

# Actitud y política de la Confederación de Sindicatos Christianos de Bélgica (C.S.C.) acerca de la participación obrera en la dirección de las empresas

por I. Lindemans

## *Tres conclusiones previas*

Después de ciertos cambios de opiniones anteriores, la C.S.C. ha llegado a tres conclusiones previas.

1. La C.S.C. debe hacer previamente proposiciones concretas, en materia de normalización de la contabilidad y de los documentos anuales de las sociedades.

2. La segunda conclusión subraya la urgencia que tenemos, de organizar *experiencias* y de determinar las *condiciones* en las cuales la C.S.C. puede participar en ellas.

Sin embargo, es bueno saber que tales experiencias deberán, no solamente ser creadas, sino también ser seguidas sistemáticamente. Puede temerse que la patronal tome, unilateralmente, ciertas iniciativas que pondrían sencillamente, al sindicato fuera de juego. Existen ya ejemplos. Todas las experiencias deben ser perseguidas en conformidad con los imperativos del progreso social y encontrar su lugar en el conjunto de nuestras concepciones.

En el caso en que un acuerdo interviniera, éste deberá ser formal y los sindicatos participar en ello activamente. El acuerdo debería comprender el alcance y el contenido de la experiencia, las diferentes etapas de ésta, el procedimiento de adaptación y de ejecución, el rol, a la vez del consejo de empresa y de la acción sindical normal, el estatuto de los expertos y la designación de un grupo de consejeros, encargados de seguir la evolución de la experiencia.

3. La Confederación de Sindicatos Cristianos expresa el deseo de llegar a la creación de un « Instituto de la participación », servicio autónomo y paritario que estaría encargado de promover la idea de participación y de control y de proveer los medios útiles a este efecto: intercambio de experiencias, de propuestas, de asistencia técnica, etc.

## Que entendemos por « participación » ?

¿ Qué es lo que creemos que hay que entender por « participación » ? Es preciso hacer esta pregunta, puesto que desde hace algunos años hombres políticos, publicistas, sindicalistas y patrones... hasta juristas han hecho suya esta noción. No por eso el asunto se ha vuelto más claro ! Podríamos perder nuestra confianza !

Sin embargo, todos sabemos muy bien lo que Juan XXIII quería decir, hace 10 años, cuando declaró en un simple lenguaje humano que « el deseo de los trabajadores de participar activamente en la vida de su empresa, está justificado ».

Participar activamente en la vida !

Participar en la vida !

No es un lenguaje jurídico, sino un lenguaje humano!

En principio, estas palabras implican todo y no excluyen nada: la participación en la vida de la empresa. En principio, no se excluye ninguna forma.

Son solamente las personas quienes pueden participar: es una participación de personas. Para saber lo que es la participación, debemos saber lo que es una persona, lo que es el trabajador. La participación parte de la idea que son personas las que actúan como tales, que están reconocidas como tales, que guardan su personalidad humana, que tienen su propia autonomía para pensar, hablar, concertarse y actuar.

Por consiguiente, la participación de personas en la empresa implica tanto el grupo como el individuo, tanto los trabajadores de la empresa como los trabajadores del taller, los que dicen « sí » como los que dicen « no », los trabajadores que protestan y se agrupan, tanto los trabajadores como los grupos de trabajadores: los sindicatos. Además, la participación de los trabajadores en la empresa se caracteriza bajo la doble forma en la cual se expresa toda forma de participación: por la intervención y la acción constantes de los hombres por una parte, y por estructuras de conducción y de garantía de la participación por otra parte — no pudiendo separar las unas de las otras.

Por lo cual podemos afirmar negativamente,

- que no se puede reducir la participación a una nueva forma de movimiento de « relaciones humanas »;
- Que tampoco se la puede reducir simplemente a los cambios de estructura que aseguran la salvación.

La participación:

- no es la supresión de los sindicatos o de los delegados sindicales
- no es tampoco la organización de un tutelaje sindical de los trabajadores.

La participación:

- no es solamente una cuestión de estructura en la cumbre
- es también una cuestión de estructura de base.

La participación:

- no es la integración de los trabajadores en el régimen
- no es tampoco la « revolución » a partir de la nada.

La participación:

- no es la supresión de la lucha sindical, del « no », del « veto », de la « contestación » o de la huelga.
- no es tampoco el « veto », la « contestación » o la « huelga » lo que constituiría un régimen o un sistema.

La participación en la empresa es un elemento del movimiento de participación general en el mundo, y en este sentido, la empresa no podrá prescindir de ella! La participación es un movimiento que se esfuerza constantemente en valorizar la persona en su responsabilidad... hasta dentro de las estructuras!...

No es un proceso fácil... esto requiere esfuerzos continuos por parte de los interesados, aún si disponen de las mejores estructuras de conducción. Pero es un proceso de liberación del trabajador... y el movimiento sindical resulta ser precisamente el promotor de esta liberación.

## Principios generales

Para nosotros hay sobre todo dos problemas:

1. El reconocimiento del trabajador como persona, en su trabajo, su empresa; y esto hasta en las estructuras mismas del trabajo y de la empresa.

2. Transformar la preponderancia del capital y de los « tecnócratas » en una repartición equilibrada de las fuerzas, asegurando igualmente el interés general y en particular preservando el interés del trabajador.

Actualmente es lo que se hace principalmente, si no exclusivamente.

En el exterior: el interés general vía la legislación económica, el « planing » económico, el control fiscal y la política gubernamental en general; el interés de los trabajadores vía la intervención organizada de los trabajadores por medio de los sindicatos: concertación, convenciones colectivas de trabajo, control, presión, huelgas...

Esta influencia externa siendo necesaria, no es exhaustiva. Pero debe, de todas maneras, ser mantenida.

Esta influencia debe solamente ser completada por una representación *interna* de los intereses de los trabajadores y del interés general. Esto significa, por las estructuras mismas de las sociedades. El método a seguir es ciertamente diferente del utilizado por la « dominación » externa.

Esto es precisamente el objeto de numerosas propuestas elaboradas en los últimos años en los países que nos rodean y al nivel europeo; ellas fueron elaboradas en los medios sindicales y en los medios científicos.

En nuestro país la propuesta C.S.C. de reforma de la gran empresa (noviembre de 1967) es la única propuesta con caracter estructural suficientemente concreta que existe. La C.S.C. la acepta como línea de conducta, aunque ella puede ser modificada en el curso de discusiones, de estudios más profundizados y de presentación.

Si a largo plazo la imagen ideal de la autogestión de los trabajadores de tipo yugoslavo, que nosotros quisiéramos alcanzar supera lo que nosotros podemos realizar hoy, no es menos cierto que la propuesta de la C.S.C. es realista: ella da derecho a las reivindicaciones esenciales de los trabajadores y modifica al mismo tiempo las relaciones actuales de las fuerzas.

He aquí los tres grandes temas que forman al mismo tiempo tres etapas de progreso.

1. Cómo podemos nosotros, gracias a la *concertación en el trabajo*, garantizar a los trabajadores: primero, un reconocimiento mayor de su valor de hombre, después, una responsabilidad más directa con respecto a su trabajo cotidiano así como un control de éste?

2. De qué modo podemos nosotros mejorar el funcionamiento de los organismos *existentes* (Consejo de empresa, comité, Seguridad e Higiene (S.H.E.) delegación sindical)?

3. Qué medidas legales nos permitirían, modificando el derecho de las sociedades, dar a los delegados de los trabajadores un derecho de concertación y de control en *la cumbre* de la empresa?

## La concertación en el trabajo

La concertación en el trabajo tiende a reconocer plenamente el valor de la persona del trabajador en su situación de trabajo. Se trata de un principio general, aplicable a todas las categorías de trabajadores, tanto en el sector privado como en el sector público, aún a los docentes.

La concertación en el trabajo se presenta entonces como una forma precisa de participación funcional.

Así definida, la concertación en el trabajo es un valor real, innegable.

Sin embargo, su fuerza aumentaría en la medida en que nosotros llegáremos a integrarla orgánicamente en un sistema de participación estructural. Es a eso que tiende además, el proyecto de la C.S.C. relativo a la reforma de las grandes empresas, y en el cual se encuentran en un mismo conjunto todas las formas de concertación, tanto en la base como en la cumbre.

Esto constituye la originalidad del proyecto. Por otra parte, en el contexto actual, el consejo de empresa, el comité de seguridad y de higiene, frecuentemente la delegación sindical misma, son formas de concertación en la cumbre, y además con participación obrera restringida. La participación en el trabajo podría ser el punto de partida de una nueva estructura, capaz de multiplicar el coeficiente de participación, capaz sobre todo de interesar a los trabajadores en una forma cualquiera de participación, según la diversidad de sus gustos, de sus talentos.

Como el contenido mismo de la « concertación no es objeto de una precisión lo suficientemente grande en el proyecto de la C.S.C., un grupo de trabajo ha estudiado desde entonces, con atención muy particular, todos los aspectos de la *experiencia noruega en materia de concertación en el trabajo*. Este grupo examinaba a la vez el contenido, la práctica y el valor de ésta. El conjunto de este tema había sido presentado en Bélgica a través de la Oficina Belga para el acrecentamiento de la productividad (O.B.A.P.)<sup>1</sup>.

Este organismo paritario se propone proseguir este examen en vista de su eventual aplicación en Bélgica<sup>2</sup>.

### *Contenido y funcionamiento*

Conforme al principio de que la responsabilidad se extiende a todos los niveles, aún a los más bajos, el trabajo es repartido en grupos con autonomía limitada, compuestos por una docena de personas; cada grupo se organiza en vista a una tarea común, controla sus propios resultados, asegura su movilidad interna y se encarga de las reparaciones necesarias. Se piensa dar así un contenido más rico al trabajo.

Las tareas de capataz o de jefe de equipo son retomadas por una especie de jefe de personal descentralizado, especie de animador del grupo y responsable de la coordinación, tanto a nivel de los grupos entre sí como a nivel de la empresa.

La experiencia evoluciona progresivamente en un número limitado de empresas, seis en total.

### *Caracter*

1. El carácter experimental de esta forma de concertación en el trabajo es el fruto de un acuerdo entre los « partenaires » sociales: el gobierno da su apoyo;

2. La colaboración sindical se manifiesta en todos los niveles; al principio, los sindicatos contribuyeron aún en el financiamiento de la experiencia, emprendida además en colaboración con un centro de psicología industrial;

3. La experiencia no tiene ningún fundamento ideológico, está basada, sin embargo, en las aspiraciones del hombre;

4. Los trabajadores tienen plena conciencia del hecho de que la experiencia no implica de ningún modo la cogestión, que nada esencial es modificado en las estructuras mismas, ni en el poder de decisión de la empresa.

Los sindicatos saben todo esto también. Pero ellos están de acuerdo con la experiencia porque ésta contribuye a una toma de conciencia más intensa del respeto de la persona humana en la situación de trabajo.

Por otra parte la experiencia agudiza el deseo de reformas profundas.

1. Cfr. *Synopsis*, mayo-junio 1969, edición O.B.A.P. Bruselas.

*Critica*

1. Es una escuela de democracia; allí se procede del individuo al grupo. Esto explica en parte el interés que Yugoslavia ha demostrado por esta experiencia.

2. El deber de información es la piedra de ángulo del sistema.

3. Los interesados experimentan una satisfacción más grande en el trabajo (baja del ausentismo, mayor fidelidad a la empresa, mayor interés en los múltiples problemas de la vida económica, por ejemplo; re unión de información económica).

4. El nivel de la competencia profesional está en alza. Los gastos que resultan de la formación profesional permanente son abonados por la empresa.

5. Hay esfuerzos para eliminar las diferencias salariales en el interior de un grupo, para introducir normas objetivas.

6. Queda el peligro de que las primas colectivas plantearán el problema del ritmo del trabajo colectivo.

7. La repartición de las tareas en el interior del grupo está en función de las posibilidades de cada uno.

8. Los trabajadores tienen algo que decir en el reclutamiento.

9. La solidaridad de grupo resuelve los conflictos en el interior de los grupos. Además, los grupos no tienen un jefe en el sentido tradicional de la palabra; el jefe es siempre libremente aceptado o rechazado; es siempre funcional y varía según las necesidades de la materia a tratar (concertación, reparación, etc.).

10. El sindicato se interesa en la experiencia bajo todos sus aspectos: nada se hace sin el acuerdo de la dirección nacional, de la delagación sindical y de los trabajadores interesados. Es necesario hacer notar que, para seguir las operaciones, el sindicato cuenta con la colaboración de treinta y tres secciones, además el coeficiente de sindicalización ha subido del 70 % al 100 % en Norsk Idro.

11. Se ha constatado en la experiencia que el volúmen de tiempo necesario fuera del tiempo de trabajo no aumenta en la medida que podría temerse; aunque paradójico, la participación en la vida social y comunal se ve estimulada.

12. La tendencia es de eliminar todo escalón jerárquico superfluo; entre las esferas más altas y los grupos, y de un grupo al otro, hay un sistema de información mutua (información financiera, económica y técnica, por ejemplo compra de máquinas, planos, etc.).

Funciones de coordinación y encuadramiento: los datos que provienen del exterior relativos a la situación económica y al estado del mercado son transmitidos por intermedio de los cuadros (ingenieros, economistas, etc.). En la elaboración de sus planes de trabajo, los grupos deben tener en cuenta esos datos.

13. Los trabajadores tienen conciencia del carácter capitalista del sistema.

14. La necesidad de un cuadro « nacional » se hace sentir, es decir, de un centro científico de formación y de preparación; este centro debería ser creado y regido paritariamente por los « partenaires » sociales y el gobierno.

Concebida como acabamos de describirla, instalada como una entidad autónoma y no como una célula de un conjunto más vasto como la propuso la C.F.C., la experiencia noruega sería un elemento de progreso en

Podría ella tener una influencia sobre las estructuras actuales de la Sociedad Anónima por una parte y del consejo de empresa por otra?

La respuesta es afirmativa. La experiencia noruega:

- Permite el desenvolvimiento progresivo de la personalidad del trabajador en su trabajo cotidiano;
- Permite el desenvolvimiento progresivo de la conciencia del trabajador de su situación en el conjunto de la empresa;
- Favorece el intercambio de opiniones y la colaboración con el consejo de empresa.
- Tiene su dinamismo interno que producirá otras formas de participación a un nivel más alto.

### La modificación de los organismos existentes

El funcionamiento de los consejos de empresa, de los comités S.H.E. y de las delegaciones sindicales es susceptible de mejoramiento sin que sea necesario reformar primero el sistema mismo de la Sociedad Anónima.

Tenemos serias razones para avanzar ya por esta vía, a saber:

1. En cada sistema de producción, basado en la empresa que nosotros conocemos, hay consejos de empresa, etc. Así pues, independientemente de la configuración futura de las estructuras de empresa, nosotros tenemos interés en conservar los órganos de concertación existentes; en efecto, son buenos instrumentos, a pesar de los límites que le son impuestos por el contexto económico y social;

2. En nuestros países de occidente, la reforma de la S.A. no será necesariamente el fruto de una revolución brutal. Es probable que sea resultado de una evolución hecha de mutaciones y de condicionamientos, a la vez exteriores (intervención gubernamental: legislación, reglamentación y planificación) e interiores (propuesta C.S.C.).

En esta espera, la modificación del consejo de empresa y de la delegación sindical es importante.

3. El trabajador, en su condición de persona humana, saca de ello un provecho cierto.

La modificación del consejo de empresa, del comité S.H.E. y de la delegación sindical está contemplado en el *contexto actual*.

Después de las decisiones tomadas en la conferencia económica y social (16/3/70) los «partenaires» sociales elaboran por el momento fórmulas para mejorar el funcionamiento del consejo de empresa y de la delegación sindical.

Las mejoras propuestas por la C.S.C. se sitúan a dos niveles: el de la competencia; el de las estructuras operacionales, que se desea sean más fuertes.

#### a) Ampliación de la competencia del consejo de empresa

Nosotros queremos reforzar y extender la competencia del consejo de empresa en óptica de una reforma general.

##### 1. Información económica y financiera

Será necesario modificar el texto de la ley en la intención que sigue:

- El consejo de empresa debe ser puesto en posesión del plan contable general de la empresa y de los elementos que contribuyen al cálculo de los precios de costo.

- Los datos de orden económico y financiero deben ser provistos periódicamente y por escrito; ellos deben permitir establecer comparaciones,
- Los delegados de los trabajadores deben tener el derecho de llamar expertos, a los fines de controlar la exactitud de los datos provistos por los patrones.
- La denegación de información será sancionada.
- La dirección someterá, por aviso al consejo de empresa, todo pedido de ayuda o de subvenciones que ella solicitaría de la autoridad pública.

## 2. Competencia Técnica

Se tratará de organizar la información relativa a las modificaciones contempladas en materia de organización de trabajo.

## 3. Competencia Social

a) La competencia social debe ser extendida al conjunto de las materias relativas a la política del personal.

b) En el campo social, el consejo de empresa debe disponer de un poder de veto para casos definidos (este principio es aceptado por la Comisión de la C.E.E. dentro del Consejo de los Ministros en sus propuestas relativas al Consejo de Empresa Central en la Sociedad Anónima Europea).

## 4. Funcionamiento

a) Es normal que los delegados dispongan del tiempo necesario, tanto para la preparación seria de las sesiones, como para la consulta del personal.

b) En el seno de la comisión paritaria competente una instancia de apelación será creada, paritaria también, quién recibirá las quejas relativas al funcionamiento defectuoso, tanto del consejo de empresa como del comité S.H.E. o de la delegación sindical. Pueden elevar sus quejas todas las partes interesadas, a saber: los organismos mismos, la patronal y los sindicatos.

c) El « auditorat » de los tribunales de trabajo se encarga de la acción penal en los casos de no-observancia de las prescripciones.

La mayor parte de estos objetivos deberían ser alcanzados antes de las próximas elecciones sindicales.

### b) *Por una mejor estructuración*

Para dar una mayor competencia al consejo de empresa, será absolutamente necesario modificar la ley; sería también necesario aprovechar de eso para mejorar también la estructura y el funcionamiento del consejo de empresa y del comité S.H.E.

Nosotros proponemos las mejoras siguientes:

1. Suprimir la estructura falsamente paritaria del consejo de empresa: los pseudos representantes de la patronal deben ser reemplazados por los dirigentes reales de la empresa;

2. Prever la creación de un consejo central en todas las empresas y sociedades de unidades múltiples. Por cada unidad, un consejo de empresa es elegido directamente;

3. En las grandes empresas, lo mismo que las grandes unidades, o sea cuando hay más de quinientos trabajadores, las elecciones se hacen por etapas: se elige primero un consejo de sección, el cual procede a la elección del consejo de empresa;

4. El consejo de empresa puede crear grupos de trabajos especializados, compuesto de personas, miembros o no del consejo;

5. El personal ejecutivo será representado en el consejo de empresa y en consejo general;

6. El consejo de empresa puede hacer un llamado a la colaboración de personas ajenas a la empresa.

En el caso de cierre de empresas y de empresas en dificultades: creación de un comité de investigación y de análisis, donde los sindicatos tendrían una especie de derecho de control (cfr. Congreso C.S.C. — Resoluciones).

*Cambios a aportar en las relaciones de poder en el seno de la empresa; estos cambios están condicionados a las modificaciones a aportar en la estructura de las sociedades con capitales. El proyecto de la C.S.C. para la reforma de la gran empresa.*

Finalmente será indispensable cambiar la ley referente a las sociedades anónimas de capitales (1873). Cualquiera sea la situación real de las sociedades, cualquiera sea su gestión o su política, la estructura jurídica que hoy sigue siempre basada en la ley de las sociedades anónimas con capitales.

Estas estructuras anticuadas son puestas de nuevo en cuestión por los gobiernos franceses, alemán y holandés primero, por la Comunidad Europea que trata de crear una especie de sociedad europea después, y además, por los sindicatos nacionales.

Ej: — Propuestas del S.E.R. neerlandés (Consejo Económico y Social): posición unánime.

Propuestas de los sindicatos en el plan europeo sobre la representación de los trabajadores en la futura sociedad anónima europea.

#### PROPUESTAS SEMEJANTES EN OTROS PAÍSES

Es interesante comprobar que desde entonces han sido elaboradas propuestas semejantes en diferentes países y en varios círculos.

a) *En Alemania* el D.G.B. propone extender la fórmula de la « gran cogestión » del sector carbón-acero a todas las grandes empresas. La figura del « director de trabajo » desaparecería.

b) *Países Bajos*: Según una opinión unánime del S.E.R., el Consejo de los Comisarios sería reformado:

- la aprobación previa del Consejo de los Comisarios sería obligatoria en el caso de decisiones importantes;
- mandato de maximum 4 años con posibilidad de reelección;
- El Consejo de Empresas puede también presentar candidatos;
- El Consejo de empresas dispone del mismo derecho de veto que la asamblea general de accionistas, contra la designación de *cualquier* comisario.

c) *C.I.S.L. — C.M.T. Europa.*

- Consejo central de empresas;
- Consejo de vigilancia  
constituído por:
  - 1/3 de elegidos por la Asamblea General
  - 1/3 de elegidos por el Consejo central de empresas sobre propuesta de los sindicatos
  - 1/3 de elegidos por las primeras instancias

- Consejo de vigilancia: derecho de información y de control frente al Comité de Dirección.
  - d) *Comisión C.E.E.: propuesta al Parlamento europeo y al Comité S.E. de la C.E.E.*
- Consejo de empresas central o *europeo* con competencias, que va al respecto netamente más lejos que la legislación belga actual.
- Consejo de vigilancia: 1/3 de 12 plazas minimum están destinados a los representantes de los trabajadores, de los cuales un representante por lo menos debe provenir de *fuera* de la empresa.
- Son elegidos por los miembros de los diferentes consejos de empresas nacionales (colegio electoral)
  - Consejo de vigilancia: amplio poder de control, de mandato y de elección frente al Bureau.

## OBSERVACIONES GENERALES

Dicha materia — como todo el informe — debe ser sometida para discusión lo antes posible a la F.G.T.B., con el objetivo de llegar a una posición común.

Sean cuales fueren los resultados, el grupo de trabajo considera que en un momento dado, el Gobierno debe tomar sus responsabilidades:

- debe formular sus ideas generales;
- debe consultar oficialmente al C.C.E. y al C.N.T. que deben hacer conocer su posición dentro de un plazo razonable.

Si el sindicato puede lograr la participación del trabajador en su trabajo y en la actividad de su empresa, él habrá obtenido de este hecho un gran valor cultural: el reconocimiento de la persona en su trabajo. Es uno de los valores más ricos que el sindicato podría ayudar a alcanzar para el trabajador; es la razón por la cual precisamente esto es tan difícil.

Humanizar el trabajo en la empresa, de cualquier modo que sea, es tarea imposible si no se modifican las estructuras existentes, porque éstas deshumanizan.

De manera positiva: nosotros debemos realizar esta revalorización del trabajador en la empresa, dándoles una estructura que « reconozca a la persona ». Es una necesidad y al mismo tiempo una garantía para la promoción de base del trabajador.

Nosotros no tenemos la intención de exponer aquí toda la elaboración técnica de la propuesta de la C.S.C. concerniente a la reforma de la gran empresa. Queremos retomar las cinco ideas fundamentales que son la base de esta propuesta, como ellas han sido retomadas en las Resoluciones del Consejo Central de la C.S.C. del 4 de Noviembre de 1967.

Estas resoluciones tienden a la elaboración de un Estatuto de la Empresa, en el cual están ligadas las nociones de asociación y de institución. Nosotros expresamos allí todo lo que, según nuestro sentimiento de la Justicia, debe encontrarse en toda buena institución: eficacia, justicia y seguridad.

Dicho de otro modo, formularemos allí, los valores culturales que nosotros queremos ver afianzados en la empresa, principalmente en lo que concierne a los trabajadores.

El Consejo Central estima deber fundar el estatuto futuro de las grandes empresas sobre cinco ideas fundamentales que, tomadas en conjunto, constituyen la base de la institución-empresa.

1. Hacer participar activamente a los trabajadores y accionistas como asociados en la vida de su empresa.
2. La función de la empresa debe ser reconocida institucionalmente como tal, y comprender simultáneamente la gestión y la dirección de la empresa.

3. En vista a esta función, es necesario colocar una instancia encargada del control, de la concertación y de la autorización, instancia frente a la cual los dirigentes pueden y deben justificar la manera en que ellos administran y dirigen la empresa.

Este comité es un organismo de muy amplia concertación; él ejerce un control general y está habilitado para autorizar ciertas decisiones de orden vital para la empresa<sup>1</sup>. Se trata de un comité restringido y paritariamente compuesto. Por una parte, es necesario prever una representación paritaria de los intereses internos de la empresa, es decir de los trabajadores allí acupados y de los que aportan capitales.

Por otra parte, es necesario reconocer a los representantes y a los defensores del interés general, bajo sus diferentes aspectos, de ser representados en el seno del comité a fin de evitar que otros intereses importantes y equitativos sean comprometidos por la coincidencia eventual de los intereses de los que aportan capitales, y de los trabajadores de la empresa.

Así las confederaciones sindicales, defendiendo los intereses de todos los trabajadores, formarán también parte de los representantes y defensores del interés general en el seno mismo del comité.

La presidencia del comité será asegurada por un representante del interés general.

4. En los diversos niveles de organización, por ejemplo: talleres, divisiones y secciones, es necesario organizar la concertación del trabajo. Comités de talleres de divisiones y de secciones son elegidos para tal fin. Ellos tienen a su mismo nivel una competencia de concertación con el jefe responsable, rinden cuenta regularmente a los trabajadores interesados y forman al mismo tiempo los colegios electorales para el comité del rango superior.

5. Representación, designación y delegación de los poderes deben ser colocados en forma democrática, de abajo hacia arriba, en época previamente determinada y siguiendo un sistema electoral, que tenga en cuenta las funciones económicas específicas de la empresa.

El número de trabajadores directamente insertados en estas nuevas estructuras será por lo menos cinco veces tanto como en el régimen actual donde solo existe el Consejo de empresa y la delegación sindical.

Podemos inspirarnos en ellos para proponer a otros tipos de empresas estructuras apropiadas para la participación.

Ésta claro que en todas estas propuestas, la tarea misma del sindicato a favor de los trabajadores no ha sido disminuída en nada, al contrario. El sindicato juega realmente su papel de emancipador de los trabajadores. El sindicato conserva todas sus posibilidades de defender los intereses de los trabajadores, tanto en la asociación como en la contestación, en acuerdo como en desacuerdo.

1. Se piensa aquí en el aumento de capital en los empréstitos importantes, en las fusiones, en los grandes planos de inversiones, en el desplazamiento de la empresa, en el cierre (parcial) de la empresa, en el despido colectivo de una parte importante del personal.

