a) actividades en relación con la contraparte, o sea, el empresario;

b) actividades de relación de los órganos sindicales con la base y, más ampliamente, con el conjunto de trabajadores.

c) todas las actividades determinadas por la estrategia general del sindicato, en cuanto organización de clase y en cuanto sujeto político.

3. *Protección legal de la acción sindical:* es el conjunto de garantías legales que se dispongan para posibilitar y tutelar un normal desenvolvimiento de la organización y de la actividad en el seno de la empresa, manifestándose también en tres núcleos fundamentales:

a) derechos individuales de los trabajadores:

b) derechos de titularidad directamente sindical;

c) derechos de titularidad individual de los representantes sindicales.

4. El *actual panorama español* camina a la búsqueda de modelos, siendo lo más probable que se acoja definitivamente el francés, con un fuerte peligro de «anomia» o desfase entre la organización y las sedes reales del conflicto, porque el modelo debería asemejarse más al italiano. La clave del problema es el modelo de acción sindical por el que se opte: o un sindicato con un fuerte aparato burocrático, reconocido, respetado, que se constituya en «perro de guardia» de la base y en controlador y canalizador de la espontaneidad, o un sindicato abierto al protagonismo de la base, respetuoso de la dinámica asamblearia y tendencialmente unitario. Sin embargo, el Decreto de Elecciones sindicales de diciembre de 1977 y el proyecto de Ley de Acción Sindical en la Empresa, permiten afirmar que la correlación de fuerzas ha forzado una salida limitativa de las posibilidades de opción organizativa de los trabajadores y posible foco de confusión representativa, a la par que prácticamente cercenadora de la presencia organizada del sindicato en la empresa.

LA COGESTION EN LA EMPRESA

Prof. Antonio Ojeda Avilés

Es una realidad que los trabajadores quieren participar en la gestión de las empresas, precisamente en estos momentos cuando sus puestos de trabajo y el nivel adquisitivo de sus salarios son amenazados. Como respuesta, surge un interés por las experiencias cogestoras y participativas implantadas en algunos países, especialmente en la RFA con la

UNIVERSIDAD DE MURCIA

Ley de 4 de mayo de 1976. Pero, puesto que no nos basta con la acepción corriente que la identifica con la participación de los trabajadores en el máximo organismo directivo de la empresa, precisamos una definición de la cogestión, siendo a tal respecto dos las modalidades distinguidas doctrinalmente:

— en una acepción amplia: gestión compartida de la economía por trabajadores y propietarios, dentro de la cual cabe un nivel mínimo (decisiones sobre el puesto de trabajo: horarios, primas, vacaciones...) y otro más profundo (cogestión del establecimiento, por lo general a cargo de un órgano institucionalizado de representación);

— en una acepción estricta: participación en pie de igualdad de representantes obreros en los organismos gestores de la empresa.

Las explicaciones críticas que de la cogestión en la RFA se dan generalmente, utilizan elementos voluntaristas, siendo así que el modo de producción es determinante en este tema: cuando en un país prevalece la gran empresa, el oligopolio, y hay una fuerte trabazón mediante consorcios fácticos y jurídicos, son los propios empresarios, o si se quiere, es la propia estructura económica la que demanda la intervención de representantes obreros en la toma de decisiones económicas, por ser la única forma de prestar operatividad a tales decisiones; por el contrario, allí donde todavía es fuerte el capitalismo de competencia, la fragmentación empresarial se corresponde con la fragmentación del movimiento obrero, y el espíritu de lucha se ve propiciado por la diferenciación de intereses entre los diversos colectivos.

Es claro que no todo puede imputarse al modo de producción para decidir automáticamente el tipo de relaciones laborales que se van a realizar: en primer lugar, la tradición consejista del movimiento obrero alemán es muy antigua y fuerte, y en segundo lugar el acontecer histórico provocó una difícil situación fronteriza tras la Segunda Guerra Mundial (con la Alemania Oriental comunista), de modo que para el patronato alemán era esencial contemporizar con sus trabajadores, desprestigiado como estaba por su colaboración con el nacismo, y terminó por aceptar la intervención paritaria en las grandes empresas siderometalúrgicas, primero, y en otras esferas, luego.

En España, la concentración económica se está acelerando tanto por la crisis estructural cuanto por la política económica del Gobierno, y ello se suma a las tendencias unificadoras en el movimiento obrero para configurar un marco donde la cogestión aparece como meta a conseguir, superado su desprestigio y convertida en la reivindicación más moderna del sindicalismo europeo.

UNIVERSIDAD DE MURCIA