alemania "Montan Unión", la cogestión, según la ley
de 1951 recibió el nombre de "cogestión Montan".

Las leyes de constitución de empresas de 1952 y 1972.

Las condiciones previas para derechos de cogestión interempresariales fueron creadas por los Aliados con la Ley del Consejo de Control de - 1946. Se trataba de una ley sucesora de la ley de consejos de empresa de 1920, ley que al igual que la República había sido el resultado de la revolución de noviembre de 1918. Precursora de esta ley, por su -- parte, había sido la "Ley sobre el Servicio Auxiliar a la Patria" de 1916. Según dicha ley, una representación elegida por los asalariados tenía derecho a ser oída en asuntos sociales en aquellas empresas con más de 50 empleados importantes para la guerra y el abastecimiento de la población. La ley de consejos de empresa de 1920 concedía al conse

jo de empresa plena cogestión en los asuntos de reglamento de trabajo así como determinados derechos escalonados de cogestión en los asuntos sociales y económicos. Asimismo, los sindicatos tenían el derecho de "constituir consejos de empresa y de instituir a sus consejeros".

La ley del Consejo de Control No. 22 permitía la constitución y la -- actividad de consejos de empresas "en toda Alemania". Los consejos es tarían en funciones solamente por un año, permitiéndose no obstante - su reelección. Los sindicatos tenían el derecho de presentar candida- tos propios. Al consejo de empresa se le concedía, por lo demás, el - derecho a participar en las sesiones y deliberaciones de la junta di- rectiva de la empresa. Una vez cada tres meses, debía presentar un in forme ante la asamblea de la empresa.

Las tareas del consejo de empresa fueron resumidas de la forma si---- guiente: Decreto de reglamentos de empresa para la protección del tra- bajo, inclusive reglamentación de la prevención de accidentes, asis- tencia médica, condiciones de trabajo, higiene, reglamentación de -- contrataciones y despidos y revisión de quejas. Asimismo se encargaba de someter al patrono las propuestas para mejorar los métodos de tra- bajo y de producción con el fin de evitar el paro. Por lo demás, el consejo de empresa estaba obligado a colaborar con las autoridades - en la "desnazificación" y a evitar todo tipo de aspiraciones de pro- ducir armamentos. El patrono estaba obligado a ceder al consejo de - empresa ~~todos~~ los documentos y comprobantes necesarios para su labor. No existía ~~obligación~~ de constituir consejos de empresa, pero allí --

donde habían sido formados, tenían el derecho a determinar libremente sus tareas y los procedimientos a seguir, dentro del marco de dicha ley, y de colaborar con los sindicatos.

Los sindicatos aceptaron la Ley del Consejo de Control, a pesar de -- que en comparación con la ley de consejos de empresa de 1920, constituía en cierto modo un paso hacia atrás, entre otras cosas porque ya no tenían el derecho a establecer consejos de empresa y a instruir a sus miembros. Ahora bien, a través de la posibilidad de firmar acuerdos empresariales, se lograron por este camino amplios derechos de co gestión. Así por ejemplo, hubo empresas en las que los consejos de em presa tenían pleno derecho de cogestión en asuntos económicos, o sea, también en los sectores clave de la política empresarial. La sustitución de la Ley del Consejo de Control No. 22 por ley alemana, formaba también parte del contenido de las "Conversaciones de Hattenheim", -- entre patronos y sindicatos en la primavera de 1950. En esa ocasión, los patronos pusieron en claro que se opondrían a cualquier forma de cogestión de los asalariados en asuntos económicos, así como a la ampliación de la cogestión paritaria, más allá de la industria del hierro y el acero. Lo único que admitirían sería una colaboración tercio paritaria de los asalariados. Es más, el consejo de empresa, solamente debiera tener un derecho a información y a ser oído, pero no a co-determinar. La paridad únicamente debería existir en una subcomisión del consejo de empresa, en la comisión económica. Aquí y solamente -- aquí estaban los patronos dispuestos a informar a los asalariados sobre la situación económica de la empresa.

A raíz de fracasadas las "Conversaciones de Hattenheim" se presentaron entre los ejecutivos de la DGB tres alternativas sobre cómo proseguir, primero: seguir negociando con los empresarios, porque de ellos cabía esperar más que del gobierno; segundo: intentar ejercer presión sobre partidos y gobierno, a través de acciones extraparlamentarias; tercero: seguir negociando con las fracciones parlamentarias, con la esperanza de lograr una mayoría por el hecho de que el grupo capitalista del partido gubernamental (CDU/CSU) llegue a votar conjuntamente con el SPD y el KPD contra el gobierno. En pro de este camino se decidió, por lo visto, la mayoría.

Después de que en el Parlamento se discutieron por vez primera los distintos proyectos de ley del SPD y del CDU, el diputado cristiano-demócrata Schroder esbozó los considerables cambios que en el entretanto se habían operado. En 1945 o 1946, dijo que, incluso el mismo CDU hubiera "mostrado quizás mayor disposición al compromiso", es decir, en una época en la que aún "nos hallábamos en un shock". Pero ahora puede decirse: "Dentro de lo que cabe, hemos tenido suerte una vez más.

Un proyecto de ley presentado a continuación por el gobierno, era -- para los sindicatos, aún peor que el de la fracción cristiano-demócrata. Prevía consejos de empresa independientes de los sindicatos y sujetos a la obligación de paz, que debieran ser elegidos por todos los asalariados, es decir, también por aquellos no sindicalizados. Debían colaborar con la dirección de la empresa "en confianza y tenien

do en cuenta el bien de la empresa". El periodo electoral ya no duraría un año, sino tres. En el consejo de administración sólo una tercera parte de los votos quedaría reservado a los asalariados. En caso de contarse con más de un representante del trabajo, uno podría ser también un representante externo de los sindicatos.

Este proyecto de ley, criticó el líder de la DGB, Willi Richter, solamente promocionaría el "sindicalismo y el egoísmo empresarial", o sea, contribuiría a separar a los asalariados, después de que la co-gestión supraempresarial "ya de por sí había fracasado". Por todo -- ello, los sindicatos llamaron a una manifestación central en Dusseldorf. Como al mismo tiempo se hallaba en peligro la co-gestión paritaria en las industrias del hierro y del acero, el tema central volvió a ser una fundamental reorganización de toda la economía alemana.

Ahora bien, en los sindicatos no se sabía concretamente cómo seguir. Todos coincidieron en que en un asunto tan importante, debía decidir el Parlamento Federal. El Sindicato Industrial del Metal se impuso -- con su concepto de que no bastaba con repetir una vez más las exigencias máximas. Había que reducir dichas exigencias, con el fin de --- "salvar lo que aún pudiera salvarse". Los sindicatos temían, obviamente, en caso de fracasar, perder la confianza de sus miembros. La obligación de los sindicatos de conseguir el éxito, fuera como fuere, significaba una ventaja para el gobierno. Al igual que la garantía de co-gestión en la industria metalúrgica y minera, los sindicatos se proponían conseguir una ley para ellos más favorable, a través de la ---

presión extraparlamentaria; una huelga de dos días en los diarios y periódicos constituyó el punto culminante de las acciones de protesta.

En el verano de 1952, el gobierno se declaró nuevamente dispuesto a negociar, si bien bajo la condición de que los sindicatos suspendieran inmediatamente todas las medidas hostiles. Los sindicatos aceptaron. El gobierno aprovechó la tregua para promulgar la ley, sin modificación alguna, antes de comenzar las vacaciones de verano. Mediante una excelente táctica política promulgó al propio tiempo una ley sobre la representación del personal en el servicio público, con bastante menos concesiones. A la exigencia de los sindicatos de imponer un derecho unitario para la producción pública y privada de bienes y de servicios, respondió que el servicio público "no poseía objetivo económico alguno", por lo cual quedaba sujeto exclusivamente a la responsabilidad del Parlamento.

El tiempo transcurrido hasta promulgada la ley resultó demasiado corto para los sindicatos, como para poder movilizar una protesta eficaz. La votación nominal el 19 de julio de 1952, dió por resultado que de los presentes diputados, 195 votaron con sí, 140 con no y siete del Partido Cristianodemócrata se abstuvieron. La DGB habló de un "día -- negro para el desarrollo democrático en la República Federal de Alemania".

La ley de constitución de empresas siguió siendo desarrollada finalmente en 1972, tres años después de constituida la primera coalición

socio-liberal de SPD y FDP*. A los representantes de los sindicatos se les concedió por vez primera el derecho de ir a las empresas, también sin el consentimiento de la dirección de las mismas.

Según la ley de 1972, el consejo de empresa, por ejemplo, tiene pleno derecho de co-gestión en todos los asuntos relacionados con el tiempo de trabajo, con la introducción y aplicación de instalaciones técnicas que sirvan para controlar el comportamiento o el rendimiento de los asalariados, así como la reglamentación de primas de rendimiento sobre el salario, con despidos, contrataciones, cambios y reagrupaciones. No se permiten los despidos sin haber oído anteriormente al consejo de empresa. Tampoco se permite utilizar cuestionarios sin el consentimiento del consejo de empresa. Este tiene el derecho de exigir la aplicación de los más modernos conocimientos científico-laborales en la organización del trabajo y en la configuración de los puestos de trabajo. Entre las tareas del consejo de empresa, cabe citar también la promoción de la formación profesional.

En asuntos económicos, el consejo de empresa tiene un derecho de co-gestión con respecto a las consecuencias sociales, pero no a las económicas. Ahora bien, se consideran como asuntos económicos la elaboración de programas de producción e inversión, proyectos de racionalización, introducción de nuevos métodos de trabajo, limitación de la pro-

* Desde 1969, la abreviación oficial del Partido Liberal es F.D.P.

ducción, cierre o traslado de empresas o partes de la empresa. Según los "principios de la cooperación" el consejo de empresa y la gerencia deben negociar sobre todos los puntos litigiosos, con el serio propósito de llegar a un acuerdo, evitando todo lo que perjudique u obstaculice el desarrollo del trabajo o la paz de la empresa. En casos de conflicto, puede apelarse a una comisión de arbitraje, compuesta paritariamente por personas ajenas a la empresa. En caso de empate, decide definitivamente el presidente de dicha comisión. Contra el fallo de la comisión, solamente puede apelarse ya a los tribunales.

Con la ley de 1972 se abarcan ahora más empresas que anteriormente. Ya no sólo es aplicable a empresas con por lo menos veinte, sino con por lo menos cinco asalariados. Asimismo, se mejoró el procedimiento electoral, la protección contra el despido y la exención de los consejos de empresa su labor profesional. Un miembro del consejo de empresa goza de la protección contra el despido durante por lo menos un año después de haber cesado en su cargo en el citado consejo. También un despido extraordinario sólo resultará posible con la aprobación del consejo de empresa.

Si por una firma forman parte varias empresas, los distintos consejos de empresa eligen también al consejo de empresa global. En trusts resulta permisible también constituir un consejo de empresa general. Jóvenes asalariados menores de 18 años tienen derecho a propia representación, eligen a su representante juvenil. Un representante puede participar en todas las sesiones del consejo de empresa. Si son tra-

tados asuntos juveniles, toda la representación de menores podrá participar en la sesión. Tiene en este caso también derecho de voto.

Complemento y Aseguramiento de la Cogestión.

Con los votos del CDU y del SPD y contra los votos del FDP, el Parlamento Federal decretó en 1956 una enmienda a la ley de cogestión, como reacción a la creciente constitución de trusts. Esta ley exigía la cogestión paritaria suprema también en los trusts. La ley era ahora aplicable a aquellas empresas en las que el volumen de ventas de productos metalúrgicos sobrepasaba el 50% del volumen de operaciones propio o de los trusts. Por otra parte, se decretó que los representantes de los asalariados de la empresa, en el consejo de administración ya no eran delegados por los consejeros de empresa, sino que eran elegidos a través de compromisarios y el director de trabajo podía ser elegido también contra la voluntad de los asalariados.

A partir de 1957, en base a una ley fiscal de conversión, se transfería el patrimonio de sociedades filiales a la casa central. La ley reducía el gravámen fiscal que en estos casos debía pagarse. En 1971, hubo otra ley de aseguramiento de la cogestión, que exigía la continuación de la cogestión, también para el caso de que el volumen de ventas de productos metalúrgicos de una empresa solo ascendieran a un 25%. Por debajo de este 25%, los sindicatos ya no podían delegar directamente al representante "externo" de los asalariados. Esta tarea quedaba encomendada a los consejos de empresa, previas consultaciones

con el sindicato. Con la ley de 1971, se deseaba evitar que las empresas pudieran adoptar medidas para rehuir la cogestión paritaria - antes de decretarse la nueva ley de cogestión, ya en preparación. La nueva ley entró en vigor en 1976.

Deliberaciones acerca de una nueva ley de cogestión habían sido iniciadas ya al comienzo de la Gran Coalición de 1966. El gobierno de -- Kurt Georg Kiesinger (CDU) y de Willy Brandt (SPD), había constituido en aquél entonces una comisión que debería presentar un informe empírico. He aquí la principal conclusión a la que se llegó en dicha comisión: "Las concepciones político-empresariales, consideradas como correctas por las direcciones de las empresas, siempre han podido ser - puestas en práctica también en la industria metalúrgica, a pesar de - la cogestión de los asalariados". He aquí un resumen de los resultados a que se llegó en dicho informe:

- 1.- A la hora de distribuir las ganancias, los representantes de los asalariados se inclinaban más hacia una "autofinanciación" de las empresas, en lugar de repartirlas entre los accionistas.
- 2.- En "casos no demasiado frecuentes, aunque tampoco extraordinarios", la cogestión ha conducido a demoras en el proceso de decisión, en casos de limitaciones de la capacidad o de cierres, pero nunca se ha dado el caso de una recusación definitiva.
- 3.- Más que los representantes del personal, que realmente mostraron

un cierto egoísmo empresarial, los representantes de los sindicatos se mostraron más abiertos frente a reflexiones supraempresariales y paneconómicas.

Se constató "La realización de los más importantes proyectos de concentración en la industria del acero, en los últimos diez años, ha sido apoyada por la colaboración de los representantes de los sindicatos, en los consejos de administración de las sociedades afectadas".

A pesar del conocimiento de que en el pasado apenas hubo en los consejos de vigilancia serias controversias o desafíos, de que los representantes de los asalariados siempre reconocieron la validez del principio de rentabilidad y de que el director de trabajo se hallaba "plenamente integrado" en las juntas directivas, las recomendaciones de la Comisión al Gobierno Federal, habían sido las siguientes: Renuncia a la paridad en el consejo de administración y a un director de trabajo que gozara de la confianza de los asalariados. Consideró innecesario también al "hombre neutral", alegando que su responsabilidad sería excesiva. La cogestión, se dijo, podría conducir "en épocas a un indeseado fortalecimiento de las iniciativas político-empresariales de la junta directiva y en épocas de recesión a una demora indeseada de las iniciativas político empresariales", y el director de trabajo, aunque en la práctica sea un excelente mediador, en principio perturba la homogeneidad de la junta directiva". Este balance lo sacó la comisión, no en base a un informe empírico, sino únicamente en base a suposiciones teóricas.

Por su lado, el balance de éxito de los sindicatos en pro de la cogestión es bastante diferente:

- 1.- Las empresas se ven obligadas a planificar su demanda de personal a largo plazo, evitándose de este modo, injusticias a corto plazo para los asalariados.
- 2.- Solamente a través de la cogestión se logró desarrollar un sistema de formación y perfeccionamiento profesionales.
- 3.- La investigación en el sector de la medicina laboral y de la protección del trabajo se logró llevar adelante, gracias a la presión ejercida por los representantes de los asalariados.
- 4.- Vías permeables de información entre sindicatos, consejo de empresa, consejo de vigilancia y junta directiva, contribuyen a reducir la jerarquía y el comportamiento autoritario.
- 5.- Único es, asimismo, el derecho que las personas de confianza de los sindicatos tienen para tomarse vacaciones de formación.

Mejor protección contra el despido en casos de crisis, prevención --- frente a peligros contra la salud, influencia sobre la configuración - del trabajo y la seguridad en el puesto de trabajo, así como el con--- trol social de las inversiones son los campos de actividad de los re-- presentantes del personal. "Más de un cierre que por razones de lucro

y sin la cogestión se habría realizado, ha podido evitarse en la industria minera y metalúrgica en bien de toda la empresa". Así lo constata la DGB en su balance. Un desarrollo ulterior de la cogestión --- practicada son los así llamados "Planes Sociales" que han sido adoptados también en la ley de constitución de empresas, y que son obligatorios para las empresas. Según estos planes, el cierre de una empresa sólo es permisible después de que los asalariados afectados se encuentren asegurados a través de pagos de compensación, recapitación profesional o nuevo empleo. El mejor ejemplo es aquí la superación de la crisis del carbón en los años sesentas. En 1951 se contaron aún 69 explotaciones mineras con 550,000 asalariados en 177 pozos de minas. En 1980 hubo solamente nueve explotaciones mineras con 200,000 asalariados en 40 pozos de mina.

Ahora bien, el enjuiciamiento global de la cogestión por parte de la DGB incluye también algunas advertencias: "La cogestión no es un curatodo contra la crisis económica. Para una serie de problemas acuciantes, como son la subida de los precios, sobrecapacidades, paros, obligación de realizar costosas inversiones, tendencia a la concentración, escaso abastecimiento de bienes y servicios públicos, evolución regional desequilibrada, etc., apenas pueden esperarse soluciones de la cogestión. Porque cada empresa está obligada, dentro de la economía privada de la competencia a sacar el máximo partido de su capital. Ahora bien, numerosas decisiones en las distintas empresas pueden influenciarse a favor del personal, hacerse más transparentes para los asalariados y configurarse de manera más social. E igual de claro de-

biera ser que los fallos que hoy se observen en el orden económico actual, no pueden achacarse a los asalariados representados en los consejos de administración de la industria minera y metalúrgica, en donde más extendida se haya la cogestión".

La Ley de cogestión de 1976.

La Gran Coalición ya no se llegó a poner de acuerdo sobre una nueva ley de cogestión. En 1974, la nueva coalición gubernamental compuesta por socialdemócratas y liberales, presentó al fin un nuevo proyecto de ley. Hasta que en 1976 se promulgara la nueva ley de cogestión, hubo una serie de violentas controversias políticas. Uno de los aspectos principales de estas discusiones fue que el Partido Liberal deseaba un derecho especial de representación para los "empleados ejecutivos". El F.D.P. habló de un "tercer factor de disposición entre el capital y el trabajo"; el representante de los ejecutivos o directivos debiera formar además, parte del grupo de los asalariados dentro del consejo de administración. Los liberales justificaron su propuesta con las "ventajas competitivas anticonstitucionales" de las que disponía la DGB y sus candidatos. Por su lado, los sindicatos vieron en ello la intención de dividir, aún más, al grupo de los asalariados, puesto que los directivos, debido a su cargo y a su mentalidad, más bien forman parte del grupo representado por el capital.

Dentro del Partido Socialdemócrata aumentaron las controversias en torno a las exigencias de los liberales. Mientras que el grupo de los

socialdemócratas, que apoyaba el punto de vista de los sindicatos preferían antes ninguna que esta ley, la mayoría finalmente respetó la coalición. La aprobación de los conceptos del F.D.P. ya antes de las elecciones parlamentarias de 1976, era una condición previa para proseguir la coalición una vez ganadas las elecciones. El canciller federal Helmut Schmidt argumentó que si ahora no se promulgaba una ley de cogestión, pasaría mucho tiempo hasta una nueva oportunidad. "En grave preocupación por las oportunidades de movilización" apeló a la DGB para que moderara sus exigencias. A pesar de ello, el líder de la Confederación Alemana de Sindicatos (DGB) Heinz Oskar Vetter declaró en noviembre de 1975, en una manifestación ante 45,000 sindicalistas, que la DGB no aceptaría semejante ley.

Nueve meses duraron las negociaciones de la coalición sobre esta ley. Finalmente, la SPD aceptó el derecho de grupo para los directivos. También en otros aspectos se diferenció esta ley notoriamente de la que se promulgara en 1951; el director de trabajo puede ser nombrado ahora también, sin la aprobación de los asalariados. (En la mayoría de las empresas, los que hasta entonces habían sido jefes de personal, fueron sencillamente nombrados directores de trabajo). Ciertamente es que el vicepresidente del consejo de administración no puede ser elegido contra la voluntad de los asalariados, pero en el caso de igualdad de votos, el voto dirimente corre a cargo del presidente, nombrado por los accionistas (el capital).

El 18 de marzo de 1976 fue promulgada la ley con 391 votos a favor, -

inclusivo los votos del CDU. Solamente 22 diputados se abstuvieron.

El gobierno habló de un aporte a la estabilización de nuestro orden social y estatal. En la DGB, sin embargo, se manifestaron temores. Su presidente Vetter advirtió del peligro que significaría intentar modificar ahora también la cogestión paritaria en la industria minera y metalúrgica. En ese caso, incluso, amenazó con huelgas en gran escala.

La ley de cogestión de 1951 era aplicable a 37 empresas de la industria metalúrgica con unos 400,000 asalariados. En 1975, el radio de aplicación se extendía a 26 empresas en 13 sociedades centrales, con unos 300,000 asalariados. La ley complementaria abarcaba a 8 trusts. Hoy sólo es aplicable a uno, la Salzgitter, de propiedad del Estado.

A través de convenios voluntarios se garantizó la cogestión paritaria 1957 en las casas Hoesch, Ilseder Hütte, Klockner y Krupp. En más de la mitad de las empresas en las que hoy se aplica todavía la cogestión paritaria, según modelo Montan, sigue vigente, en base a convenios jurídico-privados, pero no en base a disposiciones legales. La ley de cogestión de 1976 es aplicable a 480 ulteriores empresas individuales o casas centrales con más de 2,000 asalariados.

Un punto de controversia entre los partidos de coalición, aún después de promulgada la ley, fue el reglamento de elección para los representantes de los asalariados en el consejo de administración. El

resultado fue un reglamento bastante complicado para la práctica de la cogestión. En la primera etapa hacia la cogestión se discutió la elección directa o indirecta. La regla es que en aquellas empresas - con más de 8,000 asalariados son elegidos compromisarios, uno por cada 60 asalariados, que por su parte eligen luego a los representantes del personal en el consejo de administración. Esta reglamentación la hubiera querido ver la DGB como única variante en la ley, -- también para las empresas con menos de 8,000 ocupados. Pero la elección a través de compromisarios no es la única:

1o.- Si una vigésima parte del personal (un 5%) exige la elección -- primaria.

2o.- Si por lo menos la mitad del personal participa en esta decisión.

3o.- Si de ellos al menos un cincuenta por ciento se declara a favor todos los asalariados eligen a sus representantes directamente.

En la segunda etapa del procedimiento electoral se trata de decidir - si los trabajadores y los empleados pueden elegir a sus representantes en común, es decir, si obreros pueden elegir a empleados y viceversa. Lo normal es también en contra de la voluntad de los sindicatos, la elección por separado. Son permisibles las divergencias bajo las tres condiciones ya citadas, para la elección primaria.

Las elecciones se inician por el hecho de que el consejo de empresa -

de un trust nombra a una junta directiva electoral central. Esta junta decreta normas por las cuales los consejos de empresa de las distintas empresas nombran a los comités electorales. Estos, a su vez, presentan listas electorales de obreros y empleados por separado y anuncian la elección. Las discusiones surgen con la presentación de las listas electorales. Por ejemplo, se discute quien es empleado directivo y quien no. Para solucionar este aspecto, los consejos de empresa y los sindicatos, interesados en que haya el menor número posible de directivos, han apelado repetidamente a los tribunales, con más o menos éxito.

A raíz de las primeras elecciones ya se quejaban los sindicatos de que muchas empresas rehuyen la ley de cogestión en la práctica. Por ejemplo, mediante una reorganización de la empresa, con lo que se reduce el número de asalariados, o modificando la forma jurídica, o se cambiaba el reglamento en los consejos de administración, de tal manera que cada vez más decisiones quedaban exclusivamente en manos de la junta directiva, o simplemente extendiendo la obligación de discreción a nuevos sectores o asuntos. Todo ello hizo que en 1978 el líder de la DGB Heinz Oskar Vetter deplorara que la ley incluyera casi más factores de restricción que de fomento de la cogestión.

En 1977: Demanda constitucional de los patronos contra la cogestión.

La ley de 1976 se hallaba apenas un año en vigor, cuando los patronos

apelaron al Tribunal Federal de Garantías Constitucionales en Karlsruhe. La reacción de los sindicatos fue que desde entonces boicotearon la "acción concertada". Este círculo de conversaciones, constituido por miembros del gobierno, sindicatos y asociaciones patronales, para la configuración de la política económica, había sido fundado en tiempos de la Gran Coalición, por el entonces ministro socialdemócrata de economía, Karl Schiller. Era considerado como tercer soporte del equilibrio social en la República Federal de Alemania. El procedimiento judicial en Karlsruhe sería el hasta entonces más voluminoso del Tribunal Federal Constitucional, incluso antes de iniciarse la vista de la causa, las actas constaban ya de más de 2,000 páginas.

Estas fueron las razones. A pesar de las modificaciones restrictivas cimentadas en la ley, los patronos vieron en ello un ataque anticonstitucional con respecto al poder de su posición del propietario sobre su propiedad, el menoscabo de la posibilidad de actuación económica y la delimitación de la autonomía tarifaria. Consideraron que en relación con los derechos derivados de la ley de régimen de empresas, no solamente se trataba ahora de una co-gestión de hecho "paritaria", sino de una co-gestión "superparitaria". Un año más tarde, se pronunció el fallo del Tribunal de Garantías Constitucionales contra los patronos. He aquí los puntos principales:

lo.- El Tribunal Federal de Garantías Constitucionales constató que no existía paridad o incluso superparidad alguna, sino todo lo

contrario, la parte del capital tenía a su favor un "leve sobrepeso". Los representantes de los accionistas seguían decidiendo sobre el empleo del capital, además, poseían pleno control sobre la selección de los ejecutivos y también en otros aspectos importantes podían imponer su decisión a través del segundo voto dirimente, que correspondía al presidente del consejo de administración, en casos de empate.

2o.- La Ley Fundamental de la República Federal de Alemania, no contiene resolución o garantía directa para un determinado orden económico. Sobre su configuración puede decidir libremente el legislador, es decir, el Parlamento Federal. Por esta razón, tampoco debe interpretarse el concepto de autonomía tarifaria tan estrictamente que no cupiera ya modificación alguna. Debido a la subparidad de los asalariados que no pueden elegir al director de trabajo, los patronos gozan de independencia tarifaria.

3o.- La atribución del legislador para configurar el orden económico, es tanto más extensa "cuanto más próximo se halla el objeto de propiedad a una relación o a una función social".

Interesante es sobre todo la referencia que se hace a la determinación de la Ley Fundamental, por la cual el empleo de la propiedad debe servir al propio tiempo al bien común. El Tribunal de Garantías Constitucionales formuló el derecho a la coexistencia de la siguiente manera: Bajo determinadas condiciones, la explotación de la propiedad -

"requiere tener en cuenta la situación del no propietario", quien -- por su parte, "precisa de la explotación de la propiedad para el aseguramiento de la libertad y para la configuración de una vida en responsabilidad".

La Ley de Aseguramiento de la cogestión de 1981.

Poco antes de las elecciones al Bundestag en 1980, comenzó un nuevo capítulo en la historia de la cogestión. La junta directiva de la -- Mannesmann deseaba reestructurar su casa, de tal forma que ya no cayera dentro del campo de aplicación de la cogestión paritaria Montan. -- Las empresas productoras de acero serían separadas de la casa central y alejadas como sucursales de las empresas elaboradoras de tubos. Esto hubiera significado el fin de la cogestión paritaria, tanto en la casa como también en las plantas siderúrgicas mismas. El que la casa Mannesmann ya no deseara figurar dentro de la industria productora de acero lo documentó la empresa, en 1978, con su separación de la asociación de acererías europeas. Ya en 1974, el presidente de la junta directiva, Egon Overbeck había declarado por un lado que "en los últimos años hemos llegado, en principio, a muchos acuerdos dentro de la industria del carbón y del acero, sin armar, además, mucho revuelo", pero añadió por otro lado, "sin embargo, no creo que la cogestión --- Montan sea un buen modelo".

La primera reacción a estos hechos vino del líder de la fracción parlamentaria del Partido socialdemócrata, Herbert Wehner. Dijo que la -

intención de la Mannesmann "toca el nervio de la Segunda República, puesto que la cogestión en la industria minera y metalúrgica forma parte de la dote de nuestra República". El Partido Socialdemócrata formuló un proyecto de ley, por la cual se preveía asegurar ad infinitum la cogestión Montan, en todas aquellas empresas en las que todavía tenía validez. Así por ejemplo, debía seguir siendo aplicada en una empresa que contara con menos de mil asalariados, disminuyendo o incluso desapareciendo totalmente el volumen de ventas en el sector minero y metalúrgico. Al propio tiempo se deseaba introducir como novedad que en el futuro también los asalariados de todas las sucursales de un trust o casa central, en la que existía la cogestión pudieran participar en la elección de los representantes del trabajo. En el caso de la Mannesmann, los 10,000 obreros siderúrgicos y los 1,000 empleados de la casa central podían elegir a sus representantes para el consejo de administración, pero no así los 65,000 asalariados de la Mannesmann en otras sucursales no dedicadas a la producción de acero.

Por su parte, el compañero de coalición F.D.P. se oponía estrictamente a toda ley que asegurara la cogestión paritaria. Los liberales consideraban como evolución natural que la Mannesmann pasara de la cogestión tipo Montan a una cogestión prevista en la ley de 1976. Las controversias fueron violentas, el líder del Sindicato Industrial del Metal, Eugen Loderer habló de huelgas de protesta, que efectivamente tuvieron lugar. El líder de la FDP y ministro federal de Relaciones Exteriores, Hans Dietrich Genscher, amenazó con romper la coalición,

y el canciller federal socialdemócrata, Helmut Schmidt, incluso, dejó entrever la posibilidad de dimitir. La situación se suavizó inesperadamente cuando la presidencia de la Mannesmann aplazó la decisión definitivamente sobre la reorganización de la empresa, para después de las elecciones federales. El Sindicato Industrial del Metal dejó conocer que ya no organizaría huelgas.

La ley de aseguramiento que se promulgó a raíz de las elecciones parlamentarias de 1980, con la nueva victoria de la coalición socioliberal, que entró en vigor el 10. de julio de 1981, establece lo siguiente: En las empresas en las que terminaría la cogestión Montan, "según ley vigente", seguirá teniendo validez por otros seis años, aún cuando el volumen de operaciones mineras y metalúrgicas (Montan) totalizara menos de un 50% o si el número de asalariados se redujera a menos de 1,000. Ahora bien, hay una serie de restricciones. Los representantes externos de los asalariados en el consejo de administración, es decir, los representantes que delegan los sindicatos, ya no pueden ser enviados por los sindicatos, sino que deben ser elegidos por los consejos de empresa. Los sindicatos deben presentar al consejo de empresa. Los sindicatos deben presentar al consejo de empresa, en lo posible, varios candidatos a elección. Si solamente presenta un candidato, este precisa la mayoría del consejo de empresa. En otras palabras el consejo de empresa tiene un derecho de veto contra las propuestas de los sindicatos. Nuevo es, asimismo, que correspondiente a la ley complementaria de cogestión de 1956, los representantes del personal de la empresa no son delegados por el consejo de empresa, sino que --

son elegidos a través de compromisarios por los asalariados de la empresa.

Nada definitivo.

El Partido Socialdemócrata dentro de la coalición gubernamental, valora los próximos seis años como pausa para reflexionar. Después de --- 1987, opina, habrá que cuidar de asegurar definitivamente la coge---
stión paritaria, si es que se dispone de las correspondientes mayorías políticas en Bonn. Por qué para la SPD sigue en el problema la amplia
ción de la cogestión paritaria. Por otro lado, el Partido Liberal solamente ha aprobado la ley de aseguramiento de la cogestión en 1981, porque se trata de una ley de plazo limitado. El FDP parte de que la
cogestión paritaria cesa definitivamente una vez que hayan desapareci
do las condiciones válidas hasta 1981.

En los sindicatos. También en el Sindicato Industrial del Metal va ex
tendiéndose la resignación, a pesar de que aún se perciben de vez en cuando rumores de batalla. En este sindicato, como en los demás, se
supone que la ley actual no es más que una "ley de cese" de la coge
stión, es decir, el comienzo del fin de la cogestión paritaria en Ale
mania.

Pero, al igual que el objetivo de la cogestión paritaria para todas -
las grandes empresas de la economía, también la todavía no alcanzada
meta de la cogestión supraparitaria, seguirá formando parte del pro--

grama fundamental de la Confederación Alemana de Sindicatos. Se trata de la creación de consejos económicos y estructurales a nivel nacional, regional y comercial para la planificación y dirección pública y privada de las inversiones. Como condición previa se exige la apertura de centros de notificación de inversiones. Ahora bien, es bastante irrealista la esperanza de que esta exigencia pudiera realizarse en un futuro próximo.

Tampoco una mejora de la ley de régimen de empresa, una y otra vez exigida por los sindicatos, tiene perspectivas de éxito a corto plazo. En el campo de la cogestión empresarial interna, más se prometen los sindicatos de una nueva estrategia, por la cual confían más en su propia fuerza que en el legislador. Mayor cogestión a través de la política tarifaria es la base de esta estrategia. Un objetivo concreto es entre otras cosas, que el consejo de empresa tenga en el futuro el derecho a codeterminar sobre el manejo de la maquinaria, así como sobre la organización de la producción. Tras ello se oculta el deseo, como en el caso de la cogestión Montan, de obligar a las empresas a una planificación a largo plazo de su personal, planificación sobre la que podrá codeterminar la representación del personal bajo igualdad de derechos. Sólo de este modo, argumentan los sindicatos, se logrará una configuración más humana del trabajo en las empresas. Por otra parte, ello tendría también consecuencias para la creación de nuevos puestos, lo que resulta urgentemente necesario en vista del elevado número de parados. Ahora bien, hasta la fecha, no se reconocen aún iniciativas político-tarifarias concretas en esta dirección.

La mayoría puede codeterminar.

La gran mayoría de los asalariados en la República Federal de Alemania, practica cogestión de una u otra forma. La cogestión más extendida se dá en la industria del carbón y del acero (Montan), con plena paridad de representantes (del capital y del trabajo), en el consejo de administración. "Equiparación" existe en las grandes sociedades -- de capital, donde, sin embargo, el presidente del consejo de administración tiene el voto dirimente. Por regla general representa al capital. La forma más frecuente de cogestión es la interempresarial, a través de los consejos de empresa; en cuestiones sociales y de personal, el patrono debe obtener el consentimiento del consejo de empresa. (INP/Globus).

Importancia de los votos en el consejo de administración.

No es extraño que el Sindicato Industrial del Metal insista en que se conserve la cogestión tipo Montan y que no sea sustituida como consecuencia de la nueva organización de una empresa, por una cogestión -- según la ley de 1976, porque la cogestión Montan, existente desde --- 1951, para empresas mineras y metalúrgicas, aseguran al personal de estas empresas derechos más extensos que la cogestión que por ley se ha introducido en 1976 para las grandes empresas del resto de la economía.

El Consejo de Administración de las empresas mineras y metalúrgicas -

es paritario, es decir, está constituido por idéntico número de representantes del capital y del trabajo, con respectivamente un voto. Viene a añadirse el así llamado miembro neutro, elegido unánimemente por ambas partes. La finalidad es que no se produzcan situaciones de empate.

Distinta es la cogestión de 1976. Ciertamente es que también en este caso el consejo de administración está constituido paritariamente, pero sólo por cuanto al número de miembros respecta. En casos de votaciones en contra, los representantes de los accionistas (el capital) tienen un voto más, porque en caso de igualdad de votos no decide el hombre neutro, como en el caso Montan, sino el presidente del consejo de administración, puesto que dispone de dos votos. Este presidente es elegido por los accionistas.

Los consejos de administración de los asalariados.

En las primeras elecciones de los consejos de administración, según la nueva ley de cogestión de 1976, fueron elegidos 3,204 representantes del personal. De ellos, son, según datos de la DGB más de la mitad trabajadores y empleados de la empresa respectiva, un 14% empleados directivos y una escasa tercera parte representantes externos de los sindicatos. Sin embargo, los sindicatos tienen una representación bastante más fuerte, porque de los empleados o trabajadores de una empresa, un 95% están sindicalizados primordialmente en sindicatos acogidos a la DGB (Confederación Alemana de Sindicatos).

C A P I T U L O I V

L A C O G E S T I O N

La CTM y la cogestión.

En el seminario de agosto de 1976 se consideró que "la participación de los trabajadores en la toma de decisiones dentro de la empresa en que trabajan, responde al objetivo básico de democratizar los procesos, mediante los cuales se determinen, en los distintos niveles de la vida social, económica y política, las orientaciones y los instrumentos de acción para cumplir con las metas de un esfuerzo de desarrollo nacional efectivo y equilibrado". (1)

La CTM como organización social sindical, ha tratado de estudiar y de orientarse en participación laboral en sus distintos aspectos, estos estudios se han hecho a nivel nacional, con la cooperación de miembros de la OIT y expertos sindicales latinoamericanos.

En el seminario mencionado se tuvo por objetivos, entre otros: "indicar en forma prioritaria los niveles y mecanismos de participación más adecuados para cumplir con los objetivos de la CTM". (2)

(1) Colección Temas Socioeconómicos No. 3.

Instituto de Educación Obrera. p.o. 11, 13

(2) Ob. cit.

"Indicar el papel en la educación y capacitación sindical en materia de participación, así como la forma y el contenido más adecuado de las actividades educativas". (3)

En las conclusiones que se sometieron a discusión, consideramos importante señalar que se hace hincapié en el respeto de los derechos de los ciudadanos y de las libertades políticas de asociación y acción.

"La existencia de un fuerte y activo movimiento sindical, expresión auténtica de los intereses de los trabajadores y promotor de una política de cambio y de progreso compartido". (4)

"El reconocimiento de que la participación de los trabajadores a través de sus legítimas organizaciones representativas, es un derecho y constituye un factor decisivo para el logro de mejores condiciones de trabajo, de una mayor y mejor producción de bienes, de más altos niveles de productividad, de empleo y de salarios, y de una más justa repartición de los beneficios económicos y sociales derivantes".

(5)

Consideran que para lograr esta participación en la decisión de los

(3) Ob. cit.

(4) Ob. cit. p.p. 14, 15

(5) Ob. cit. p.p. 14, 15

empresas por parte de los trabajadores, podría hacerse a través del contrato colectivo de trabajo o del contrato-ley, de esta manera se haría en una forma institucionalizada, apoyada por instrumentos legales como son: decretos o los mismos contratos, lo cual no impediría hacerlo también por medio de convenios obrero-patronales.

Los comités técnicos serían permanentes para desarrollar, en los niveles indicados, labores de investigación y solución de los problemas. Estos podrían ser mixtos, es decir, actuarían en una forma paritaria o tripartita cuando sean necesarios los representantes gubernamentales para las empresas descentralizadas.

Se considera que por medio de la cogestión, la productividad aumentaría, ya que se haría un aprovechamiento más racional de los factores de la producción, siendo el factor humano el que más aportación tenga, por lo que debe de tener mayores ganancias; en consecuencia, se crearían comités de productividad, que participarían en la planeación, aplicación y control de todos los programas de mejoramiento de la producción.

El fomento de la educación y la capacitación para los trabajadores es un punto importante para que puedan realmente participar en la administración de la empresa y tengan oportunidad de tener mejores puestos dentro de la misma, pues una efectiva participación en la toma de decisiones en la vida de la empresa, en las relaciones obrero-patronales y en aspectos técnicos de la producción, requieren de un gran es-

fuerzo de capacitación de los trabajadores por medio de sus sindicatos. "Por lo tanto, la CTM y sus organizaciones filiales deben comprometerse a desarrollar paralelamente una acción de orientación y educación acerca de los objetivos, avances y mecanismos de la participación obrera en la toma de decisiones de la empresa y un programa orgánico de formación y capacitación de cuadros en todos los niveles..."

(6)

Podríamos seguir hablando sobre este tema, ponderando los beneficios que de la cogestión hace la C.T.M., pero sería únicamente transcribir las ponencias que se hicieron en el seminario del cual hemos hablado, concretando, la cogestión es favorable para los trabajadores; la democratización en los centros de trabajo es positiva, pero nos hemos dado cuenta a través de la lectura de esta recopilación del seminario, de un cierto temor de que el sindicalismo pierda fuerza al llevarse a cabo la democratización en las empresas. En uno de los párrafos en que más se aprecia esta situación es..."Insistimos que la creación de los comités técnicos de empresa no significa la adopción de algún mecanismo que comprometa la autonomía de los sindicatos ni sus proyecciones en otras conquistas empleables para el proletariado de nuestro país". (7)

(6) Ob. cit. pág. 18

(7) Ob. cit. pág. 24

Se reafirma una vez más, cuando aclaran que los comités de empresa no deberán interferir en las relaciones obrero-patronales entre sindicato y empresa.

Dentro de los aspectos negativos consideran que uno de ellos sería - que no se tuviera una clara idea de las relaciones que deben llevarse entre sindicato y comités y se vuelve a insistir en que éstos no tendrán injerencia en las relaciones obrero-patronales, y solo serán auxiliares del sindicato. Se teme, también, que por falta de capacitación, los comités técnicos obstaculicen la acción sindical, por lo que la CTM considera que la gestión económica y financiera de la empresa no estará dentro del marco de la participación.

Se dice en este libro que el sistema de cogestión se aplica en las -- industrias azucarera, petrolera y eléctrica, pero estos comités solo se ocupan de aspectos sociales.

Para informarnos más ampliamente de este seminario, fuimos a la CTM y no se encontró ningún otro documento que refiriera que fue lo que se hizo después del mismo. En entrevista con varias personas refirieron que era mucho el trabajo que tenía la Confederación de Trabajadores de México, pensando en los años de paz social que han tenido - para ocuparse de estos temas. El Sr. Fidel Velázquez ha hecho declaraciones a la prensa, en las que dice que la Confederación tiene capital suficiente para comprar empresas que el gobierno pondrá a la - venta; ¿el trabajador se convertirá en patrón?, ¿o serán los líderes

obreros los que sigan explotando a sus representados?.

En 1980 se hizo una reunión sobre el sector social de la economía, - en la cual se concretaron a resaltar las necesidades de los trabajadores y de los campesinos, sin llegar a una conclusión, pero haciendo hincapié en que: "... la propiedad social es capaz de desempeñar una función absoluta de servicio social y no de lucro y privilegio privado, e impulsar el desarrollo colectivo mediante la creación de empleo y riqueza justamente distribuido". (8)

Palabras que no llegaron a convertirse en hechos, el trabajador sigue sufriendo la falta de un salario remunerador y sin poder conocer a fondo lo que es la empresa en que trabaja.

(8) Reunión Sobre el Sector Social de la Economía.- Ponencias Básicas. Centro Interamericano de Estudios de Seguridad Social. pág. 21

CIUDAD SAHAGUN, UNA EXPERIENCIA DE COGESTION

Esta experiencia constituye un nuevo marco para ampliar las relaciones laborales a través de los comités de fábrica. Fueron instalados en 1973 en el Complejo Industrial de Ciudad Sahagún, en el Estado de Hidalgo, dando respuesta a la política del gobierno y organizaciones sindicales como la CTM y el Congreso del Trabajo. Estos comités solo estuvieron en el campo productivo sin alcanzar niveles en la gestión administrativa. Esta forma laboral fue de gran interés, ya que no se tenía o se tiene conocimiento de otro caso similar en México.

Trataremos de hacer una síntesis de esta situación laboral, sin pretender pensar que no se sigue dando porque representó un fracaso, sino como una experiencia que por razones ocultas (pues no dan información completa al respecto e inclusive estuvieron vedados por algún tiempo estos estudios), no sigue presentándose en estas empresas para estatales, aunque sin embargo podría decirse, después de haberlo leído, que es por la misma razón que la CTM no lo trata de instituir como ley a través de su gran número de representantes en el Congreso de la Unión.

Este comentario tiene como objeto ampliar la perspectiva sobre los problemas y obstáculos que pueden presentarse en procesos laborales de gran alcance, "por experiencias obtenidas en diferentes países del continente, muestran que la participación en la empresa, cuando no está referida a una política global de desarrollo y democratización,

carecen del impacto e infraestructura necesarios para llevarse a cabo en sectores importantes de la industria". (1)

Varias veces se han presentado los casos de cooperativas y autogestión en pequeñas empresas, ya sea por traspaso de la misma, del propietario al trabajador o por quiebra; ésto ha sido un esfuerzo marginal respecto a la realidad en que viven los trabajadores en sus organizaciones.

En 1973, se trató de abarcar sectores importantes en Chile, pero por falta de una concepción decidida de mecanismos de acción acordes con la democratización empresarial, resultó de gran dificultad.

Considero que para evitar un fracaso en esta democratización laboral, tiene que seguirse un proceso gradual, tomando en cuenta las condiciones económicas y el tipo de Estado, aunque las reivindicaciones obreras podrían presionar para obtener un grado de efectividad en cuanto a las decisiones empresariales, siendo esta forma un desafío político -- que va hacia la naturaleza misma de las instituciones económicas y políticas, así los sindicatos y los órganos de participación tendrán -- que superarse y muchas veces contraponerse. "Cuanto más encontramos -- sindicatos que actúan en una línea de política nacional, sobre todo -- cuando ésta es radical, ya no solo negociadora, los dirigentes com-- prueban que la base de su fuerza puede seccionarse o debilitarse al --

(1) Estudios de Ciudad Sahagún. Centro de Estudios Laborales,
pág. 24.

existir instancias representativas (consejos de participación que actúan también en una perspectiva política..." (2), por lo que sindicatos y consejos entran en competencia, en cuanto se refiere a representatividad, o en el mejor de los casos, se coordinan en una misma política; para muchos, esto no es más que la muestra de lo absoluto de -- las posiciones sindicales, cuando nosotros sabemos que el sindicalismo se reforzará en la democratización laboral, porque es entonces --- cuando éste cumplirá las funciones para las que fue creado, apoyar y ayudar a sus agremiados en cualquier acto de superación y bien vivir. Este es el problema fundamental, lo que nos lleva a pensar que es necesario que se concienticen los líderes obreros y que la empresa esté consciente de la necesidad de aumentar todos sus niveles con la participación de los trabajadores, de esta manera se puede ver como un problema reducido a las relaciones obrero-patronales, que aborda el nivel de la gestión económica global y su democratización, de esta forma podríamos hablar de una cogestión o autogestión.

Los comités de Ciudad Sahagún constituyen una experiencia de cogestión y así los analizaremos.

(2) Ob. cit. pág. 25

COMPLEJO INDUSTRIAL

La creación del combinado industrial ocurrió en el sexenio de 1946-1952, bajo acciones políticas y económicas. Por un lado la necesidad de la descentralización y la decisión del gobierno de invertir en la empresa automotriz Diesel Nacional, ubicada en Irolo, Hidalgo. Se constituyó esta empresa en una sociedad anónima de capital mixto en julio de 1951, siendo posteriormente propiedad del gobierno federal. En 1952, el gobierno instaló la planta Constructora Nacional de Carros de Ferrocarril, conjuntamente con Diesel Nacional.

Ciudad Sahagún cubría todas las necesidades de la gente que laboraba ahí. Se compone de once empresas, tres de ellas: Constructora Nacional de Carros de Ferrocarril (CNCF), Diesel Nacional (DINA) y Siderúrgica Nacional (SIDENA), por su volumen de inversión y el número de empleos que genera, se consideran entre las doce empresas más importantes del país, por esta misma importancia, la fuerte inversión que hizo el Estado lo comprometió a lograr una política de relaciones y acciones laborales ejemplares y de vanguardia.

En 1973, el Presidente de la República destacó la importancia de crear Comités Técnicos de Empresa, responsables de proyectos específicos de productividad, vinculándose este proyecto al programa nacional y combinándose con múltiples elementos, como la nacionalización de transferencia de tecnología, la capacitación de la mano de obra, la formación permanente de cuadros, la coordinación de distintos programas de pro-

ductividad, tanto privados como públicos, con los que se intentaba reformar substancialmente el medio sociolaboral en el que se desarrollan los trabajadores.

Bajo esta política de fomento a la productividad, en las empresas, así como la receptividad del movimiento obrero organizado, hacia todas ---aquéllas medidas destinadas a la reafirmación y nacionalización de ---nuestros recursos, surgieron los comités de fábrica en el CIS (Combinado Industrial de Ciudad Sahagún).

En la Constructora Nacional de Carros de Ferrocarril se crearon tres comités de fábrica, para la productividad, garantizando, desde luego, la no interferencia de éstos en las relaciones del sindicato.

Estos comités fueron paritarios, pues sus estatutos establecieron que estarían formados por siete representantes de los obreros, designados por el sindicato y siete representantes técnicos de la empresa, nombrados por ésta, teniendo un carácter meramente consultivo, limitándolos a problemas técnicos de abastecimiento, de producción, utilización de equipos, ubicación de personal, es decir, problemas relacionados con la producción.

A través de estos comités, se motivó a los trabajadores para que pudieran intervenir con su opinión en la toma de decisiones, únicamente en cuanto a producción.

Las organizaciones sindicales surgieron como sindicatos de empresa o como sindicatos de industria.

En DINA, por ejemplo, existía un sindicato de empresa afiliado a la CTM y también un Sindicato Nacional Independiente de Trabajadores de Diesel, siendo éste el que tiene la titularidad del contrato colectivo.

En la CNCF también existía un sindicato afiliado al Sindicato Nacional de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos y Similares de la República Mexicana, independiente de la CTM.

En SIDENA también existía un sindicato independiente de la CTM, que pertenecía al Bloque de Unidad Obrera.

Se puede apreciar, por la acción que desarrollaban los sindicatos del combinado industrial, que según los dirigentes, la lucha sindical se orienta hacia una mayor independencia y libertad.

Los comités de fábrica son unos organismos creados por la iniciativa de la dirección del Combinado en 1972, con un carácter de órganos de colaboración, con la dirección de la empresa, es decir, detección de problemas que afectan la buena marcha de la producción y la proposición de soluciones.

En CNCF (Constructora Nacional de Carros de Ferrocarril), el comité --

está formado por catorce miembros y es bipartita, sesionando de manera formal cada semana, con una orden del día previamente concertada y sus acuerdos se asientan en actas. Su ubicación dentro de la empresa, es la de un organismo asesor y no dispone de fondos propios.

Los comités de fábrica fueron creados con la idea básica de que se formara una nueva participación laboral, que incorpore consultivamente a técnicos y trabajadores, siendo esta forma de participación diferente al papel que juegan los sindicatos dentro de la empresa.

Podemos decir que en la creación de estos comités, la actitud del sindicato fue receptiva, pero no dinámica, lo que provocó que estos organismos, desde su inicio, crearan dificultades de asentamiento.

En 1975, los comités se componían de dos trabajadores calificados y -- cinco semi calificados, en cuanto a los miembros de la empresa, eran seis ingenieros y un economista.

Entre los representantes de la empresa se encontraba un gerente de control de calidad, un jefe de departamento (mantenimiento) y un asesor de la gerencia de relaciones industriales de la planta; el resto eran técnicos que ocupaban posiciones a nivel de gerencia y subgerencia. Es importante mencionar esto, porque muestra el criterio de la dirección de hacer participar en el comité, a personal vinculado a niveles superiores, pensando que de esta manera se tenían los dos criterios importantes, el técnico y el directivo; en cuanto a los obreros, es posible

que hayan sido seleccionados sin un criterio relacionado con sus funciones; cabe señalar que no existía una gestión general, sino meramente productiva.

Es de suponer que esta situación nos lleva a la conclusión de que los beneficiados eran únicamente los trabajadores; sin embargo, el comité llegó a la conclusión de que la empresa se beneficiaba también. Este comité desarrollaba una identidad exterior y otra interior. La identidad interior sería aquella que constituye su autodefinición a partir de las experiencias concretas de los miembros del comité. La identidad exterior sería la imagen que se forma del comité los actores externos, directa o indirectamente relacionados con él.

La autodefinición es que el comité debe participar lo más directamente posible, en las soluciones de los problemas, aunque los técnicos tengan mayor grado de decisión que los obreros, pues están más ligados en cuanto a administración se refiere.

En la práctica vemos que esta dualidad se hace más problemática, pues para solucionar problemas técnico-productivos, siempre es necesario la consulta de la administración o bien de la política interna de la empresa, por lo que la directiva se ve en la situación de ampliar o limitar la gestión de los comités.

En cuanto a la identidad externa, es la que hacen los dirigentes sindicales, ya que existe una mayor cercanía entre los representantes obre-

ros y los dirigentes sindicales, al opinar sobre el comité, éstos se refieren a problemas de organización, tales como administración y producción, en tanto que los técnicos señalaron aspectos del nivel de ejecución. Esta diferencia muestra una prioridad distinta para ordenar los temas que deben ser de preocupación, lo que muestra que aunque existe un vínculo entre ellos, sus intereses son diferentes.

El punto de esta controversia está en saber si los técnicos tomaban al comité como una reivindicación para la clase obrera o como una iniciativa de democratización, o si los obreros apoyaban, a través del comité, la política sindical más que la participación. Podemos decir que esta distinción orgánica que hicieron técnicos y obreros, muestran una forma de participación más que de reivindicación.

Podríamos preguntarnos ahora qué relación existió entre los comités y los sindicatos, así como con la empresa. Lo más importante para contestar esta pregunta es conocer la relación que tienen con ellos sobre los problemas del campo de acción del comité; el comité esencialmente recoge su información de los trabajadores y la iniciativa del mismo, por lo tanto, el sindicato y la dirección de la empresa quedan fuera de la proposición de los problemas a resolver. El comité y el sindicato nunca se reunieron para tratar algún problema, sin embargo, los dirigentes obreros señalan que sí hubo un cambio de ideas, sobre todo en problemas técnicos, por lo que se supone existió un problema de coordinación y aislamiento entre ambos. Esta situación trae como efecto la neutralización de los comités, ya que éste termina siendo

una super estructura sin canales de comunicación adecuados con los obreros.

En esta experiencia de cogestión, se puede uno percatar claramente que la actitud de los comités ha sido pasiva y la del sindicato indiferente; finalmente, este tipo de relación, sindicato-comité, afecta, también las relaciones con la empresa.

En las relaciones del comité con la empresa, los técnicos tienen una actividad estructural con la misma, ello hace que sus posibilidades de coordinación sean mayores, aunque la empresa se muestre reacia a darle cabida en el campo de la administración, cosa que no preocupa a sus representantes, dado el status que ocupa dentro de la empresa.

El trabajador, al incorporarse a la vida urbana laboral, probablemente tuvo que pasar por algunos procesos de marginalidad, lo que es una parte esencial de la formación de su conciencia obrera. Esta vida urbana ha contado con elementos más estables, como es el caso de la educación. Según las características de escolaridad de los trabajadores de CNCF, podemos ubicarlos en categorías de buen nivel para México, por lo que podríamos decir que estos trabajadores corresponde a una nueva generación obrera, que no coincide con la idea tradicional del campesino que ingresa a la vida industrial, sino que pasó por importantes inmediaciones de servicios que han socializado a muchos de ellos con valores propios de la actividad urbana, por lo que se desprende que, probablemente existe una asimilación importante de los valores y criterios inhe-

rentes a la educación escolar formal, la cual está fuertemente impregnada de contenidos culturales urbanos. Probablemente nos encontramos ante una realidad de doble significación; de una parte, desde el punto de vista laboral, la incorporación al trabajo urbano tiene rasgos de inestabilidad, mientras que el acceso a los aparatos de socialización cultural urbana han sido más estables, por lo tanto, se da de cierto la asimilación ideológica y la incorporación material (derivada del trabajo) a la sociedad urbana, hacia la que transita el trabajador. Estos elementos que hemos mencionado de una manera somera, componen la situación social de los obreros de CNCF.

En cuanto al carácter estatal de la empresa, algunos trabajadores opinaron que el éxito de ésta los beneficiaría directamente y la minoría admitió que el beneficio sería para el país; esta situación nos conduce a suponer la existencia de comisiones favorables para la participación, que considera un horizonte más socializado y no se limita a los beneficios particulares, factor importante para la regulación de los elementos funcionalistas laborales.

En la encuesta que se llevó a cabo en la empresa sobre la participación política de los trabajadores, un 71% opinó que era positiva, considerando que de esta forma se acrecentaría su influencia laboral y social; su información política, en un 46% provenía del gobierno y un 31% opinó que se originaba en el sindicato; solamente un 5% afirmó -- que la obtenía de los medios masivos de comunicación. A pesar de esto, el 71% afirmó no haber tenido ninguna participación política.

Estos datos aportan la idea de que los obreros tienen una posición favorable ante la acción política, pensando que sus vidas mejoren por la influencia que puedan tener. Es importante señalar que las categorías más estables de trabajadores, tienen una opinión menos aceptable sobre la participación política.

En la perspectiva de las relaciones con la empresa, los trabajadores del CNCF manifestaron que el sindicato ocupa un lugar esencial de legitimidad y que a través del contrato colectivo o de acuerdos obrero-patronales, es como se logrará la gestión empresarial por medio de los comités de empresa.

Tomando en cuenta que el comité de fábrica lo propone la empresa, como un organismo bipartita y cuyo objetivo es asesorar a los directivos de la empresa en el plano del mejoramiento cuantitativo y cualitativo de la producción y productividad, es lógico pensar que el análisis de esta experiencia no puede estar desligado del estudio entre las actividades definidas para el comité de empresa y problemas como fijación de salarios, escalafones y prestaciones en general, que son las más importantes para los obreros.

Esta idea parte de la base de que es imposible disociar las cuestiones de la producción y de la productividad, de los problemas generales de la organización del trabajo, de las remuneraciones y, en definitiva, de la gestión general de la empresa, siempre estará ligado el comité de empresa con la acción sindical y con la empresa misma.

Los efectos de la creación superestructural de comité, creados a iniciativa de la empresa, no penetraron en las bases obreras con la intensidad que se hubiera deseado. El hecho de que solo un 12% de los obreros aceptara que la intervención del comité debe solo asesorar y no directa, expresa la magnitud de esta diferencia en la definición de la entidad de este organismo.

El 24% de los obreros pensaba que la función del comité debe ser también administrativa, pero es importante el porcentaje de obreros que no estaban enterados de las funciones del Comité. Los obreros han asimilado una cierta transmisión ideológica de la autoridad sobre participación, pero no han logrado conocer, en la práctica, la experiencia de participación que debería de provenir del comité de fábrica. Las diferencias de apreciación son aún en gran medida, cuestiones de principio y no de práctica, lo que afirma lo tratado anteriormente, de que el debate previo a la implantación de los comités fue insuficiente y no logró un consenso adecuado para su formulación, ya que los obreros entendieron al comité de manera distinta a la original que animó su creación (mejorar la productividad), lo que es una forma de neutralización; además, la idea de participación administrativa no fue permitida por la empresa, de lo que se deduce el poco interés que se presentó en los trabajadores y la apatía del sindicato de promoverlos de una manera amplia.

Después de lo expuesto, podemos decir que la participación fue elemental, debido a la precariedad del establecimiento del comité en la rea-

lidad laboral de la empresa, con las consecuencias de aislamiento, - superestructuralidad y poca eficiencia en sus acciones. A pesar de - ésto, nos damos cuenta de la existencia de algunas condiciones favo- rables en el proceso de participación, como son: el interés global - del comité de fábrica, la legitimidad en las tareas de representa- ción y aquellas propias de la situación social del trabajo, por lo - que se crean perspectivas para que pueda seguirse la democratización en la empresa.

En DINA también funcionaron los comités de fábrica, pero por poco -- tiempo y mientras estos existieron, sus relaciones con el sindicato - fueron armónicas, aunque éste no apoyó unánimemente a los comités; -- aquí también se advirtió el temor de los dirigentes sindicales a una eventual pérdida de influencia, fenómeno que como lo vimos en el inci- so de la CTM y la cogestión, vuelve a repetirse, pues el sindicato, - como órgano de reivindicación, se superpone a las tareas de participa- ción, dando como resultado una reacción de autodefensa a la autoridad sindical.

En la situación de DINA, el sindicato apoyó relativamente a los comi- tés, lo que permitió lograr modificaciones; ésto lo podemos conside- rar como un poder de hecho, mas no de derecho, por ser un órgano mera- mente consultivo.

En relación con la administración, vemos que ésta apoyaba a los comi- tés. El sector técnico estaba menos motivado que el laboral respecto -

al impulso del comité en el sentido de que adquiriera una mayor capacidad de intervención, por lo mismo, el comité de empresa tuvo problemas para formular e implantar políticas concretas.

Ya se ha dicho lo difícil que resulta adecuar toda una gestión basada en principios de acción no socializada a la presencia de cuerpos orgánicos de participación, ajenos a la naturaleza básica de la nacionalidad en la organización tradicional; ésto y los problemas anteriormente descritos, influyeron para que dejaran de funcionar los comités de fábrica en DINA, además, éstos nunca lograron legitimarse con los obreros para lograr su apoyo, produciéndose una crisis entre el sindicato y la empresa, que no pudo ser superado; probablemente este fue el caso de una política sindical más que de un esfuerzo del propio Comité.

En SIDENA pasó algo por el estilo, el comité de empresa se disolvió, formándose posteriormente un órgano llamado Pleno de Alto Nivel, formado por el sindicato y la administración de la empresa, concretándose únicamente a analizar las relaciones colectivas de trabajo.

Para terminar, diremos que éste no ha sido un fracaso de la cogestión a través de los comités de fábrica, pues ésta realmente no se dió -- porque cuando se quiso intervenir en la administración de la empresa, la directiva de la misma no lo permitió y una cosa es cierta, no se pueda aislar a los comités de fábrica únicamente al campo de la pro--

ducción, sino que debe tratar tanto en ésta como en la administración, para poder resolver, conjuntamente con la dirección, todos los problemas que pudieran surgir; si el comité no participa en la cogestión, - se anula toda su potencialidad de acción

REFORMAS A LA ESTRUCTURA DE LA EMPRESA.

El partido político de Acción Nacional presentó en la XLVIII legislatura, la siguiente ponencia, que consideramos oportuno transcribir parte de ella:

"Son varios y trascendentales los problemas que plantea la organización actual de la empresa. Sin que el orden de enunciación signifique jerarquía entre ellos, pueden señalarse las relaciones entre patrones y trabajadores y los conflictos entre los intereses de los dueños de las empresas, principalmente el derecho a las utilidades, por una parte, y -- por la otra, los intereses generales del bien común y los de los consumidores, a quienes la empresa debe servir".

"Es innegable que al funcionamiento actual de la empresa se atribuye -- una importancia excesiva a la obtención de utilidades o ganancias, -- siendo que, si bien éstas deben considerarse una condición de existencia de la empresa privada, de ninguna manera puede aceptarse como su -- fin determinante y ni siquiera principal, sino que debe ser consecuencia de la buena producción de bienes o de la adecuada prestación de -- servicios, para satisfacer necesidades individuales y sociales, siempre dentro del reconocimiento y respeto a los intereses generales y, -- en ocasiones, de la satisfacción directa de esos intereses, como cuando se trata de empresas de servicio público".

"Debe admitirse, por otra parte, que en cierto aspecto, los problemas

de la empresa se relacionan estrechamente con el de la propiedad de los medios de producción o quizás, más bien, por el concepto de propiedad aplicados a los medios de producción".

"En efecto, si la propiedad privada se considera como un derecho individual absoluto y libre de responsabilidades sociales, la consecuencia necesaria es el predominio del interés de los dueños de la empresa sobre el interés de los trabajadores y por encima del interés general; pero si, como debe ser, la propiedad se considera limitada en su extensión y sujeta a una función social, es posible y debe realizarse un equilibrio equitativo de los derechos de los elementos humanos que integran la empresa, o sea, patrones y trabajadores, y el mismo equilibrio debe lograrse entre los intereses particulares de la empresa misma y los generales del bien común". (1)

La problemática que ha existido entre trabajadores y patrones sigue, no cambia a pesar de las reivindicaciones que logran los sindicatos, además, las exigencias de éstos son tantas que llegan a ahogar al empresario, llevándolo, inclusive, hasta la quiebra.

En estos momentos en que la crisis de México conlleva también a los empresarios, sólo se puede pensar en un cambio que logre una estabilidad económica que favorezca no solo a los trabajadores y a la empresa, sino también al gobierno.

(1) Reformas a la Estructura de la Empresa.

En este tema no se ataca a la empresa, puesto que ésta es parte de la cogestión, pero sí se pugna porque exista un cambio en la ideología del patrón y en la estructura de la misma empresa, ¿por qué?, la razón es simple, estamos viviendo en este momento una situación que se tendría que ser ciego o sordo para no percatarse que estamos cayendo en una sima de la que será difícil salir, si no hay un cambio en la economía; pensar en la socialización de los medios de producción no es la solución, ya que hoy, el mismo gobierno pone a la venta empresas que no ha sido capaz de administrar; cierto que las empresas del gobierno no tienen como finalidad el lucro, pero también es cierto que ésta no es la pérdida ni la subvención.

El cambio en la empresa lo tendrán todos aquellos que de una manera u otra intervienen en ella, como son el patrón, los trabajadores y el propio gobierno, cuya intervención es necesaria, pues a través de las leyes que emitió y emite, tanto el trabajador como el patrón se ven favorecidos.

No pretendemos dar la solución a la crisis, pero sí pensamos que ese cambio por el que pugnamos sirva para que los trabajadores estén conscientes de las pérdidas y ganancias de los empresarios, para que éstos tengan una mayor productividad y para que el trabajador no siga en una lucha que va en detrimento de la fuente de trabajo.

El empresario tiene que estar consciente de que el cambio es necesario y que es la única manera de seguir ganando; al compartir sus derechos

de administrador con aquéllos que le trabajan, verá que su producción se incrementa, ya que la psicología del trabajador cambiará positivamente para él mismo y para el patrón; esto se comprueba con lo dicho anteriormente sobre la situación del trabajador en la gestión empresarial y se reafirma con la experiencia de la República Federal Alemana.

Acción Nacional propone como una posibilidad que los trabajadores adquieran acciones de la empresa. Nosotros proponemos, además, la cogestión, figura jurídica en el derecho alemán, que es la participación de los trabajadores en la administración de la empresa.

EL SINDICATO Y LA COGESTION.

El sindicato es un instrumento de acción obrera que puede nacer a la vida laboral con la vida laboral misma y que, por eso mismo, es lo suficientemente flexible como para ir expresando en el tiempo el desarrollo de los intereses obreros; por esta razón es que la actividad sindical es una forma de participación que corresponde a las condiciones materiales y sociales que imperan en un medio obrero y laboral; por lo tanto se requiere de que los sindicatos, o mas bien los líderes sindicales, estén conscientes de la necesidad de crear una conciencia colectiva más compartida y desarrollada de la vida industrial, pero también de condicionantes materiales y organizacionales, es decir, a la formación técnica y social del trabajo, los cuales son la base material para que la participación obrera pueda tener posibilidades.

La idea de una fuerza laboral en proceso de asentamiento industrial, supone una difícil estructuración de las distintas capas obreras que respondan a una estrategia de acción más o menos homogéneas. La fábrica presenta en esta situación menos una unidad de referencia común que es un mosaico de significaciones diversas para cada sector obrero, -- pues se debe dar al obrero una conciencia industrial y una práctica -- sindical participativa en la misma actividad productiva.

En este cambio, el obrero tendrá que tener una mejor capacitación para que su interés por la gestión sea mayor y no deberá concretarse a las reivindicaciones que el sindicato logre para él, pues estas son ma

teriales y sociales.

La capacitación para el trabajador no incluye el que éste sea administrador y el sindicato no se ha preocupado por concientizar y capacitar a sus trabajadores para que formen parte de la dirección de la empresa.

Por lo que nos dimos cuenta, en el inciso de la CTM y la cogestión, -- así como en el caso que se refiere a Ciudad Sahagún, los sindicatos -- sienten temor de perder su fuerza frente a la cogestión. Creemos que -- no es así, pues ésta ha partido con más o menos fuerza en distintos -- países, predominantemente de los sindicatos; la influencia de éstos sobre la legislación y la vida pública, acrecentada en las uniones sindicales como la CTM, el BUO, actualmente el PAUS (Pacto de Apoyo y Unidad Sindical), etc., logran grandes beneficios para sus afiliados.

Frente a las exigencias sindicales, los patrones han mantenido una actitud relativamente transigente, entendiendo la importancia que tiene el mantenimiento de las buenas relaciones laborales para el desarrollo de la empresa, pero ni el empresario ni las uniones sindicales piensan o se preocupan por aquellas pequeñas fábricas, en donde no hay sindicatos ni nada que ayude a los obreros que en ellas laboran; sus conquistas, tanto de empresa como de sindicato, solo son para ellos, porque la ley se concreta a marcar los mismos derechos que se les otorgan a los trabajadores, ¿por qué entonces no pensar en ellos también?

La idea de iniciar investigaciones sobre las relaciones sociológicas y psicológicas en las empresas y en los puestos de trabajo partió de los sindicatos, fueron realizadas en primer término en Estados Unidos y luego en Europa. Todos los interesados reconocieron que los métodos de dirección patriarcalista de la empresa no deben ser ya practicados. La experiencia en esos países demuestra que los patronos que mantienen el punto de vista de ser los amos, no solo incurren en conflicto con su personal, sino, incluso, con la opinión pública.

La experiencia sindical en nuestro país ha sido manchada por líderes corruptos que se inclinan ante el patrón por unas migajas de dinero, antes de darle a sus representados los derechos que les son inherentes.

El Estado, como patrón, no hace nada para solucionar la situación que viven millones de trabajadores mexicanos. En el siguiente y último punto de este trabajo, hacemos una semblanza de la burocracia y el Estado porque creemos firmemente que es éste el que debe iniciar el cambio económico en nuestro país, dándole al trabajador el derecho que le corresponde. Este derecho es el de ser un ser humano, capaz de intervenir como tal dentro de la empresa.

LA COGESTION COMO UNA ALTERNATIVA PARA LOS TRABAJADORES.

El Estado y la empresa pública.

A través de la Constitución de 1917, el Estado organiza un nuevo modelo capitalista, como una expresión formal del pacto social surgido de la revolución, mas este acuerdo no surge propiamente de ésta, sino del aplastamiento orgánico de la misma. El nuevo Estado surge con tres rasgos importantes que son: la democracia representativa, la dictadura -- presidencial y el corporativismo, combinándose entre sí; la Constitución sanciona y legaliza, por igual, estos tres aspectos.

El texto constitucional se inspira en el liberalismo establecido, de ahí la igualdad entre los hombres ante la ley, otorgando las garantías individuales, concediéndole la soberanía al pueblo, que la ejerce por medio de sus representantes. El país es una república compuesta por -- Estados libres y soberanos unidos por un pacto federal. Se reconoce la división de los tres poderes: ejecutivo, legislativo y judicial; de -- acuerdo con este documento, el Presidente tiene derecho de iniciar leyes y de emitir decretos, convirtiéndose así en un poder legislativo; nombra a las autoridades judiciales, por lo que consideramos que el poder ejecutivo absorbe a los otros dos; además, la soberanía de los Estados está sujeta, también, a los poderes direccionales del Presidente, lo que dá lugar a que se considere que queda configurada una dictadura constitucional de corte presidencialista.

Los Artículos 27 y 123 Constitucionales, otorgan al Presidente facultades superiores para legislar sobre la propiedad y el trabajo, considerándolo como árbitro del país y son estas funciones arbitrales las que dan lugar a toda una estructura corporativa.

El Artículo 123 reconoce la existencia de las clases fundamentales de la sociedad capitalista, al igual que su antagonismo, proponiendo la vía institucional para mantener regulada la lucha de clases a través de las juntas de conciliación y arbitraje que ya hemos mencionado, de esta manera, el Estado tiene una gran variedad de organismos tripartitas encargados de conciliar las clases sociales, como son: Tribunales laborales; Comisión Nacional de Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas, Consejo Técnico del Instituto Mexicano del Seguro Social, etc. siendo estos organismos corporativos, porque integran a las clases sociales por ramas específicas de actividad económica y de manera vertical al aparato del Estado.

El Estado reconoce la lucha de clases e incorpora a obreros y capitalistas en sindicatos separados que lleva a organismos tripartitas, en los que es una tercera parte, haciendo creer de esta manera que es un conciliador, cuya finalidad es obtener el equilibrio entre el capital y el trabajo, teniendo como propósito primordial producir y reproducir la dominación del capital, buscando la conciliación de clases, la unidad nacional, el progreso y el desarrollo económico del país, sí, pero todo ésto es a costa de los asalariados.

Nada define mejor la naturaleza capitalista del Estado como la ley laboral, concediendo los mismos derechos a patrones y obreros, como son el derecho de asociación y de suspensión de actividades, haciendo omisión a la desigualdad de las partes, convirtiéndose así en un instrumento de control político en manos del Estado, de aquí que los sindicatos tengan como función dentro de la nueva sociedad, obtener el equilibrio entre los factores de la producción, cuando se hayan roto, con un carácter reformista delimitado previamente por la ley. "Los sindicatos no existen para pugnar por la emancipación histórica del proletariado, sino para refrenar los excesos del capital, por lo que toda lucha reivindicativa de los trabajadores debe ser reconocida y arbitrada por el Estado; debe de seguir las vías legales que la dominación prevaleciente le ha impuesto, a riesgo de que, de no hacerlo así se le considere ilícita, delictuosa y de competencia propiamente penal., (1)

El control que el Estado ejerce sobre los sindicatos es político; al agruparlos en grandes centrales obreras, los sindicatos se convierten en organismos del orden público, quedando establecida así la cadena de dominación Estado-Partido-Sindicato, sentándose las bases para que surja una burocracia sindical como representante del gobierno en el movimiento obrero; esta burocracia constituye una estructura específica, - pues olvidemos que de ella se desprenden grupos empresariales formados por individuos que tuvieron puestos públicos, con los cuales se enri--

(1) Juan Felipe Leal.

México: Estado, Burocracia y Sindicatos.- Ed. El Caballito.

México 1975, pág. 45.

quecieron; además, son los que forman los sindicatos blancos, aquéllos que se concretan a estar callados siempre, lo que hace que prive una mínima ideología en el burócrata sindical, por lo que se manipula económica, sindical y políticamente, movimiento que se facilitó por lo -- dicho anteriormente y lo ubica dentro de la ideología de la revolución que es a fin de cuentas, burguesa.

Por lo tanto, la Constitución de 1917 que nos muestra el nuevo Estado, es un claro testimonio de las contradicciones que enfrentaba la burocracia política, es así como, mientras otorga garantías individuales, reconoce por otro lado el antagonismo de clases, por lo que propone al Estado como árbitro que se encarga de reconocer y organizar a las clases tanto dominantes como dominadas, ubicándolas dentro del marco permitido por la ley y sobre ésta, la decisión presidencial, garantizando así la hegemonía de la burocracia y la supremacía del Estado como patrón y empresario público.

En la etapa que va de 1915 a 1940, el Estado revolucionario había llevado a cabo una reforma agraria y nacionalizado vitales empresas que -- estaban en manos extranjeras, remodelando la estructura social económica y política del país, creando nuevas instituciones como: CNC, CTM, -- CNOP, CONCAMIN, CONCANACO, COPARMEX, etc. Después de esta etapa reorganizadora, los siguientes gobiernos han visto el deterioro creciente -- de la base social, pero también un acelerado crecimiento económico, -- por lo que la burocracia política sólo podrá mantener su hegemonía en la medida que sea capaz de realizar un nuevo pacto laboral, que le per

nita reconstruir su base social de apoyo, puesto que toda la situación que vivimos nos indica la necesidad de un cambio, tanto en el aparato político como en la estructura laboral.

Mucho se habla de la estabilidad política del país; los medios de comunicación la pregonan y el partido oficial la ha tomado como su bandera, pero esta estabilidad no existe, pues el pueblo está en efervescencia, cansado de tanta mentira (demagogia) de los políticos, de la nula capacidad adquisitiva que tiene, pues mientras el salario mínimo sube un 18%, el de los burócratas es superior. De la desigualdad tan brutal de clases que existe, el rico es más rico y el pobre ya no puede serlo más.

Hablábamos en el inciso anterior de los trabajadores que no están sindicalizados y que desgraciadamente forman una gran mayoría, y digo desgraciadamente, porque ellos tienen que conformarse con un salario mínimo sin que a nadie le importe que carezcan de lo más esencial para vivir; hablan de estabilidad política y no mencionan los problemas que se suscitan en las votaciones; mencionan una paz social ocultando el incremento de asaltos y robos, sin que el gobierno ponga la solución, otorgándole al pueblo bases legales para que no lo sigan discriminando con un salario que no cumple con los requisitos que marca la ley.

La solución debe emanar del mismo Estado, tratando de aplicar la coacción, tema de este trabajo, como una alternativa para el cambio.

Las empresas públicas.

Se considera como organismo descentralizado a aquéllas empresas que son provistas de personalidad jurídica y creadas por la ley del Congreso de la Unión, o por decreto del Ejecutivo Federal, asignándose su patrimonio del Estado; se denomina empresa de participación estatal a aquéllas cuyo capital se considere a través de acciones cuya suscripción es competencia exclusiva del gobierno federal, o bien, cuando su capital social o sus acciones pertenecen, cuando menos en un 50% al Estado o también cuando el gobierno tiene la facultad de nombrar la mayoría de los miembros del órgano directivo de la misma. Estas empresas pueden ser mayoritarias o minoritarias, sin embargo, para determinar si una empresa es pública o no, hay que atender al criterio de control de ésta y no meramente al porcentaje de acciones que de ellas posee el Estado.

Se afirma que la mala marcha de las empresas estatales deriva principalmente de su órgano administrativo y fundamentalmente de la corrupción que existen en ellos; efectivamente, muy alto es el costo social de estas empresas, ya que los administradores son políticos, que las más de las veces no tienen ni idea de lo que están haciendo, y por lo único que están en esos puestos es para su beneficio personal.

Una segunda causa podría atribuirse al mal tino que ha tenido siempre el Estado al adquirir empresas, que cuando pertenecían a particulares estaban en quiebra, dejándole a éste un problema económico, insoslaya

ble, como ejemplo de esto tenemos: Motores y Maquinaria Anáhuac, Cobre de México, Tubos de Acero, etc.

También se atribuye el fracaso al oportunismo o capricho de políticos, para crear empresas sin un previo estudio económico, como fue el caso de Guanos y Fertilizantes, en el que crearon una empresa sin pensar en lo que tardan en crecer los guanos; vieron muchos en ese momento, pero después no hubo más; otro más es Las Truchas, que se montó en donde -- está actualmente, en parte pensando en la lejanía de las fuentes de -- carbón que en ese momento estaba a un bajo precio y que posteriormente ese precio se cuadruplicó.

Casi todas las empresas padecen en mayor o menor grado la burocracia, es decir, impuntualidad, rutina, retraso de iniciación de labores, interrupciones injustificadas, papeleo, trámites lentos, incumplimiento de programas y calendarios, etc., esto representa una apatía total por el trabajo.

El hecho de involucrar a las empresas estatales en el juego político -- es otra de las causas que afectan el buen funcionamiento de ellas, pues remueven directores y administradores conforme se está llevando la política para la ocupación de puestos públicos. La empresa estatal, como organismo social, necesita de un principio administrativo que le permita cumplir satisfactoriamente con la finalidad de producir bienes y servicios, para llegar a lograr su cometido, que es el bien común.

Quisimos hacer notar cuál es la situación de las empresas del Estado y la posición de éste ante ellas, porque consideramos que es precisamente en ellas donde se debe tomar en cuenta la cogestión, porque los trabajadores son los que tienen pleno conocimiento de su funcionamiento, y no permitir que los administradores de las mismas sigan tomando sus puestos como un escalón político o refugio de sus anteriores actividades.

La formación de consejos de trabajadores y representantes del patrón, podrán tomar decisiones administrativas, sociales y de personal, concu^rriendo en ellos todo tipo de trabajadores, claro que ésto se logrará, siempre y cuando el gobierno dé la pauta, empezando por reformar la estructura jurídica de la empresa, creando leyes que favorezcan la cogestión y reconociendo al trabajador como un ser humano útil a la empresa.

Estamos conscientes de que el trabajador, en su situación actual, no podrá tomar decisiones de un momento a otro; que este cambio se tiene que ir dando poco a poco y que se empezará a dar como un proceso natural de desarrollo y más que todo, por conveniencia para las partes, -- pues la nueva tecnología administrativa exige una administración por -- objetivos, un desarrollo organizacional y los intentos de cogestión sa bemos que ya caminan en ese sentido.

Así es que la ley actual, que es tutelar del trabajador, nunca lo va -- a sacar de su condición de ser marginado, por lo que se requiere de -- una ley que sin desconocer la situación de desventaja en que se encuen

tra, abra las puertas a una total reivindicación del trabajador. Además, es indudable que en todos los órdenes de la vida, se tiende a la mayor intervención de los hombres en las instituciones que los afectan, así lo vemos en la vida pública, en la que hablamos de una democracia, en donde todos tenemos que participar y si ésto sucede a nivel macroestructural, por qué no hacerlo en el nivel de las empresas, democratizándolas también, para que todos participen en ellas, respondiendo así a la necesidad inaplazable del hombre a autodirigirse, por lo que es necesaria la integración del trabajador como cogestor de la empresa.

La cogestión en las empresas, según su estructura.

En las empresas, en las que hay un solo dueño, es éste el que realiza todo género de acciones que rigen en su empresa, adoptando decisiones económicas, sociales, administrativas, etc.; esta empresa individual es para nosotros importante, ya que en ellas poquísimas veces tienen veinte o más empleados que pudieran formar un sindicato, por lo que es aquí donde más se explota al trabajador, puesto que no hay contrato colectivo de trabajo y sólo se les otorga los mínimos que marca la ley, haciendo las más de las veces que se firmen contratos mensuales para no darles las prestaciones a que tienen derecho por antigüedad. En esta empresa, el capitalista es el amo y los trabajadores sus esclavos, entonces, por qué no obligar al patrón, por medio de la ley, a formar consejos de administración con los trabajadores, para que de una manera democrática se tomen todo tipo de decisiones y de esta ma-

nera el trabajador tenga el conocimiento exacto de lo que sucede en su trabajo, lo que constituye una garantía para el patrón, y ya en este caso para su consejo de cogestores.

Sociedades Anónimas.

La ley de sociedades mercantiles establece los requisitos para la recreación de los diferentes tipos de sociedades que ella misma reconoce, sociedades en donde se equilibran y nivelan todas las diferencias existentes, reconociendo igualdad en donde concurren grupos profundamente desiguales y el poder económico queda debidamente legalizado, por lo que el débil queda en manos del poderoso. Radbruch nos dice: "La libertad de ser propietario se convierte, en manos del más fuerte económicamente, en una libertad para disponer de cosas, en una libertad para disponer de hombres y quien manda sobre los medios de producción, es decir, sobre las posibilidades del trabajo, tiene también en sus manos la palanca de mando sobre el trabajador". (2)

A excepción de las sociedades cooperativas, todas las demás sociedades que conocen esta ley, pertenecen a un sistema capitalista y por lo tanto, desigual e injusto.

(2) G. Radbruch.

Para la constitución de las sociedades desde su principio, se delimita perfectamente el campo de acción de cada uno de los factores de la producción, por lo que queda el poder del capital como uno absoluto - de dicha sociedad, que hacen que se identifique a la empresa con el capital, ya que en su constitución, la sociedad está formada casi exclusivamente por socios capitalistas, lo que es obvio en la sociedad anónima; la constitución del trabajo se realiza independientemente de la formación de la sociedad, por lo que el trabajo sigue considerándose se como una mercancía.

Si una vez creada la sociedad anónima, se forma también un consejo de administración representando al capital y al trabajo, se logrará la participación total del trabajador, considerándose de esta manera como parte de la empresa, situación que beneficiará a ambas partes, primero porque la técnica administrativa descansará en el órgano cogestor y, segundo, porque como resultado de lo anterior, al asistir los trabajadores mediante su representación a los actos administrativos, se irán capacitando en ello, ampliando de esta manera su campo de funciones. En cuanto al nombramiento del comisario, por sus atribuciones, consideramos que el trabajador también debe participar en dicho órgano, ya que esto ayudará a la mejor capacitación del trabajador, aunque en este caso, para no interferir con la ley, éstos no sean comisarios, sino únicamente delegados con derecho de asistencia y voz.

Sociedad de Personas.

La sociedad en comandita simple es administrada por los socios comanditados, elegidos de entre ellos (los comandatarios no pueden ejercer actos de administración), la sociedad por acciones a la que es aplicable lo anterior por la forma en que se realiza la gestión de estas sociedades, el administrador guarda semejanza con el empresario, este gerente de la sociedad de personas se encuentra en la situación del empresario individual, que como jefe dirige la empresa, de lo que se desprende que la cogestión deberá realizarse por el o los representantes de los trabajadores, que funcionan según sus facultades ante él o los administradores, nombrados por los socios legalmente facultados para ello.

Así, en virtud de sistemas que en su escala de valores colocan en una cúspide al valor económico, las relaciones obrero-patronales, aún cuando estén consideradas de Derecho Público, se ven subordinadas de hecho a las leyes mercantiles que son de derecho privado, no en la jerarquía formal de nuestro sistema jurídico, sino en la realidad de la vida social.

El Derecho Laboral, como ya lo mencionamos, es tutelar, pero dentro del marco que señala el derecho mercantil, este determina el tipo de relaciones; aquél se preocupa de que este tipo de relaciones sean lo menos injustas o desiguales, pero no llega a modificar este tipo de relaciones.

En el caso de la administración de las sociedades, es el derecho mer-

cantil el que impera en las relaciones laborales. La asamblea de accionistas es la máxima autoridad en las empresas y sus decisiones son las que determinan la situación y la vida misma de la empresa. Están formadas por el factor capital y la realidad es que en general los accionistas, aparte de aportar sus capitales, no tienen ninguna relación con la empresa y no mantienen otro interés que el rendimiento e incremento de su capital. Los consejos de administración son nombrados por los accionistas, notándose la total ausencia del trabajador y tanto las decisiones de los accionistas como las del consejo de administración, afectan directamente a los trabajadores, y es poco lo que el Derecho del Trabajo hace en este sentido, sólo imponen algunas restricciones a la libre voluntad de los patrones, pero no obligan la participación del trabajador en más esfera que la del trabajo.

Podríamos decir, por lo tanto, que hay un conflicto de leyes que no puede ser resuelta en la situación actual, por lo que nuevamente aparece la necesidad de un nuevo derecho social, que supere definitivamente las dualidades de las relaciones laborales, integrando la situación particular de cada empresa, con la situación general de la economía nacional.

LA COGESTION COMO UNA ALTERNATIVA.

La razón por la cual consideramos a la cogestión como una alternativa para los trabajadores, es por la convicción de la prevaiente desigualdad entre el capital y el trabajo; en el sistema social y económico de nuestro país, y por una necesidad inminente de un cambio en la actuación de los sindicatos frente a este problema, pues a lo único que se abocan éstos es a tratar de incrementar los salarios, sin importarles cuál es la situación económica de la empresa, haciendo a un lado las más de las veces la necesidad imperiosa de cuidar la fuente de trabajo; se concretan a emplazar a huelga y a obligarla, ya sea a un aumento salarial de emergencia o a solicitar de ella prestaciones en muchos casos imposibles de cumplir. En nuestra propuesta el sindicato debe cooperar con la empresa y tratar por medio de reivindicaciones (ya que por ley en este momento no es posible), lograr la introducción de cambios sociales que los favorezcan a ellos, y a la misma empresa, por medio de su participación en cuestiones económicas, sociales y administrativas en la fuente de trabajo, para llegar a inestitucionalizar la igualdad entre el capital y el trabajo, a través de la democratización de la empresa por medio de la cogestión.

Las interrogantes que se nos presentan son muchas en cuanto a la cogestión, por lo tanto, trataremos de hacer una relación de ésta.

Ya hemos hablado de la cogestión en la República Federal Alemana, e hicimos notar las diferentes formas de cogestión que se han dado en

ella; nosotros nos declaramos partidarios por la cogestión Montan, -- existente desde 1951 en la industria del carbón y del acero, considerando que es la que dá mayor igualdad al trabajador frente al patrón, así que será ésta la que explicaremos.

La cogestión se lleva a cabo por medio de consejos de vigilancia, llamados también consejos de fábrica, que están constituidos en una forma paritaria, esto es, el mismo número de representantes de los trabajadores y del patrón; como forman una cantidad par se nombra a un hombre neutro que en un momento dado dirime la controversia, esta persona no representa al capital ni al trabajo, por lo que será nombrado -- por el consejo.

Los representantes del capital son nombrados por la asamblea general de accionistas, o dado el caso por el patrón, y los representantes de los trabajadores por un cuerpo electoral del consejo de empresa, éste debe ponerse de acuerdo con él o con los sindicatos y éstos tienen la facultad de proponer nombres que representen a los asalariados; debo decir que también los trabajadores de confianza tendrán representantes dentro del consejo. Todos los representantes de los trabajadores sindicalizados son elegidos por la asamblea general.

Este consejo de vigilancia elige al gerente de la empresa, es decir, -- la junta directiva que ya ha sido nombrada por el consejo, de la que forma parte también un director de trabajo, siendo su misión representar los intereses de todo el personal de la empresa; en esta situación

se logra, por ejemplo, una planificación del personal a largo plazo, mejoras en las condiciones de trabajo y sobre todo, una información completa de la situación de la empresa, por lo que consecuentemente se producirán mucho menos tensiones sociales.

Los consejos de vigilancia tendrán un presidente y un vicepresidente, el presidente que será el hombre neutro de que hablábamos, tiene el voto de calidad. En las reformas que tuvo la ley de 1955, se nombra también a un director laboral, que es propuesto por el sindicato. La duración del consejo será de dos años mínimo.

Una vez aclarada la forma en que se constituyen estos consejos, diremos cuál es su campo de acción: En la administración de la empresa, en la vigilancia del personal, injerencia en los problemas económicos de la empresa, en el aspecto social y en el campo político de la misma.

En el campo económico podríamos nombrar, por ejemplo, cambio de maquinaria, reducción o aumento del personal o del capital, etc.; en el aspecto social es vigilar que los empleados tengan mejores condiciones para laborar, aumentar el estándar de vida del trabajador, viviendas, centros recreativos, etc. En la política, el consejo de vigilancia -- pertenece directamente a ella y tendrá derecho a ser oído en todo lo que se refiere a esta situación.

Es importante hacer notar que los consejos cooperarán en todo con los

sindicatos y lo apoyarán en caso de una controversia.

El trabajador que forma parte de la cogestión, de ninguna manera se -- convertirá en patrón, por el contrario, defenderá los intereses de -- ellos mismos, pues nunca permitirá que se tomen medidas que amenacen -- la productividad o el orden social de la empresa.

En cuanto a la huelga, los trabajadores seguirán teniendo este derecho, puesto que les es inherente, pero el sindicato será el que siga tenien do esta facultad, ya que los consejos no tendrán derecho a declararla.

Pensamos que al participar los trabajadores en la administración de la empresa y por todo lo antes dicho, referente al comportamiento de éstos en la cuestión empresarial, la huelga por desequilibrio entre capi tal y trabajo irá menguando, pues ésta, a medida que la cogestión se -- dé, cambiará su contexto.

Por último, tratando de fundamentar el derecho de cogestión, diremos -- que lo vemos a través de dos fases, un fundamento real consistente en -- los imperativos de justicia que lo motivan, y un fundamento formal en el que pedimos se consigne en la legislación. El derecho de cogestión, sin embargo, como ya lo dijimos antes, su naturaleza será derecho co-- lectivo del trabajo, ya que está motivado por derechos superiores a -- los puramente parciales, que sindicatos y empresas suponen. En cuanto a la justificación jurídica, consideramos que está en la justicia so-- cial del bien común, y por ser los trabajadores seres integrantes de --

la sociedad y de una comunidad subordinada a ella, son acreedores - de los beneficios de dicho bien común, uno de los cuales será, como ya lo hemos repetido, el ser partícipes en una forma total, de la - empresa en que laboran.

CONCLUSIONES

- 1.- Proponemos que se regule la participación de los trabajadores en la empresa, dentro de los organismos administrativos, sociales, personales y económicos, estudiándose estos puntos a partir de lo que es el trabajo y el lugar que ocupa en la vida del hombre y de la sociedad.
- 2.- Que el Derecho del Trabajo deje de ser un Derecho Tutelar del -- Trabajador, por surgir como un inminente derecho social que anule la desigualdad económica entre el patrón y el trabajador, a través del órden jurídico.
- 3.- Que este Derecho Social contemple la situación de los trabajadores en las sociedades mercantiles, para que no se presente esa ambigüedad entre el Derecho Mercantil y el Derecho Laboral.
- 4.- Consideramos que el trabajo no es solamente una actividad económica, sino un medio de realización del hombre socialmente moderado. El Derecho del Trabajo, por lo tanto, encuentra aquí un criterio básico de orientación.
- 5.- Una legislación que considere la participación del trabajador en una cogestión, ya que sustentando este criterio, la fuerza del trabajo no sería una mercancía más al servicio del capital.

- 6.- Creemos que a través del contrato colectivo, se debe llegar a la cogestión, pues el sindicato está obligado a cumplir con los preceptos más elevados, para lo que fue creado.

- 7.- Con la cogestión se termina el desequilibrio entre capital y -- trabajo, y la productividad del trabajador se incrementa.

- 8.- En las empresas del Estado se cumplirá con el fin absoluto para lo que fueron creadas, pues la cogestión permitirá que se cumpla no sólo con el bien común sino en el ámbito socio-económico en la vida del trabajador, considerándolo como un ente integrante de la sociedad.

B I B L I O G R A F I A

- 1) Alonso Aguilar M.
"MEXICO, RIQUEZA Y MISERIA"
Ed. Nuestro Tiempo, 17a. edición
México, 1984
pág. 270

- 2) Angulano Arturo.
"EL ESTADO Y LA POLITICA OBRERA DEL CARDENISMO"
Ed. Era, 5a. edición
México, 1980
pág. 186

- 3) Biblioteca Salvat de Grandes Temas
"LAS ORGANIZACIONES INTERNACIONALES"
Ed. Salvat Editores, S. A.
Barcelona, 1973.
pág. 143

- 4) Carr Barry
"EL MOVIMIENTO OBRERO Y LA POLITICA EN MEXICO"
Ed. Era
México, 1982
pág. 282

- 5) Clark Marjone Ruth
"LA ORGANIZACION OBRERA EN MEXICO"
Ed. Grijalbo
México, 1983
pág. 244

- 6) Confederación de Trabajadores de Venezuela
"LA PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES EN LA ADMINISTRACION
DE LA EMPRESA"
pág. 132

- 7) Guadarrama Rocío
"LOS SINDICATOS Y LA POLITICA EN MEXICO. LA CROM 1918-1928"
Ed. Era
México, 1981
pág. 239

- 8) Huitrón Jacinto
"ORIGENES DEL MOVIMIENTO OBRERO EN MEXICO"
Ed. Editores Unidos, S. A.
México, 1980
pág. 318

- 9) Iglesias Severo
"SINDICALISMO Y SOCIALISMO EN MEXICO"
Ed. Grijalbo
México, 1981
pág. 1984

- 10) Leal Juan F.
"MEXICO: ESTADO, BUROCRACIA Y SINDICATOS"
Ed. El Caballito
México, 1975
pág. 143

- 11) Lejeune Emile
"AUTOGESTION, PARTICIPACION OBRERA EN LA ADMINISTRACION DE LAS EMPRESAS"
Ed. Diana
México, 1979
pág. 215

- 12) Maldonado Edelmiro
"BREVE HISTORIA DEL MOVIMIENTO OBRERO"
Ed. Universidad Autónoma de Sinaloa
México, 1981
pág. 240

- 13) Mandel Ernest
"CONTROL OBRERO, CONSEJOS OBREROS Y AUTOGESTION"
Ed. Era
México, 1977
pág. 450

- 14) Marnecker Martha y Gabriela Uribe
"LUCHA DE CLASES"
Ed. Nuevos Horizontes
Cuaderno de Educación Popular 4: (V.1)
México,
pág. 61

- 15) Marx Carlos
"EL CAPITAL"
Versión abreviada de Julian Borchardt
Ed. Sánchez Mata
México, 1981
pág. 379

- 16) Moro Martín
"CONTROL Y LUCHAS DEL MOVIMIENTO OBRERO"
Ed. Nuestro Tiempo
México, 1982
pág. 215

- 17) Partido Acción Nacional
"LA REFORMA DE ESTRUCTURA DE LA EMPRESA"
México, 1973
pág. 125

- 18) Ruiz Ramón E.
"LA REVOLUCION MEXICANA Y EL MOVIMIENTO OBRERO 1911-1923"
Ed. Era
México, 1978
pág. 155

19) Seminario Nacional por Regiones.

"LA PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA"

CTM-OIT, Reunión Nacional Evaluatoria

Ed. Instituto de Educación Obrera

México, 1977

pág. 63