

# ***Cogestión empresarial en la República Federal de Alemania***

## **Cogestión empresarial en la República Federal de Alemania**

25 de septiembre de 2012

### ***I. Introducción***

En la República Federal de Alemania, el sistema de cogestión y participación de trabajadores está regulado por distintas leyes implementadas en dos diferentes niveles:

- A nivel de las fábricas, existen la Ley de comités de empresas de 2001 (*Betriebsverfassungsgesetz 2001*) y la Ley de comités de representantes de empleados de alta dirección de 1988 (*Sprecherausschussgesetz*)
- A nivel de las empresas, existe la Ley de participación de un tercio de representantes de los empleados (*Drittelbeteiligungsgesetz*, 2004), la Ley de cogestión de empleados en los consejos de supervisión y directorios en empresas de las industrias del carbón, el hierro y el acero de 1951 (*Montan-Mitbestimmungsgesetz*) y la Ley de cogestión de 1976 (*Mitbestimmungsgesetz*).

El sistema de cogestión y participación de trabajadores y empleados se inició en los años 20 del siglo pasado y fue restablecido y ampliado de manera considerable al inicio de los años 50. Tanto su desarrollo como su alcance deben ser vistos necesariamente en el contexto socioeconómico general de la República Federal de Alemania, por lo que su

transferencia a contextos nacionales diferentes es virtualmente imposible.

En términos generales, la cogestión y participación de trabajadores y empleados es en Alemania un principio indiscutido y reconocido por los empresarios. Sin embargo, todas las regulaciones deben respetar la línea de demarcación determinada por la constitución y la legislación económica en orden a asegurar que los accionistas y los dueños tengan el poder de tomar las decisiones finales.

### ***II. Cogestión a nivel de las fábricas***

#### ***Ley de comités de empresas de 2001 (Betriebsverfassungsgesetz 2001)***

La Ley de comités de empresas fue dictada en 1952, y en 1972 y 2001, se le introdujeron modificaciones que ampliaron de manera importante su alcance. La ley se aplica a todas las fábricas con al menos 5 trabajadores y les otorga a los comités de empresa -en su calidad de representantes elegidos de todos los trabajadores y empleados con excepción del personal gerencial- una serie de derechos a la información, consulta y cogestión. En algunos casos, esos derechos son muy amplios.

En los comités de empresa, solo pueden ser elegidos empleados y trabajadores que pertenezcan al personal de la fábrica correspondiente. Los sindicatos no tienen

---

La BDA es la mayor organización dedicada a temas de políticas sociales en representación de la empresa privada alemana. Representa los intereses de pequeñas, medianas y grandes empresas de todos los sectores en temas relativos a políticas sociales y negociación colectiva, legislación laboral, políticas de mercado laboral y educación. La BDA trabaja a nivel nacional, europeo e internacional, representando los intereses de un millón de empresas con 20 millones de trabajadores, las que están vinculadas a la BDA por medio de una membresía voluntaria de diversas federaciones de empresarios. Estas federaciones de empresarios están organizadas en 52 organizaciones sectoriales nacionales y 14 asociaciones regionales que son miembros directos del BDA.

**Registro de transparencia N° 7749519702-29**



influencia legal en la composición del comité de empresa y, expresamente, no están autorizados a enviar funcionarios sindicales a los comités de empresa. En consecuencia, los consejos de empresa no son entidades sindicales, a pesar de que en la práctica la mayoría de los miembros de los comités de empresa, particularmente en fábricas con alto nivel de sindicalización, son miembros de un sindicato. Sin embargo, incluso en esos casos, los sindicatos no están autorizados a dar instrucciones a los comités de empresas.

El principio rector de la relación entre los empresarios y los comités de empresa - explícitamente recogido en la ley- reza: “trabajar juntos en el espíritu de confianza mutua ... para el bien de los trabajadores y la fábrica”. Este principio prohíbe, ante todo, cualquier forma de acción reivindicativa entre el comité de empresa y el dueño de la fábrica. De hecho, cualquier conflicto que surja entre ambas partes debe ser resuelto pacíficamente, por ejemplo, acudiendo a un tribunal del trabajo o -y esto vale para la mayoría de las materias de cogestión- recurriendo a una junta de conciliación, integrada por igual número de asesores de cada parte más un presidente independiente.

Los derechos de participación se pueden clasificar de la siguiente manera:

- Derechos de información
- Derechos a consultar y ser escuchado
- Derechos de cogestión.

En relación a los derechos de participación, la ley distingue entre materias sociales, de personal y económicas. Los derechos de cogestión más importantes en materia social dicen relación con

- la mantención del orden y la disciplina en la fábrica

- comenzar y terminar la jornada laboral diaria, las horas extras y la jornada reducida
- servicios sociales
- principios de remuneración
- remuneraciones por rendimiento

Los derechos más importantes de consulta y cogestión en materia de personal tienen relación con

- consultas sobre planificación de personal
- cogestión relativa a la contratación y traslado de trabajadores
- audiencias en casos de despidos, que permiten que un trabajador que ha sido despedido sea autorizado a continuar trabajando en la fábrica hasta que el tribunal del trabajo emita su sentencia final.

Los derechos de participación en materias económicas se refieren a

- información y consulta en el comité económico que forma parte del comité de empresa
- consulta en caso de transformaciones en la fábrica (en particular del cierre de toda la fábrica o partes de ella) y cogestión en relación a la creación de un “plan de compensación social” para compensar o mitigar los perjuicios económicos del personal que resulten de los cambios planificados.

### ***Ley de comités de representación del personal gerencial (Sprecherausschussgesetz)***

El personal de nivel gerencial constituye cerca del 2% de la fuerza de trabajo en Alemania. La Ley de comités de empresas de



2001 no estipula su representación en los comités de empresa. Para proveerlos de una instancia de representación colectiva, desde hace ya varias décadas existen comités de representación del personal ejecutivo, creados inicialmente sobre la base de acuerdos voluntarios con los empleadores. Estos comités fueron legalmente reconocidos y regulados en la Ley de comités de representación del personal ejecutivo en 1988.

La ley estipula la posibilidad de crear comités de representación de ejecutivos tanto a nivel de las fábricas como de las empresas. En el primer caso, una fábrica debe tener al menos 10 empleados ejecutivos para poder contar con un comité de este tipo. El mismo requisito se establece a nivel de empresa. En uno u otro nivel, es necesario trabajar en la respectiva fábrica o empresa para poder ser elegido miembro de estos comités. Las agrupaciones

de personal ejecutivo no tienen influencia legal en la composición de los comités de representación y no están autorizados a emitir instrucciones a sus miembros que integren dichos comités. La independencia de los comités de representación frente a los empresarios está salvaguardada por medio de varios derechos y, en particular, por una disposición que prohíbe al empleador la discriminación contra miembros del comité. Los costos de las actividades de los comités de representación son de responsabilidad de la empresa.

Al igual que en la Ley de comités de empresa, el principio central que rige la relación entre los empleadores y los comités de representación es el trabajo conjunto en un espíritu de confianza mutua. El particular, está prohibido resolver diferencias de opinión entre empleadores y comités de representantes recurriendo a acciones reivindicativas.

Los comités de representación tienen derechos de información y consulta y derecho a ser escuchados, pero no derechos de cogestión. Por esta razón, no se requirió estipular la creación de consejos de conciliación para resolver diferencias de opinión entre los empleadores y los comités de representación.

El derecho a consulta de los comités se aplica en caso de modificación de las condiciones generales de trabajo, especialmente en lo relativo a estructuras salariales y modificaciones de los criterios generales de empleo. En caso de cambios que afecten a la fábrica (reducción de operaciones, cierre total de la planta o de departamentos importantes) el empleador está obligado a informar al comité de representación y a discutir compensaciones totales o parciales de los perjuicios financieros que esto pueda provocar al personal ejecutivo. El comité de representación debe ser consultado antes de cualquier despido de un empleado ejecutivo; todo aviso de despido sin previa consulta al comité se considerará nulo y sin efecto.

El comité de representación tiene derecho de información en materia financieras, al igual que en aquellas referidas al personal, tales como nuevas contrataciones o traslados de empleados, que afecten a algún miembro del personal ejecutivo.

Los empresarios, representados en la Confederación de asociaciones de empresarios alemanes, se han manifestado siempre en conformidad con esta forma de cogestión a nivel de las fábricas. Sin esa actitud positiva general de parte de los empresarios, la amplia aceptación de la cogestión y los derechos de participación y su aplicación serían impracticables. Aun cuando podría decirse que los comités de empresa han pasado la prueba en lo esencial, en la práctica han surgido algunos problemas. En particular, algunos derechos de cogestión se han vuelto demasiado amplios, de manera



que el uso del conjunto de los derechos de cogestión podría interferir en la toma de decisiones empresariales; en algunos casos individuales, la acumulación de derechos de cogestión a nivel de fábrica o de empresa puede resultar en una cogestión que supere la paridad (*überparitätische Mitbestimmung*). Consecuentemente, uno de los efectos que la Ley de comités de empresa ha tenido para los empresarios es que la necesaria cooperación con los representantes de los trabajadores se ha vuelto considerablemente más engorrosa, conflictiva y demandante de tiempo y dinero.

### **III. Cogestión a nivel de empresas**

Las empresas sujetas a la cogestión deben contar, adicionalmente a la asamblea de socios, con dos órganos separados, a saber: un directorio (*Vorstand* or *Geschäftsführung*) y un consejo de supervisión (*Aufsichtsrat*). En principio, todos los miembros del comité de supervisión tienen los mismos derechos y obligaciones.

La cogestión a nivel de las empresas -con excepción de la ley de 1951- se ejerce dentro del consejo de supervisión. Las dos mayores funciones del consejo de supervisión son el monitoreo general de la gestión de la empresa, que es de responsabilidad exclusiva del directorio, y el nombramiento y remoción de miembros del directorio. Adicionalmente, ciertas actividades del directorio podrán requerir el consentimiento del consejo de supervisión, si así estuviera establecido en los estatutos de la empresa -definidos por los dueños o accionistas en su asamblea- o si el propio directorio lo estipulara así en su reglamento.

#### **Ley relativa a la cogestión de los trabajadores en los consejos de supervisión y directorios de empresas del sector del carbón, hierro y acero de 1951 (*Montan-Mitbestimmungsgesetz*)**

La cogestión “paritaria” (*paritätische Mitbestimmung*), como se le llama generalmente, fue introducida después de la guerra en la zona de ocupación británica, y más tarde adoptada en la legislación de la República federal de Alemania, en 1951, como una regulación especial caracterizada por las especiales circunstancias históricas y específica para el pequeño sector de la minería, el hierro y la producción de acero (*Montanindustrie*).

La Ley de cogestión en la industria de carbón, hierro y acero estipula que la composición del consejo de supervisión deberá ser paritario, es decir, con igual número de representantes de los accionistas y los trabajadores. Si consideramos, por ejemplo, un consejo de supervisión de once miembros, cinco deberán ser representantes de los accionistas y cinco representantes de los trabajadores. De estos últimos, tres son nombrados por los sindicatos. El décimo primer miembro es alguien independiente (imparcial), elegido de común acuerdo por ambas partes del consejo de supervisión.

Adicionalmente, se estipula la figura de un así llamado “director laboral” (*Arbeitsdirektor*), que debe ser parte del directorio y que, por ley, no puede ser nombrado ni despedido en contra de la mayoría de votos de los representantes de los trabajadores en el consejo de supervisión. De esta manera, tanto en términos legales como en la práctica, el “director laboral” depende de los sindicatos.

Esta forma de cogestión -que hoy solo se utiliza en aproximadamente cuarenta empresas de las industrias del carbón, el hierro y el acero- sigue generando discrepancias importantes entre los sindicatos y los empresarios en relación a sus efectos.

En una evaluación del esquema, se debe tener en cuenta que esta es una



reglamentación especial restringida a dos ramas de la industria, que están sujetas a condiciones especiales en varios sentidos. En la medida que su alcance está limitado, no tiene mayor impacto en las condiciones socioeconómicas que imperan en la República federal; sin embargo, sí tiene una significación de tipo político. Por más de treinta años, los sindicatos alemanes han presionado por la extensión de esta forma de cogestión a todas las grandes empresas. En la otra vereda, los empresarios han estado -y siguen estando- igualmente decididos a evitar que eso ocurra.

### ***Ley de un tercio de participación de representantes de los trabajadores (Drittelbeteiligungsgesetz, 2004)***

Las pequeñas sociedades anónimas con plantillas de entre 500 a 2 mil trabajadores están sujetas a la Ley de un tercio de participación de representantes de los trabajadores (2004), que estipula que el consejo de supervisión debe estar integrado en un tercio por representantes de los trabajadores. Si esta representación corresponde a solo dos personas, estas deberán ser trabajadores de la correspondiente empresa, uno de ellos empleado asalariado a sueldo fijo y el otro, bajo un régimen de remuneración por horas trabajadas. En consejos grandes, es posible elegir también funcionarios de los sindicatos al consejo de supervisión que no trabajen en la empresa, aunque en la práctica esto constituye una excepción. Como ya se mencionó, esta forma de cogestión, utilizada en todas las ramas de la industria en Alemania, es una modalidad ampliamente aceptada en el país.

### ***Ley de cogestión de 1976 (Mitbestimmungsgesetz)***

La Ley de cogestión, promulgada en 1976 después de muchos años de intensas discusiones, implicó una extensión de la

representación de los trabajadores en el consejo de supervisión de un tercio a la paridad numérica. Sin embargo -en relación a algunos puntos decisivos-, esta ley todavía no logra satisfacer la demanda de los sindicatos de que el modelo de cogestión particular del carbón, el hierro y el acero se extiendan a todos los sectores de la industria. La ley asegura la preponderancia de los representantes de los dueños en el consejo de supervisión y no considera la figura de un "director laboral" dependiente de los sindicatos. Las principales disposiciones de esta ley son las siguientes:

#### *Alcance*

La ley regula a todas las empresas de más de 2 mil empleados. Para determinar el número de empleados total, los empleados de empresas subsidiarias se consideran empleados de la empresa matriz. Actualmente, alrededor de 750 empresas se rigen por la Ley de cogestión de 1976. Las empresas del área del carbón, hierro y acero siguen estando reguladas por la ley de cogestión específica para esas ramas de la industria de 1951 y la Ley de comités de empresa es la que se encarga de regular a las empresas con menos de 2 mil trabajadores.

#### *El consejo de supervisión*

El consejo de supervisión es el organismo encargado de la cogestión y está compuesto por igual número de representantes de los dueños y los trabajadores. Los consejos de supervisión de las empresas sujetas a esta ley tienen 12, 16 o 20 miembros, dependiendo del número de empleados.

#### *La composición de la parte de los trabajadores en el consejo de supervisión*

Si tomamos como ejemplo un consejo de supervisión de 20 miembros, siete de los diez representantes de los trabajadores deben ser



empleados de la empresa. Tres representantes de los trabajadores, cuya nominación es resorte exclusivo de los sindicatos, pueden ser de fuera de la empresa y normalmente son funcionarios a tiempo completo del sindicato.

Entre los representantes de los trabajadores empleados en la empresa, debe existir una composición proporcional de trabajadores manuales, no manuales y de ejecutivos senior, debiendo haber al menos un representante de cada categoría. Simplificando la compleja definición consignada en la ley, la categoría “empleados ejecutivos” puede ser definida como ejecutivos de los altos niveles de gerencia, que no forman parte del directorio. Cada categoría de trabajadores, manuales, no manuales y ejecutivos senior, tiene un derecho exclusivo para nominar candidatos de su elección. Tanto la garantía incluida en la ley de contar con un mínimo de representación, como el derecho de cada grupo de nominar sus propios candidatos, asegura que el personal ejecutivo senior esté también representado en el consejo de supervisión por alguien de su confianza.

#### *El presidente del consejo de supervisión*

Tanto el presidente como el vicepresidente del consejo de supervisión son elegidos por los miembros del propio consejo por una mayoría de dos tercios. Si no se alcanza la mayoría, los representantes de los dueños elijen al presidente y los de los trabajadores al vicepresidente. Si la votación del consejo de supervisión resultara en un empate, se repite la votación y el presidente del consejo tiene el voto de desempate.

#### *El directorio*

En el caso del nombramiento de los miembros del directorio, el voto de desempate del presidente del consejo solo se utiliza después de un proceso que contempla

varios pasos: el primero consiste en buscar una mayoría de dos tercios. Si esta mayoría no se alcanza, se activa un consejo de arbitraje, es decir un comité especialmente designado para tal propósito y formado por igual número de representantes de los dueños y los trabajadores, que presenta una propuesta al consejo de supervisión. La decisión en este caso se toma por mayoría simple de votos. Si tampoco aquí se lograra una mayoría, entonces el voto del presidente del consejo de supervisión se utiliza como mecanismo para destrabar el empate en una nueva votación.

De entre los miembros del directorio, se debe designar un “director laboral”, que es el encargado de temas sociales y de personal. El nombre de “director laboral” fue tomado del mecanismo de cogestión de las industrias del carbón, hierro y acero, a pesar de en la Ley de cogestión de 1976 las disposiciones para el nombramiento del “director laboral” son exactamente las mismas que se aplican a la elección de los restantes miembros del directorio. Esto quiere decir, que, con la ayuda del voto de desempate del presidente del consejo de supervisión, el “director laboral” puede ser elegido en contra de los votos de los representantes de los trabajadores en el consejo de supervisión.

#### **IV. La ley de cogestión en la práctica**

En 1976, algunas asociaciones de empresarios y empresas presentaron un reclamo contra la Ley de cogestión ante el Tribunal constitucional federal (*Bundesverfassungsgericht*) cuyo veredicto fue emitido en 1979. La resolución es de enorme importancia para la aplicación práctica de la ley. A pesar de que el tribunal confirmó que la ley no es inconstitucional, determinó claramente que:

- el uso del voto de desempate por parte del presidente del consejo de supervisión no está sujeto a ninguna condición particular



- el “director laboral” -al igual que los restantes miembros del consejo- puede ser designado en contra de los votos de los representantes de los trabajadores
- las restricciones que la Ley de cogestión impone a la ley general de empresas -y por sobre todo, a los derechos de la asamblea general de socios-, se refieren solo a aquellas cosas expresamente consignadas en dicha ley.

De esta manera, el tribunal dictaminó que, a pesar de la paridad numérica, los dueños tienen el control del consejo de supervisión.

En la práctica, el voto de desempate del presidente del consejo de supervisión ha probado ser útil para asegurar que el consejo de supervisión mantenga su capacidad de tomar decisiones. Hasta ahora, el voto de desempate del presidente del consejo de supervisión ha sido usado solo en casos excepcionales. Normalmente, los consejos de supervisión toman sus decisiones por unanimidad. Incluso cuando tales decisiones afectan intereses particulares de los trabajadores -y por lo mismo se podría esperar que generen objeciones-, se realizan esfuerzos para encontrar una solución consensuada que considere adecuadamente estas objeciones. Esta tarea se realiza al interior del propio consejo de supervisión o bien es asumida por el directorio, quien previamente a las deliberaciones al interior del consejo de supervisión, intenta elaborar una propuesta que permita alcanzar con mayor facilidad el consenso. La necesidad de activar este mecanismo para la toma de decisiones ha aumentado ciertamente, en línea con el aumento del poder de la representación de los trabajadores en el consejo de supervisión. La existencia del voto de desempate del presidente del consejo de supervisión, sin embargo, imposibilita que la representación de los dueños se vea forzada a alcanzar un consenso con los

representantes de los trabajadores. Si no es posible llegar a un acuerdo aceptable, el consejo de supervisión vota la materia de disenso, aun cuando el acuerdo no sea unánime.

Cuando, por ejemplo, los representantes del personal ejecutivo votan alineados con los de los dueños o cuando la parte de los trabajadores no vota unánimemente, no es necesario que el presidente del consejo de supervisión haga uso de su voto de desempate. Sin embargo, si una votación resultara en empate el voto de desempate del presidente del consejo de supervisión será decisivo. Esto es aplicable también a decisiones del consejo de supervisión sobre materias relativas al personal y, especialmente, a la designación del “director laboral”. Durante la primera fase de aplicación de la ley, los sindicatos intentaron llenar este puesto con personas simpatizantes de la ideología de los sindicatos, usando como ejemplo el “director laboral” de las ramas industriales del carbón, hierro y acero. Mientras tales intentos fallaron en el sector privado, los sindicatos tuvieron éxito en algunas empresas estatales y en las subsidiarias de empresas matrices sujetas a la ley de cogestión de las industrias del carbón, hierro y acero.

Con el tiempo, la práctica ha mostrado que, a pesar de la representación paritaria en términos numéricos en el consejo de supervisión, la pequeña ventaja de la que goza la parte de los dueños es suficiente para asegurar que la empresa siga siendo capaz de operar bajo las condiciones de la economía de mercado. Sin embargo, la ley ha generado algunas transformaciones importantes que no dejan de ser problemáticas:

En general, los procesos de toma de decisión se han vuelto más complicados. La razón de ello no es solo la creciente influencia de la representación de los trabajadores en el



consejo de supervisión si no también el efecto indirecto de la Ley de cogestión y sus disposiciones en relación a la cogestión y la participación. La estrecha interrelación entre las personas que cumplen funciones en ambos niveles de cogestión ha aumentado en la nueva Ley de cogestión. Con excepción de los representantes del personal ejecutivo senior, casi todos los representantes de los trabajadores en el consejo de supervisión que trabajan en la empresa tienen también importantes funciones en los consejos de empresa. Es verdad que los problemas que enfrentan los consejos de empresa no son normalmente materia de discusión en los consejos de supervisión. Sin embargo, en los casos en que sí hay alguna conexión por alguna razón importante, la interrelación de las funciones a los dos niveles hace más fácil para los representantes de los trabajadores armonizar sus posiciones en ambas instancias.

La posición de los sindicatos en los consejos de supervisión se ha visto fortalecida por la posibilidad que ahora tienen los sindicatos representados en la empresa de proponer candidatos para dos o tres representantes del sindicato (dos en consejos de 12 y 16 miembros y tres en consejos de 20) para ser elegidos por todos los trabajadores de la empresa. Los representantes del sindicato pueden venir de fuera de la empresa. Los sindicatos de "cuello blanco" y los sindicatos cristianos, que compiten con los más poderosos sindicatos de la DGB (*Deutscher Gewerkschaftsbund* – "Confederación de sindicatos alemanes"), han profitado de este derecho. Ellos proponen candidatos que trabajan en la empresa, que claramente tienen preferencia por sobre funcionarios sindicales que vienen de fuera de la empresa. Actualmente un número considerable de miembros de los consejos de supervisión provienen de sindicatos de fuera de la DGB. Sin embargo, la DGB es lejos la organización más poderosa; en la actualidad, aproximadamente mil funcionarios de tiempo

competo de la DGB forman parte de consejos de supervisión de empresas sujetas a la Ley de cogestión.

Sin embargo, el poder de los sindicatos no es tan grande como para que sus representantes puedan determinar de manera sistemática la política a seguir por los representantes de los trabajadores en los consejos de supervisión. El contrapeso aquí lo ejercen los numerosos miembros de los consejos de supervisión representantes de los trabajadores empleados en las respectivas empresas, cuya influencia es demasiado grande. En el caso de que fueran miembros del sindicato -y de hecho la mayoría lo son- su involucramiento con la empresa y las funciones que les asigna la Ley de comités de empresa les dan suficiente poder para defender sus posiciones incluso en contra de los sindicatos si fuera necesario. El escenario de estas discrepancias por lo general no son las reuniones del consejo de supervisión, sino más bien las reuniones regulares preliminares de los representantes de los trabajadores. Considerando lo anterior, es interesante observar que, en la mayoría de los casos, los sindicatos no han logrado que sus funcionarios que no son trabajadores de las respectivas empresas sean nombrados vice presidentes de los consejos de supervisión, a pesar de que han intentado reservarse ese cargo para sus representantes.

Los efectos prácticos de la Ley de cogestión son muy obvios en el ámbito de la información. Aun cuando es verdad que la Ley de cogestión en sí no ha implicado una ampliación de los derechos de información de los consejos de supervisión, es evidente que en la práctica los miembros representantes de los trabajadores pueden hacer un uso mucho mayor de los derechos de información existentes. Los representantes de los sindicatos juegan un rol muy importante en este sentido.





Como resultado de lo anterior, el tema de la confidencialidad se ha transformado en un problema particularmente importante. Los miembros del consejo de supervisión están obligados por ley a guardar silencio sobre asuntos relativos a actividades comerciales e información empresarial confidenciales. Sin embargo, no es responsabilidad del propio consejo de supervisión determinar en términos concretos qué se considera como secreto comercial o empresarial. Eso depende de diversos criterios objetivos, y puesto que su definición legal es vaga, esto deja mucho espacio para la interpretación individual. El problema es especialmente serio debido a que los sindicatos hacen una interpretación extremadamente restrictiva de la ley, en cuanto a que el deber de guardar secreto no puede sobreponerse a los intereses de los trabajadores. Obviamente, no es fácil comprobar las infracciones a la confidencialidad, particularmente cuando estas ocurren dentro de los círculos sindicales. Un indicador de la seriedad del problema es que en algunos casos se han dado a conocer al público incluso materias internas discutidas al interior del consejo de supervisión. La experiencia tenida hasta ahora en la aplicación de la Ley de cogestión permite concluir que uno de sus efectos es que todas las partes involucradas han debido aumentar su disposición a la cooperación en interés de la empresa.

Mientras mayor sea la disposición, mayor es también la posibilidad de que disminuya la aparición de tensiones y conflictos. Esto, sin embargo, no excluye la existencia de conflictos como resultado de las diferencias de intereses. Para que las empresas sigan estando en condiciones de operar bajo las condiciones de una economía de mercado, es de vital importancia que en aquellos casos en que sea necesario, los dueños puedan ejercer su derecho de tomar la decisión final. La aplicación de la Ley de cogestión ha mostrado muy claramente que esta instancia es absolutamente necesaria. Al mismo

tiempo, queda claro que esta ley ha permitido alcanzar los límites de lo viable y lo admisible.

Sin embargo, los sindicatos siguen empeñados en su objetivo de extender la cogestión en paridad completa a todas las grandes empresas de todos los sectores de la economía, una demanda que choca con la decidida resistencia de los empresarios alemanes. Si los sindicatos logran su objetivo, el orden económico de la República federal de Alemania sería otro.

#### **Contactos:**

##### **BDA | DIE ARBEITGEBER**

Confederation of German  
Employers' Associations

##### **European Union and International Affairs**

**Tel** +49 30 2033-1900  
europa@arbeitgeber.de

EU Transparency register no 7749519702-29