

<b>CAPÍTULO SEGUNDO: <i>Comités de empresa</i></b>	<b>111</b>
1. Empleos, profesiones y delegados del personal	111
2. Derechos electorales de los trabajadores	113
3. Legislación francesa sobre comités de empresa	117
4. Atribuciones económicas de los comités de empresa	119
5. Atribuciones técnicas y sociales de los comités de empresa	121

## CAPÍTULO SEGUNDO

### COMITÉS DE EMPRESA

#### 1. *Empleos, profesiones y delegados del personal*

No ha faltado crítico que piense en la participación de los trabajadores en las empresas como un movimiento de moda al cual se acogen por igual países industrializados que en vía de industrialización. Sólo que a la participación no debe versele con tal carácter, sino como un problema actual en el que la gestión está a la orden del día, si son tomadas en consideración las múltiples soluciones que ofrece en la relación obrero-patronal. Y es que en toda participación va unida una reforma actual de la empresa más que un simple interés político o colectivo, al convertirse el sindicato en un interlocutor normal en la dirección de los negocios e intervenir de modo directo en las decisiones que pueden afectarle en lo futuro. Es falso se pretenda con este moderno movimiento social la asociación de los trabajadores a la empresa, pues en el caso de la cogestión no son miembros de ella, ya que permanecen a su servicio y su actuación es totalmente ajena a su constitución jurídica; lo pretendido es únicamente el equilibrio de fuerzas en situación de igualdad, al adoptar decisiones relacionadas con el empleo, sin afectar en lo mínimo el concepto de propiedad privada.

Los autores de derecho del trabajo encuentran el origen de los sistemas de cogestión en la creación de los comités de empresa, mucho antes de la constitución de la CEE, atribuyéndose a la República Federal de Alemania el mérito de su formación bajo bases legales, aun cuando los autores franceses estiman que desde los *acuerdos Matignon* de 1936 ya se habían establecido en ese país las delegaciones del personal en la dirección de las empresas para el arreglo de todas las reclamaciones laborales que se presentaran; pero estos acuerdos, preciso es reconocerlo, no tuvieron eficacia debido a la oposición patronal y tres años más tarde a la Segunda Guerra Mundial, alcanzando hasta el año de 1948 plena aceptación. La realidad es que fue durante la etapa de recuperación económica de los países involucrados en la guerra cuando surgen los sistemas de representación de los trabajadores, con poder y eficacia,

como parte del llamado derecho convencional que se impuso por la necesidad política de evitar los choques surgidos en el ambiente industrial.

El primer sistema vigente en la República Federal de Alemania admitió la representación obrera en los consejos de vigilancia, ya fuese en forma minoritaria o paritaria, según la rama de actividad o la dimensión de la empresa. Sabido es que a todo consejo de vigilancia lo elige una asamblea de accionistas, con el objeto de trazar la política general y supervisar las actividades de la dirección conforme los estatutos aprobados. Estas actividades se concentran, por regla general, en tres sectores: uno de administración o dirección propiamente dicha, encargado de las cuestiones técnicas y de productividad; otro que toma a su cargo todo el aspecto comercial de la industria, desde el empaque de los productos hasta la distribución, y un tercero destinado a resolver los asuntos de personal y las cuestiones laborales, conforme apuntamos y conviene recordar.

Según el número de miembros del consejo, son admitidos un número determinado de delegados de los trabajadores. En empresas pequeñas, por ejemplo, donde no se nombra a más de cinco consejeros participan sólo dos trabajadores (un obrero y un empleado); en consejos de siete a once miembros participan de tres a cinco delegados; pero hay empresas alemanas en donde es paritario el número de consejeros, distribuyéndose por períodos la dirección del consejo. A partir de 1952 (por ley de fecha 11 de noviembre de 1952) fue introducida la cogestión, al crearse un nuevo órgano de administración, *el comité de empresa*, con igual número de representantes obreros y patronales, obligándose a constituirlos cuando las empresas emplearan a más de quinientos trabajadores. Como en las sociedades por acciones subsisten los consejos de vigilancia, muchos propietarios de empresas han preferido admitir la paridad de representación en los consejos de vigilancia, negándola en los comités de empresa, reduciendo el personal para dicho objetivo.

A los comités de empresa corresponden las atribuciones de naturaleza económica, las cuales son de más importancia para los sindicatos que las propiamente directivas, por cuyos motivo les ha interesado mantener una participación activa en aquellas cuestiones y no en las de dirección, por derivar de ellas las autorizaciones para mejores salarios o prestaciones, sin insistir en sus derechos paritarios por utilizar éstos en otro tipo de organismos empresariales, como los relativos a empleos y profesiones o los informativos o de consulta, en los cuales los sindicatos hacen proposiciones concretas que interesan a sus agremiados o reciben las patronales. Lo ganado por la representación sindical

ha sido someter a investigación cualquier asunto de reducción de personal o de ciertas reservas empresariales.

Desde luego, la representación empresarial, en igualdad de condiciones, cuando recibe alguna proposición o sugerencia sindical estimada ajena a la participación, la somete a estudio y ofrece la resolución para sesiones posteriores, generalmente celebradas cada mes, aunque también pueden serlo bimestrales o trimestrales. Durante todo ese tiempo se somete a riguroso análisis cualquier petición, sobre todo en su proyección económica; el sector obrero espera la respuesta y discute soluciones si la misma no es de su agrado o no favorece sus pretensiones. Cuando ha encontrado marcada oposición, entonces ha promovido modificaciones a la legislación laboral reglamentaria del funcionamiento de las instituciones colectivas dentro de las empresas o destinadas a la seguridad intrínseca de las decisiones adoptadas.

Los delegados obreros en los comités son electos mediante voto secreto y directo. En un principio fueron las directivas sindicales las que presentaban listas con nombres de afiliados para ser examinadas y discutidas por la asamblea; pero, estimándose el sistema poco democrático aun cuando fuesen los trabajadores quienes en última instancia eligieran, se le modificó en el sentido de nombrar puesto por puesto y aceptar la proposición de varios candidatos, siendo indispensable una votación de dos tercios de los asociados, cuando menos, para ser electo un delegado. Con base en este nuevo sistema electoral se obtiene auténtica representatividad y el trabajador electo goza de facultades decisivas muy amplias, necesarias para que cualquier decisión adoptada por los comités no sea con posterioridad rechazada pese a su carácter impositivo.<sup>63</sup>

## 2. Derechos electorales de los trabajadores

Característica de la cogestión es la forma de elección de los delegados obreros en los comités de empresa. Todas las legislaciones que los han instituido mantienen en favor de los trabajadores un derecho electoral que día con día se refuerza y se democratiza en gran medida. Los sistemas impuestos responden al evidente deseo del legislador de reservar un papel destacado a los sindicatos, asegurando su efectiva colaboración para la puesta en práctica de las nuevas instituciones obrero-patronales. Existe una pluralidad de colegios electorales para permitir a cada

<sup>63</sup> Schregle, J., "Análisis comparativo de la codeterminación, República Federal de Alemania", *Revista Internacional del Trabajo OIT*, Ginebra, Suiza, enero-marzo de 1978, pp. 83-102.

elector seleccionar sus candidatos y a cada sector sus representantes idóneos, con plena libertad y conforme a la clasificación del personal que haga la empresa: obreros, técnicos, empleados, supervisores, etcétera. Por ejemplo: los técnicos eligen un representante de su sector; a los capataces o a otro grupo de personal de confianza se les faculta para lo mismo; la diferencia estriba en el número de representantes que puede ser electo por los trabajadores, a quienes se asigna un porcentaje de acuerdo a su número dentro de cada negociación. La finalidad es que en un momento dado carezca una categoría de trabajadores de legítima representación, porque el interés jurídico se centra en el hecho de que todo sector de trabajadores, especializados o no, participe en los comités de empresa.

Examinemos a continuación algunos de los sistemas en vigor: es asimismo la República Federal de Alemania el país de más abundante legislación sobre la materia, pues independientemente de las normas impuestas en su Código Social, ha promulgado hasta siete leyes especiales, caracterizándose su sistema por separar en actos independientes la elección de los delegados obreros de los delegados empleados y por no ser menos de tres los representantes en cada *konzern* (comité). De 51 a 150 trabajadores pueden elegir hasta cinco representantes; de 150 a 300, siete; de 300 a 600, nueve; de 600 a 1,000, once; de 1,000 a 2,000, quince; más de 2,000, diecinueve; más de 5,000, veintinueve, y más de 7,000, treinta y nueve; aparte, dos representantes suplementarios por cada tres mil trabajadores. Su mandato es por tres años, rigiendo el principio de la representación proporcional —como ya se ha dicho—. Sus atribuciones son: a) La observancia de los convenios colectivos vigentes; b) Celebrar convenios de empresa, excepción hecha de los relativos a salarios y condiciones de trabajo, por corresponder éstos con exclusividad al sindicato; c) Velar por la aplicación de las leyes, reglamentos y convenciones colectivas de trabajo, y d) Recibir las reclamaciones de los trabajadores y resolverlas conjuntamente con los delegados patronales.<sup>64</sup>

Austria sigue un sistema muy parecido, pero se eligen tres representantes hasta cien trabajadores y uno más por cada cien trabajadores hasta llegar a mil. Sólo tienen derecho de voto los mayores de dieciocho años

<sup>64</sup> Ley de 11 de octubre de 1952 relativa al régimen orgánico de las empresas, modificado en los años de 1972 y 1975 y publicada con fechas 16-I-72 y 15-I-75 respectivamente. Véase asimismo la ley de fecha 4-V-76 sobre cogestión de los trabajadores, al igual que el Código de Trabajo vigente desde 16-VI-77 en sus artículos 223 a 239. Ademá, la Ley sobre Tribunales del Trabajo de fecha 2-VII-79 permite a los tribunales locales conocer sobre asuntos de organización de empresas y cogestión (artículos 33 a 37). Una última ley, la de Lucha contra el trabajo clandestino de fecha 6-II-82, hace alusión a la cogestión en los artículos 72 a 75.

cumplidos, y el mandato es por tres años también, con atribuciones únicamente en las cuestiones de gestión de la empresa: económicos, de personal y de orden social (ley de fecha 14 de diciembre de 1973, modificada en 1976). En Bélgica, la representación obrera es proporcional a partir de mil trabajadores, pudiéndose elegir ocho delegados; se eligen dos más por cada mil trabajadores adicionales. Pero sólo las organizaciones más representativas pueden presentar listas de candidatos, procurando se encuentren representados obreros y empleados en proporción a su importancia numérica. La duración del cargo es por cuatro años y las facultades de los comités se sujetan a la formulación de opiniones, sugerencias u objeciones sobre actividades relacionadas con la organización del trabajo, las condiciones de trabajo y las actividades de formación de los trabajadores para mejorar su capacidad profesional. Las disposiciones correspondientes se encuentran consignadas en la Real Orden de fecha 11 de octubre de 1978.

Diferente es el sistema implantado en España, en donde el comité de empresa es "el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo, para la defensa de sus intereses, constituyéndose en cada centro de trabajo cuyo censo sea de cincuenta o más trabajadores" (artículo 63 del Estatuto de los Trabajadores; Ley № 8/1980 de fecha 2 de agosto de 1980). Los delegados son electos mediante sufragio libre, personal, secreto y directo. En empresas de treinta a cien trabajadores, pueden elegirse hasta cinco delegados; de exceder de cien, los trabajadores se eligen hasta nueve delegados y uno más por cada mil trabajadores, sin exceder de trece delegados en total. La duración del mandato es de cuatro años, pero dicho mandato puede extenderse por plazo indefinido en caso de no convocarse a nuevas elecciones, por no estimarlo necesario los agremiados (artículos 67 y 68 del mencionado estatuto). La peculiaridad del sistema español es la existencia de representantes fijos, discontinuos y no fijos (así lo expresa la ley), al igual que el hecho de sólo recibir las informaciones solicitadas por el comité, al ser sus atribuciones de vigilancia y control exclusivamente (artículos 77 a 86).

Los países nórdicos (Suecia, Noruega y Dinamarca) tienen autorizados en forma paralela comités de empresa y consejos de empresa, en los que participan dos o más representantes de los trabajadores según el número de asalariados que registre cada negociación ante las autoridades del trabajo. Estos representantes pueden intervenir en las asambleas de accionistas en asuntos sobre inversiones, sobre medidas de racionalidad o reorganización que puedan tener repercusiones graves para el personal y sobre ciertos aspectos contables; cuando lo hacen actúan como comités

de colaboración sin facultades decisorias. A los comités de empresa corresponden las siguientes atribuciones: a) designación del consejo de administración; b) manejo de ciertos fondos sociales; c) problemas de financiamiento (se ha dado el caso de préstamos sindicales). Con excepción de las compañías de seguros y los bancos, donde no se admite participación obrera alguna, el sistema se ha extendido al resto de las empresas con anuencia de las confederaciones patronales de cada país, para quienes la participación de los trabajadores constituye una garantía de progreso y supervivencia, pues los delegados siempre actúan con objetivos de interés colectivo y evitan las huelgas en lo posible, al tener acceso en muchas de las decisiones empresariales.<sup>65</sup>

Los Países Bajos (Holanda, Bélgica y Luxemburgo) admitieron desde el año de 1975 la intervención laboral, al haberse puesto a discusión entre los empleadores de dichos países, previamente a su promulgación, una legislación sobre la materia, dejándose inclusive la facultad de optar por ella cualquiera fuese la fórmula adoptada. Realizada la encuesta, de 231 grandes empresas participantes, 81% opinaron a favor de la legislación y 19% lo hicieron en contra. Con fecha 8 de abril de 1976 se promulgó la Ley sobre Participación, sustituyéndose los consejos de vigilancia por consejos de empresa que hoy son verdaderos consejos obreros, pues es tan amplia su intervención que el propio sector patronal consulta varias decisiones antes de adoptarlas, debido a la conveniencia que reporta su opinión de elevado contenido corporatista, al preferir los trabajadores ajustarse al estado económico y productivo de cada negociación antes de plantear conflictos colectivos.

El único país socialista que ha adoptado en la actualidad reciente el sistema de elección en los consejos de empresa, similar al de los países mencionados, es Finlandia, cuyo gobierno después de años de estudio y prolongados debates de sus órganos políticos, adoptó el régimen delegacional por sectores y la elección —mediante voto personal y secreto— de representantes obreros en las empresas, sancionando el proceso electoral un inspector del trabajo (ley de fecha 22 de septiembre de 1978). El reglamento de empresa, como se denomina a la cogestión, determina el proceso de colaboración y en él se indican las comisiones que deben actuar y regular la distribución de los recursos de mano de obra ajena, es decir, la contratada adicionalmente para cubrir actividades especiales. El Consejo del Trabajo, dependencia del Ministerio de Asuntos Sociales y Salud Pública, ha sido quien ha otorgado o conseguido las mayores faci-

<sup>65</sup> Ley de fecha 28-XII-72 promulgada en Suecia; Real Decreto de fecha 10-XII-76, que entró en vigor en Noruega el año de 1977, y Real Decreto de fecha 13-VI-73 vigente en Dinamarca.

lidades para la organización de estos consejos de empresa, por el impulso dado a la productividad.

### 3. *Legislación francesa sobre comités de empresa*

Si Alemania Federal puso el ejemplo en el campo de la cogestión, es Francia quien mejor ha organizado —desde el punto de vista jurídico— el funcionamiento de los comités de empresa. En su inicio les otorgó poder decisorio en la gestión de obras sociales únicamente, pero hoy se ha traducido en poder político al ser el Estado quien, con base en lo que se llama “economía de la liberación”, ha hecho posible la formación, dentro de cada empresa, de *unidades económicas* con facultades de decisión que significan la mejor conquista pacífica que hubieran podido lograr los trabajadores. Al sindicato continúa correspondiendo la negociación colectiva y la presentación de las reclamaciones individuales o colectivas del personal, así como la representación de sus agremiados en todos aquellos asuntos que atañen a la relación laboral; pero los aspectos de financiamiento, los de productividad y los relacionados con políticas económicas en las que deban participar los trabajadores, han sido dejadas a la acción de los comités aun en operaciones complejas, como pueden serlo las destinadas a la provisión para inversiones o la ampliación y reducción de reservas legales, conforme a los intereses comunes.

La representación varía conforme al número de trabajadores de cada negociación. El Código del Trabajo señala que en negocios donde se emplee entre cincuenta y cien trabajadores, pueden ser hasta tres los representantes titulares y tres los suplentes, aunque estos últimos, si bien es cierto pueden asistir a las reuniones, sólo lo hacen con voto en ausencia del titular. De estar empleados entre cien y quinientos trabajadores, son entre quinientos y mil; si exceden de mil y llegan a dos mil, éstos están facultados a nombrar siete representantes; ocho, entre dos mil y cuatro mil trabajadores; nueve, entre cuatro mil y siete mil trabajadores; diez, entre siete y diez mil trabajadores, y once representantes si exceden a diez mil los trabajadores empleados en una empresa. (La disposición relativa se puede consultar en los artículos L-435.1 a L-435.7 del Código de Trabajo.)

La empresa puede tener establecimientos ubicados en lugares distintos del país, variando entonces el número de delegados de acuerdo al número de establecimientos, al funcionar en éstos comités locales integrados con tres representantes de los trabajadores que laboran en cada centro de trabajo, facultados para fijar sus atribuciones ajustándolas a los requerimien-

tos propios de cada centro. Todos estos delegados son distintos a los que participan en las comisiones mixtas convenidas en los contratos colectivos, encargadas de asuntos de higiene y seguridad, escalafones, aplicación de medidas disciplinarias, etcétera. El Código de Trabajo establece que estas otras comisiones se integrarán con un número mínimo de tres representantes por sector sin exceder de nueve los representantes, todos ellos titulares, pues no se designan suplentes. El nombramiento de los delegados se sujeta a procesos electorales muy estrictos, en cuya función intervienen las autoridades del trabajo, variando los sistemas según se trate de empresas públicas o privadas.

En las empresas privadas se integran previamente colegios electorales, por departamentos, por ramas profesionales o por establecimientos, conforme se convenga en asamblea. Son departamentales cuando existen secciones de trabajo especializado en donde prestan servicio más de quinientos trabajadores; corresponden a ramas profesionales cuando de conformidad con lo dispuesto en los reglamentos interiores de trabajo, se clasifica a éstas por categorías o especialidades; son por establecimiento cuando se forman *colegios de trabajo* dependientes de una matriz u oficina central. En estos casos se asigna a cada *colegio electoral* el número de delegados que pueden ser electos, proporcional al número de empadronados en cada *colegio de trabajo*.

Cinco son los requisitos para ser elector: a) la condición de asalariado; b) la nacionalidad francesa; c) mayores de 21 años; d) ostentar una antigüedad de empresa superior a un año; e) saber leer y escribir, y f) no ser pariente o amigo de los funcionarios o jefes de la empresa.

La jurisprudencia francesa ha resuelto que un trabajador suspendido puede ser elector; pueden asimismo tener derecho a voto los trabajadores incapacitados temporalmente, quienes se harán representar conforme a las reglas impuestas en cada *colegio de trabajo*. En cambio, los trabajadores despedidos no pueden disfrutar de este derecho y por lo que ve a los trabajadores extranjeros, se les ha autorizado el voto hasta cumplir cinco años de residencia autorizada en el país. En fecha reciente el Tribunal Europeo del Trabajo dictó resolución en el sentido de conceder derecho de voto a extranjeros cuyo trabajo tenga el carácter de *privilegiado*, esto es, que el trabajador se encuentre prestando servicios con base en tratados internacionales aprobados por la CEE.

El proceso electoral es sencillo: los sindicatos deben presentar las listas de delegados que reúnen los requisitos legales para representar a los trabajadores en los comités de empresa, cada dos años; tratándose de comisiones mixtas del personal, cada año, para dar oportunidad a

mayor número de trabajadores. La libertad absoluta de candidaturas permite sea electo un número indefinido de delegados, pero al igual que ocurre en las elecciones políticas francesas, si son más de dos los candidatos, la elección se resuelve en dos vueltas: la primera con la totalidad de los candidatos, la segunda con candidatos distintos o aquellos que hayan obtenido mayor número de votos. En la primera vuelta los sindicatos detentan el monopolio de presentar listas de candidatos, lo cual significa que en una empresa participen en la elección trabajadores pertenecientes a dos o más asociaciones profesionales. En las elecciones por departamentos o profesiones, las agrupaciones que no tengan afiliados en tales departamentos o ramas profesionales no pueden presentar candidatos. Si por alguna circunstancia no existieran trabajadores sindicalizados, serán los trabajadores libres quienes elijan delegados conforme al sistema de la segunda vuelta.

Son funciones de los delegados en los comités de empresa: 1<sup>a</sup> Comunicar cualquier sugerencia relacionada con las condiciones de trabajo del personal; 2<sup>a</sup> Constituirse en intermediarios entre los sindicatos y los trabajadores (según los poderes que se les hayan conferido por las asambleas) y el jefe de la empresa; 3<sup>a</sup> El empresario o propietario puede asistir solo, cuando las empresas son medianas o pequeñas, o puede de acompañarse de asesores cuando se convoque a reuniones de los comités; pueden asimismo nombrar representantes siempre que éstos asistan con plenos poderes de decisión; 4<sup>a</sup> Se dará amplia publicidad a las determinaciones adoptadas para ser conocidas de todos los trabajadores e inclusive de terceros que puedan tener algún interés jurídico, sobre todo cuando sean celebrados convenios de cierta trascendencia.<sup>66</sup>

#### 4. *Atribuciones económicas de los comités de empresa*

Al ser organismos paritarios los comités, sus miembros nombrarán a uno de ellos para que actúe como presidente y otro como secretario. En el caso de intervenir únicamente el propietario del negocio, sólo se nombra secretario por no existir debate propiamente dicho, sino cambio de opiniones entre él y los representantes obreros. En estos comités, a diferencia de lo que sucede en la negociación colectiva, como los trabajadores, y por tanto sus representantes, no asumen posiciones de poder o fuerza laboral, sino de concertación respecto de problemas comunes, no se exigen reglas de ninguna naturaleza en las discusiones;

<sup>66</sup> Javillier, Jean-Claude, *Derecho del trabajo*, Madrid, ediciones del Instituto de Estudios Laborales y de Seguridad Social, 1982, pp. 381-427.

más aún, cuando los comités son de consulta o información y carecen de poderes decisarios, su papel es ser partícipes de una función que por igual interesa a patronos y trabajadores. Pueden solicitar asimismo —dichos comités— la intervención de alguna autoridad del trabajo para que actúe en calidad de orientador o conciliador, convirtiéndose entonces en tripartita el comité con funciones específicas.

Los poderes de codecisión en asuntos económicos son limitados, ya que no son proclives las empresas a hacer del conocimiento de sus trabajadores sus estados financieros o contables; lo hacen cuando requieren la cooperación obrera en situaciones graves y siempre que manifiesten los trabajadores estar dispuestos a mantener productiva la fuente de trabajo, sea en un departamento o en toda la planta. En años recientes ha sido frecuente, sobre todo en aquellos países en que se permite la participación de los trabajadores en calidad de accionistas de una sociedad mercantil, que el comité asuma prerrogativas complementarias como representante de dichos accionistas, facultándolos para intervenir en defensa de intereses estimados de privilegio.

En el campo económico el comité asume atribuciones de revisión contable y de obligaciones fiscales, en cuya documentación se puede apreciar el estado general de la negociación, incluidos ingresos, egresos, beneficios y utilidades. Esto permite adoptar acuerdos de posible interés obrero-patronal, de consulta y de organización interna. Los asuntos de gestión y los relativos a la marcha y funcionamiento general, son revisados también para adoptar las medidas tendientes a evitar se afecte la estructura de la mano de obra, las jornadas (con su consiguiente reflejo en los salarios, ya que en muchos países el salario se paga por horas trabajadas) y las condiciones de trabajo, sobre todo cuando son proyectados cambios o modificaciones en la prestación del servicio.

De gran importancia se considera en las legislaciones europeas la información que deba darse a los trabajadores en materia de proyectos para reducir personal cuando ello resulte necesario. En estos casos, el comité de empresa asume un papel preponderante, al facultársele el análisis de los estados financieros y la contabilidad de la empresa; se le permite solicitar toda clase de datos respecto del desarrollo económico que se hubiere seguido a efecto de investigar si hubo mala administración o se trató de bajas ventas de los productos en el mercado. Los delegados obreros pueden asesorarse de contadores, de peritos fiscales, de agentes comerciales, etcétera, a quienes se conceden términos prudentes (de dos a tres semanas y tratándose de despidos colectivos

hasta dos meses) para la revisión de la documentación y la entrega de resultados.<sup>67</sup>

En el derecho social europeo el término *consulta* implica discusión e intercambio de puntos de vista. Por lo mismo, se faculta al comité a emitir opiniones y dar consejos sobre diversas modalidades en las que priva el derecho a la información concedido a los trabajadores. Estos informes son distintos del informe anual económico que debe rendir cada comité por disposición legal; el contenido de dicho informe anual comprende: *a)* resultados de la producción; *b)* cifra de negocios; *c)* evolución de la estructura fabril, y *d)* cuantía de salarios e inversiones. Se informa también sobre la evolución económica que haya tenido la empresa en lo tocante a métodos de producción y transformación, excepción hecha del llamado “secreto profesional” que eventualmente practican algunas negociaciones con apoyo en disposiciones legales, que inclusive obligan a los delegados a la reserva cuando en lo particular se les comunica alguna cuestión estrictamente confidencial. El delegado que cometa una indiscreción, aparte de invalidar la información que se le haya proporcionado, lo hace acreedor a una sanción penal.

En asuntos contables, tres tipos de documentación pueden darse a conocer a los trabajadores: *1º* La cuenta de pérdidas y ganancias; *2º* El balance anual, y *3º* El informe de los comisarios. Si resulta indispensable el conocimiento de algún documento suplementario, deberá darse a conocer igualmente a la asamblea general, pero siempre por conducto del comité, al que se hace responsable del uso que se dé a toda esta documentación. Cuando los trabajadores son accionistas de la empresa, se faculta además al comité para que en la asamblea de accionistas solicite copia de alguna documentación adicional que permita conocer lo más a fondo posible el estado financiero de la empresa.<sup>68</sup>

## 5. Atribuciones técnicas y sociales de los comités de empresa

### A. Atribuciones de orden técnico

Son muy limitadas, como puede suponerse. Se conceden en casos extraordinarios o cuando en alguna asamblea los trabajadores manifiestan inconformidad con disposiciones relacionadas con el manejo de la maquinaria, la conservación del equipo, el empleo de la herramienta, sujetas a las normas reglamentarias oficiales y rara vez a situaciones de

<sup>67</sup> Ribas, Jacques Jean, *op. cit.*, *supra* nota 44, pp. 161-167.

<sup>68</sup> *Idem*, pp. 168 y 169.

imperio empresarial. Los delegados obreros del comité reciben cualquier objeción, queja o sugerencia y la trasmiten en la reunión ordinaria del comité de empresa para ser discutida con el propósito —según se dice por regla general— de mejorar el rendimiento obrero. No siempre los delegados patronales están dispuestos a pasar información o resolver favorablemente las peticiones obreras, apoyándose para ello en las disposiciones legales que les facultan a dirigir el funcionamiento técnico de los talleres o departamentos. Pero independientemente de ello, la mayor parte de las normas técnicas que son dictadas responden a los reglamentos oficiales y en el alto nivel operativo al manejo propio impreso a cada negocio por sus propietarios.

Es indudable que varias iniciativas obreras son resultado de la diaria práctica y son atendidas cuando los delegados las presentan en los comités con el comedimiento, análisis o estudios previos complementarios, elementos con los cuales justifican la proposición de carácter técnico. En una investigación que realizó el Instituto de Sociología del Trabajo en Francia, hace algunos años, se encontró que un aceptable porcentaje de sugerencias técnicas de los trabajadores fueron bien recibidas y si no se adoptaron siempre las medidas propuestas, por lo menos se atendieron cuestiones que hubieran provocado conflictos o desavenencias en perjuicio de las relaciones profesionales.<sup>69</sup>

Cabe aclarar que el secreto de los procedimientos fabriles al ser un derecho inherente al empresario, es que ninguna legislación autoriza a informar a los comités de empresa, y menos aún a los propios trabajadores, las técnicas utilizadas. Que es conveniente en algunas ocasiones darles a conocer ciertas normas técnicas, es de interés para la empresa; esto se presenta cuando se pretende una innovación en la fabricación de los productos o cuando se imponen cambios en los sistemas de operación; entonces sí es aconsejable la consulta previa a los comités, antes de poner en ejecución cualquier proyecto, no sólo por resultar necesario contar con la aquiescencia obrera, sino por el éxito de la transformación que proceda en la adopción de nueva tecnología.

### B. Atribuciones de orden social

Éstas son muy amplias, al contrario de lo que sucede con las técnicas, por ceñirse a las obras colectivas de interés comunitario, a las modalidades de gestión y al carácter limitado de la personalidad jurídica de los comités de empresa. Examinémoslas. No se les otorga representación en materia de condiciones de trabajo, salvo cuando así lo dis-

<sup>69</sup> Camerlynck, G. H., *op. cit.*, *supra* nota 42, pp. 398 y 399.

ponga la asamblea de trabajadores, porque la imposición de éstas corresponde a las directivas sindicales al ser cuestiones de negociación colectiva —como ya se dijo—. Recuérdese que hemos insistido en el papel que juegan los comités de empresa, de consulta e información, pero no de negociación.

Sin embargo, ¿en qué casos se da participación a los comités respecto de condiciones de trabajo? Si examinamos la legislación internacional, sólo encontramos dos: cuando se analiza el nivel de vida de los trabajadores para implantar alguna mejoría económica, no contemplada en los contratos colectivos y por tanto ajena a las obligaciones patronales; o cuando se modifica la estructura de la empresa, sea porque pasa a formar parte de un *holding* o porque vaya a ser absorbida por otra mayor, es decir, diríamos nosotros ante un inminente cambio de patrono. En estos casos de excepción son los comités los encargados de dar a conocer a los trabajadores toda modificación, por disponerlo así las leyes aplicables. Donde no existen comités de empresa, como ocurre entre nosotros, sólo se comparte la responsabilidad del patrono original con el patrono sustituto por un periodo razonable, al final del cual sólo subsiste la de este último.

Tratándose de obras sociales la situación es diferente. En este campo las atribuciones del comité abarcan desde las meras personales de los trabajadores hasta las de los miembros de su familia, en diversas direcciones: educativa, cultural, recreativa, deportiva, etcétera. En nuestra época, todas las legislaciones del trabajo incluyen disposiciones de bienestar social relacionadas con beneficios otorgados al asalariado o a su familia. A los comités se les ha permitido crear, por así decirlo, obras sociales, y su contribución en aquellas que al propietario compete cumplir, por disponerlo así las leyes, se solicita y apoya. Cualquier enumeración que se hiciera de estas obras sociales pecaría de restrictiva por ser tan variadas las modalidades existentes y tan amplios los propósitos de su instalación, que resultaría imposible comprenderlas en un examen tan condensado como el que hacemos.

En cuanto a las modalidades de gestión, debemos anotar en primer término las relativas precisamente al cumplimiento de las obras sociales a que se haya comprometido el empresario al firmarse una convención colectiva. En algunas participa directamente el comité (construcción de edificios, administración de servicios a la comunidad obrera, capacitación o adiestramiento de los trabajadores, etcétera) cuando el sindicato no se encarga de ellas por ser la empresa quien autoriza los pagos correspondientes a las prestaciones correlativas. En otros aspectos controla la gestión, como ocurre tratándose de la vivienda para el

trabajador si la empresa está obligada a proporcionar ésta, o del establecimiento de centros de aprendizaje. En algunas situaciones especiales los comités colaboran al constituirse en interempresariales, cuando varias empresas medianas o pequeñas se agrupan para realizar en conjunto tales obras sociales, a efecto de que su costo sea menor y puedan solventarlo.

Al ostentar personalidad jurídica bien definida, los comités de empresa tienen un vasto campo de acción, pues se les permite contratar de manera directa, adquirir bienes a título gratuito u oneroso para el cumplimiento de fines sociales; actúan ante los tribunales constituidos, o son ellos quienes realizan alguna obra específica o prestan un servicio, facultándolos entonces a la contratación del personal necesario. Desde luego, todas estas acciones las desarrollan con el aval de sindicatos y empresas, al ser estas instituciones quienes las respaldan y financian, para desentenderse de actividades que no consideran propias de sus obligaciones contractuales, generalmente temporales. La gestión alcanza en tales situaciones límites insospechados.<sup>70</sup>

<sup>70</sup> Ribas, Jacques Jean, *op. cit.*, *supra* nota 44.