

**COMENTARIOS AL DECRET DE COL. LECTIVITZACIONS  
I CONTROL OBRER DE 24.10.1936**

**ANTONIO OJEDA AVILES**

Artículo publicado en el libro:

**"Ideologías jurídicas y relaciones de trabajo"**

Dirigido por Cabrera Bazán, Sevilla, 1977.

Más tarde el autor publicó el libro:

**"La cogestión de las grandes empresas en Europa - La  
experiencia alemana y la ley de cogestión de 1976"**

Universidad de Sevilla 1978.

**COMENTARIOS AL DECRET  
DE COLLECTIVITZACIONS  
I CONTROL OBRER DE 24.10.1936**

ANTONIO OJEDA AVILES

### 1.—Colectivismo y autogestión.

Condicionado por las repercusiones económicas de la 2ª Guerra Mundial, el movimiento obrero europeo hubo de contentarse en los años que la siguieron con una prudente actuación que le llevó incluso en algunos países a colaborar en la elaboración y ejecución de una política de rentas y salarios mediante la cual se ponía un tope a las reivindicaciones obreras. Durante este período se mantienen como regla general las viejas aspiraciones de *control obrero*<sup>1</sup> y de *cogestión*<sup>2</sup>, debiendo limitarse a reforzar, en la

<sup>1</sup> Utilizo la terminología sindicalista, que en la ciencia oficial se corresponde con el concepto de «participación del personal en la dirección de las empresas», aunque no totalmente, pues la idea de control obrero no se constriñe únicamente a la empresa, como se ve en el texto. Sobre el concepto ortodoxo de «participación», cf. Camerlynck - Lyon-Caen, *Droit du Travail*, 6 ed. (Paris 1973) 413 ss.; Hueck - Nipperdey, *Lehrbuch des Arbeitsrechts*, 7 ed., vol. II/2 (Berlin 1970) 1309 ss.; Garcin, *Cogestion et participation dans les entreprises des pays du Marché Commun* (Paris 1968); Rivero, *Estructura de la Empresa y participación obrera* (Barcelona 1969).

<sup>2</sup> El término aparece legalmente en Alemania, «Mitbestimmung», con las leyes de 1951 y 1952. Según Hanau - Adomeit, *Arbeitsrecht* (Frankfurt 1972) 104, se entiende en sentido estricto cuando llega a tener influencia en la eficacia de las medidas del empleador, o cuando el Consejo de empresa puede imponer decisiones contra la voluntad de éste (en concreto: derecho de veto y de impugnación procesal contra las decisiones del empleador, y derecho de iniciativa). En sentido amplio, abarca también lo que más propiamente se denomina «colaboración» (Mitwirkung): derecho a información, a opinión, a oposición. Para Däubler, *Das Grundrecht auf Mitbestimmung* (Frankfurt 1973) 7-8, el término co-gestión indica la frontera decisiva de la participación, la existencia de «otro» entendido como partner o contrario, cuya igualdad se mantiene en las más agudas formas de participación obrera..., no siendo aplicable cuando en un supuesto conflictivo predominan automáticamente los intereses del trabajador, vgr., al tener mayoría obrera o sindical los órganos de la empresa:

base, la autoridad de los consejos de fábrica, legalizados para minimizarlos a partir de 1920, y por encima de ella, el poder de los Sindicatos para proclamar huelgas, contratar sin trabas y participar en aquella política de rentas y salarios.

A partir de los años 60, el movimiento obrero da síntomas de impaciencia ante esta estrategia de consolidación, y busca nuevos cauces de desarrollo. Dos hechos muy importantes se producen a finales de esta década: el primero de ellos, el desbordamiento de la burocracia sindical por su base obrera, cansada de la política de salarios, que asume directamente el protagonismo declarando en 1968-69 numerosas huelgas autónomas («salvajes»), no controladas por los Sindicatos, y nombrando comisiones para contratar con los empresarios; el segundo, la difusión en Francia de una idea aparentemente nueva, importada de Yugoslavia y asumida en 1968 por el Sindicato CFDT: la *autogestión*. Aquella acción directa y esta autogestión no nacieron simultáneamente por casualidad, pues la segunda viene a ser una teorización —un modelo normativo, diría Tarello— de la primera.

De inmediato, y a todos los niveles, se inicia un proceso de asimilación cultural de esta idea autogestionaria. Sindicatos, Partidos e investigadores de izquierda la analizan e intentan encuadrarla en su esquema de conceptos; sobre todo, la conectan con las aspiraciones existentes ya del movimiento obrero, control y cogestión, para verificar sus diferencias<sup>3</sup>. Aunque todavía es prematuro aventurar afirmaciones, parece que se está llegando al siguiente resultado: el control obrero es el eje de ruptura con la sociedad capitalista<sup>4</sup> que desemboca en la gestión obrera directa, a menos que degenera en un poder burocrático

en tales casos, podría ser más adecuado el término autogestión obrera (literalmente, autoadministración: *Arbeiterselbstverwaltung*).

<sup>3</sup> Un libro dedicado exclusivamente a bibliografía sobre el tema, Hockers, *Éléments de bibliographie relatifs aux problèmes du contrôle ouvrier et de l'autogestion* (Lieja 1972).

<sup>4</sup> 'Partido Socialista Unificado francés', en *Tribune Socialiste* de 10.10.1973, p. 9.

consolidado<sup>5</sup>; en otras palabras, la progresiva conquista del control obrero dará paso a un estadio intermedio de gestión compartida —la cogestión parece el término más correcto para denominarlo—, llegándose posteriormente a la superación del capitalismo al implantarse un sistema de autogestión. La Historia, desde luego, guarda sorpresas para los teóricos, necesitados siempre de esquemas lineales y abocados frecuentemente a derivar en ideologías: lo que acaba de afirmarse debe ser entendido, pues, como simple hipótesis de trabajo.

En la abundante bibliografía sobre autogestión actualmente disponible se suelen citar como modelos de ella a Yugoslavia, donde surge en la legislación de 1950 y se extiende a todas las empresas, y a Argelia, que la implanta a partir de 1963 en las empresas abandonadas por los colonos franceses, decayendo con la muerte de Ben-Bella<sup>6</sup>. A veces también merece atención el fenómeno colectivista producido en la España republicana de 1936 a 1939, que asumió especial intensidad en Cataluña, donde fue regulada por el Gobierno de la Generalidad merced al Decret de collectivitzacions i control obrer y sus reglamentos de desarrollo. ¿En qué medida puede asimilarse el colectivismo español a la autogestión? En cuanto fenómeno regulado legalmente, en Cataluña, ¿cuáles fueron sus diferencias con estos otros fenómenos sociales con los que se compara, el yugoeslavo y el argelino? El aspecto jurídico laboral de

<sup>5</sup> Brinton, *Los bolcheviques y el control obrero 1917-1921. El Estado y la contrarrevolución* (París 1972) 9.

<sup>6</sup> También se ponen de relieve sus deficiencias, hasta el punto de que algunos entienden que la autogestión se ha deteriorado en Yugoslavia (Coates - Topham, *El nuevo sindicalismo*, Madrid 1973, 62), o que el empleo del concepto para este país es abusivo, tratándose en realidad de cogestión (Bourdet, *Pour l'autogestion*, París 1974, 161); y en Argelia, fue una solución en principio provisional sobre bienes abandonados, que abarcó al 30% de las empresas agrícolas, y al 10% de las industriales y de construcción, considerándose que «el colaborar con el poder central para institucionalizar una autogestión de fachada en las empresas sometidas a la dirección (efectiva) de un director, nombrado por el Estado central, tuvo, sin duda, efectos no de impulsión sino de freno» (Guillerm - Bourdet, *Clefs pour l'autogestion*, París 1975, 175 y 181).

aquellas colectivizaciones ha sido objeto de muy escaso interés; los Decretos que lo regularon en Cataluña son de difícil acceso. Por todo ello, el objeto de este artículo, de estos comentarios, es bastante modesto: invitar a la discusión del tema en nuestro país, y recordar uno de los pocos casos en que nuestra legislación laboral ha ido por delante de la europea, inspirando, según se ha dicho, a la yugoeslava<sup>7</sup>. Para lo cual veremos, en primer lugar, los antecedentes históricos inmediatos de la experiencia catalana, haremos una imprescindible delimitación conceptual de la autogestión, en segundo lugar, y entraremos finalmente en el grueso de estos comentarios, el Decreto de 24.10.1936 (en adelante, DCCO), analizando su ámbito de aplicación y el modelo organizativo por él impuesto.

A) *Los antecedentes históricos.* — Los primeros años del siglo XX conocen la madurez del movimiento obrero y sindical que se había ido gestando a lo largo de todo el siglo anterior. La Carta de Amiens, de 1906, supone para los sindicalistas franceses de la CGT la proclamación de su mayoría de edad e independencia frente a los Partidos. Con la primera Guerra Mundial, se extiende por varios países el intento de ocupar las fábricas y nombrar Consejos obreros que asumieran su dirección, comenzando en Rusia (1917), y siguiendo en Alemania (1919) y el norte de Italia (1919); aquellos Consejos obreros procuraron desde un principio coordinarse a niveles superiores para de este modo organizar la economía, pero tanto en Rusia como en Alemania fueron sometidos a una legislación muy restrictiva que los privó de contenido<sup>8</sup>. Aquella misma Guerra Mun-

<sup>7</sup> Cf. Pérez Baró, *30 meses de colectivismo en Cataluña* (Barcelona 1974) 25, en nota. Sardá, cit. por Velarde Fuertes, en el prólogo al libro anterior, p. 14. También, Velarde Fuertes, 'La experiencia de gestión obrera en la España de 1936-1939', en Cremades y otros, *Diálogos sobre la Empresa* (Santiago de Compostela 1972) 136.

<sup>8</sup> Me refiero al Reglamento sobre el control obrero, de 14(27).11.1917, ruso, y a la Ley de consejos de fábrica (Betriebsrätegesetz) alemana de 4.2.1920. La normativa rusa tiene especial interés, pues hay una opinión bastante extendida de que implantó una regulación muy avanzada, aunque en realidad sólo reconoció a los Comités de fábrica facultades para supervisar la producción, fijar un mínimo de produc-

dial había propiciado en Cataluña el crecimiento del anarcosindicalismo y la aparición de Comités de control en las empresas, los cuales, aún sin respaldo legal, intervinieron en la aplicación de los beneficios, el rendimiento laboral, las sanciones disciplinarias, etc.<sup>9</sup>, y constituyeron el banco de pruebas de cuanto luego ocurrió. La ocupación de fábricas catalanas en 1936, la formación de Consejos obreros en todas ellas, y la experiencia gestora que entonces nace, responden pues a una serie de presupuestos históricos bastante peculiares:

1º, El 80% del sindicalismo catalán estaba adscrito a la CNT en 1936<sup>10</sup>, y la ocupación de fábricas fue protagoni-

ción y controlar la correspondencia comercial: cf. Mandel, *Contrôle ouvrier, conseils ouvriers, autogestion*, I (Paris 1973) 108-9. El Reglamento se basó en un proyecto de Decreto elaborado por Lenin, como se afirma en Lenin, *El control obrero y la nacionalización de la industria* (recopilación) (Moscú s.d.) 99 y 233 en nota 31; y en Institut für Marxismus-Leninismus beim Zk der KPdSU, Lenin, *Ausgewählte Werke* (Berlín 1970), II, 543 y 873 en nota 163, lo cual contradice la afirmación hecha por Guillerme - Bourdet (Clefs, 103), de que Lenin preconizaba en 1917 la autogestión obrera, aunque luego disolviera los Comités de fábrica; probablemente ni siquiera sea correcto que Lenin cayó en contradicciones entre su teoría y su práctica, como entiende Anweiler ('Presentación sobre el futuro de la revolución', en Kool - Oberländer, *Democracia de trabajadores o dictadura de partido*, Madrid 1971, 34), antes bien, fue congruente con su teoría expuesta en el «¿Qué hacer?» de apoyarse en otras fuerzas para conseguir sus objetivos: lograda la toma del poder, la ayuda de los Comités de fábrica, influidos por otras fuerzas, deja de interesar, y desde fines de 1917 los bolcheviques se enfrentaron «violentamente» a ellos (Brinton, *op. cit.*, 18 ss.). Lenin era partidario del control obrero, pero no de la gestión obrera (Brinton, *ibid.*, 63), quizá por su conocida idea de que la democracia es un lujo para un pueblo inculto. El 13.12.1917 se publican las instrucciones generales sobre el control obrero, cuyo apartado 7 decía: «El derecho de dar órdenes relacionadas con la gestión de la empresa y con su funcionamiento pertenece exclusivamente al propietario. La comisión de control, no debe participar en la gestión de la empresa, ni asumir responsabilidad alguna en su funcionamiento».

<sup>9</sup> Vid. Balcells, *El sindicalismo en Barcelona (1916-1923)*, 2 ed. (Barcelona 1968), passim; Gómez Casas, *Historia del anarcosindicalismo español*, 3 ed. (Madrid 1973) 104 ss.

<sup>10</sup> Cf. Artola, *Partidos y programas políticos 1808-1936. I: Los Partidos Políticos* (Madrid 1974) 658, donde puede observarse la dis-

zada en su inmensa mayoría por anarcosindicalistas, que arrastraron parcialmente a los militantes de la UGT. Presintiendo la inmediata oportunidad histórica, la CNT había cumplido un Congreso en Zaragoza, en mayo de 1936, en el cual se analizó a fondo el modelo alternativo de democracia económica que defenderían sus militantes en los sucesos de dos meses después<sup>11</sup>: el levantamiento militar del 18 de julio fue para los obreros catalanes así preparados la señal para construir por sí mismos un nuevo sistema social, sin mediatizaciones políticas de ninguna clase.

2º, Cataluña ha obtenido en 1932 un Estatuto de región autónoma que le permite nombrar un Gobierno con poderes reglamentarios, formado por las fuerzas políticas y sindicales del proletariado y la pequeña burguesía. Ante la imposibilidad en aquellos momentos de oponerse frontalmente al incontenible impulso de las ocupaciones de fábricas, el Gobierno de la Generalidad optó por transigir con la CNT, regulando jurídicamente las colectivizaciones para de este modo sujetarlas en unos límites. El sentido, la intención del DCCO, fue probablemente enmarcar —contener— jurídicamente lo ya realizado de hecho: si no era posible suprimir, al menos se podía limitar. Pues, en efecto, el DCCO supuso una restricción considerable al ámbito de las colectivizaciones, y de «considerable traba» lo definió Gómez Casas<sup>12</sup>, pero en realidad se colocaba en una línea

tribución de militantes de UGT y CNT en 1936: mientras la CNT era abrumadoramente mayoritaria en Cataluña, conservaba mayoría en Aragón y estaba prácticamente igualada a la UGT en Andalucía y Levante.

11 Especialmente en dos de sus ponencias: la referente al problema agrario, y la centrada en el concepto de comunismo libertario. El texto puede verse en Artola, *Partidos y programas políticos 1808-1936*. II: *Manifiestos y programas políticos* (Madrid 1975) 463 ss.; Maestre Alfonso, *Hechos y documentos del anarcosindicalismo español* (Madrid 1974) 75 ss.; Una crónica, en Acerete (*Durruti*, Barcelona 1975) 151 ss. Debe subrayarse que el Congreso siguió en cuanto al tema del comunismo libertario el modelo teórico propuesto por el Sindicato fabril y textil de Barcelona: Artola, *op. cit.*, vol. I, 683.

12 *Historia*, 217, en nota.

intermedia que, haciendo importantes concesiones a la clase obrera, respetaba sin embargo en buena parte los intereses de la pequeña y media burguesía. De la misma forma, un gran número de Decretos, que Carr calcula en unos 100, completaron la regulación de los once puntos contenidos en el Plan de Transformación Socialista del País, elaborado por el Consejo de Economía de Cataluña<sup>13</sup>.

3º, El suelo político que sirvió de apoyo al DCCO y el colectivismo catalán sufría tres importantes contradicciones cuya crisis acabó sepultando todo lo alcanzado: contradicción entre sublevados y republicanos— la guerra civil—, entre el gobierno central y el catalán<sup>14</sup>, y, en la propia

13 Raymond Carr, *España 1808-1939*, 2 ed. (Barcelona 1970) 630 en nota 14. El Plá de Transformació Socialista del País abarcaba las siguientes metas: 1. Reglamentación de la producción según las necesidades del consumo. 2. Monopolio del comercio exterior. 3. Colectivización de la gran propiedad agraria, que sería explotada por los sindicatos campesinos, y sindicalización obligatoria de los campesinos individuales. 4. Desvalorización parcial de la propiedad urbana mediante la reducción de alquileres o el establecimiento de impuestos equivalentes. 5. Colectivización de las grandes industrias, de los servicios públicos y de los transportes en común. 6. Incautación y colectivización de las empresas abandonadas por sus propietarios. 7. Intensificación del régimen cooperativo en la distribución de los productos y, en particular, explotación en régimen cooperativo de las grandes empresas de distribución. 8. Control obrero de los negocios bancarios hasta llegar a la nacionalización de la Banca. 9. Control sindical obrero sobre todas las industrias que continuaran explotadas en régimen privado. 10. Reabsorción enérgica de los parados. 11. Supresión inmediata de los diversos impuestos para llegar a la implantación del impuesto único. El texto completo puede verse en Pérez Baró, *op. cit.*, 59 ss. Un resumen, en Mandel, *Contrôle ouvrier*, II, 183 en nota.

14 El Estatuto de autonomía no otorgaba poderes legislativos a la Generalidad, pues aunque se originó una larga disputa en torno a su confuso art. 5.10, lo cierto es que se remitía a la Constitución de 1931, cuyo art. 15 atribuía en materias de expropiación y socialización facultades *legislativas* al Estado español, y *ejecutivas* a las regiones autónomas; para muchos, por tanto, el DCCO fue una extralimitación del Gobierno catalán, produciéndose una tensión con el Gobierno central en este tema, a la que no ayudó seguramente la inquina de Azaña contra la CNT, recordada por Velarde, *La experiencia*, 138, y Prólogo, 15, 19 y 21.

Cataluña, entre revolucionarios y republicanos<sup>15</sup>. La legalización no era suficiente si, salvo la CNT, las restantes fuerzas políticas y sindicales miraban con reticencias o inquina el intento: con las luchas de mayo en Barcelona se impone un fuerte centralismo, y comienza el declinar de la Generalidad, la CNT y las colectivizaciones; por fin, cuando cae Barcelona en manos de los sublevados, el 26.1.1939, termina la vigencia del DCCO.

B) *El concepto de autogestión.* — En sede teórica, el vocablo «autogestión» se emplea con una diversidad de contenidos que hacen inevitable aquí un mínimo de precisiones. El matiz más importante a resaltar es el siguiente: como afirman Guillerme y Bourdet, mientras que la participación, el control obrero y las cooperativas no conciernen sino a la producción y a la economía, la autogestión es una transformación radical, no sólo económica, sino política, en el sentido de que destruye la noción común de política (como gestión reservada a una casta de políticos) para crear otro sentido de ella: tomar en las manos, sin intermediarios y a todos los niveles, todos «sus asuntos» por todos los hombres<sup>16</sup>. Una definición sociológica ha sido intentada por el CERES: organización de la sociedad que se realiza en todos los dominios de la actividad social sin dividir de ninguna manera a los hombres entre los que mandan y los que obedecen, una organización que asegure por ello la abolición permanente, real y constitucional de toda separación entre gobernantes y gobernados<sup>17</sup>. La traducción jurídico-política de estas definiciones podría ba-

15 La cuestión no está aún resuelta, ni puede discutirse aquí en detalle, pero en esencia tiene el mismo planteamiento que en toda la España republicana: mientras los primeros quisieron simultanear la guerra con la transformación económica, estimando inaceptable luchar para mantener las mismas relaciones de producción, otros entendieron prioritario ganar la guerra, sacrificando durante ella las transformaciones económicas. La incógnita se sitúa en saber cuál de las dos posturas era más utópica. Una descripción del problema, en Carr, *España*, 629, y Cole, *Historia del pensamiento socialista*. VII: *Socialismo y Fascismo 1931-39* (Méjico 1963) 142.

16 *Clefs*, 32.

17 *Cahiers du C.E.R.E.S.*, 11 (1972) 3.

sarse en las ideas de Gramsci: todo el poder de la fábrica al comité de fábrica, y todo el poder del Estado a los consejos obreros y campesinos<sup>18</sup>; en las estructuras de gestión, Sindicatos y Partidos no ocupan los órganos superiores de esos Consejos, sino que deben ser agentes liberadores de ellos *frente* al Estado, añadía el mismo Gramsci<sup>19</sup>. Podría decirse, sintetizando todo lo anterior, que la autogestión es un sistema social en el que las organizaciones económicas y políticas —empresariales, municipales, provinciales, estatales— son dirigidas por representantes elegidos directamente por los trabajadores. Su inspiración ideológica es clara, y sus manifestaciones históricas, también; en el marco de sus empresas, los trabajadores eligen delegados para administrar la cosa pública, es decir: las propias empresas, los municipios, las provincias, el Estado<sup>20</sup>. La elección directa «desmonta» a los Sindicatos y Partidos de las estructuras de poder, hay una especie de supresión de intermediarios, que ahora no tienen facultades de designación, aunque pueden orientar la opinión para ello. Es la «ceroestructura», como llama Chauvey a los obreros que no cuentan en las estructuras orgánicas de la empresa capitalista<sup>21</sup>, la que aparece ahora designando sus representantes en la pirámide de poder económico-político.

Cuanto queda dicho significa exclusivamente el modelo normativo aceptado por un amplio sector doctrinal. Las experiencias concretas de autogestión difieren en algunos aspectos de él, y ello nos podría servir para contrastar la pureza de cada una en el análisis que al hilo del DCCO

18 'Democracia obrera (21.6.1919)', en *Antología* (Madrid 1974) 61.

19 'El Consejo de fábrica (5.6.1920)', en *Antología*, cit., 81-82.

20 Coates - Topham, *El nuevo sindicalismo*, 62: «La autogestión o autogobierno se eleva desde el taller, la fábrica, etc., hasta los cuerpos centrales de la Administración». La hoy derogada Constitución yugoeslava de 7.4.1963, reconocía en su título II la «autogestión de los trabajadores en la organización del trabajo...; la autogestión en el municipio y en otras comunidades político-sociales a fin de conseguir la participación directa de los ciudadanos en la orientación del desarrollo social, en el ejercicio del poder y en la solución de los demás problemas sociales».

21 *Autogestión* (Paris 1970) 140.

se emprenderá más abajo. En el aspecto jurídico-laboral, al que me circunscribo en este artículo, la autogestión puede definirse siguiendo a la OIT como el derecho reconocido a los trabajadores de gestionar y dirigir por sí mismos la empresa<sup>22</sup>; a este nivel empresarial se hace preciso distinguirla de otros conceptos y fenómenos jurídicos:

a) De las cooperativas se diferencia por formar parte de un sistema social manifestado en un plan global al que deben sujetarse todas las empresas, y porque los trabajadores no son los propietarios de éstas, sino sus usufructuarios. Planificación estatal y propiedad pública separan, contra el parecer de algún autor, a ambos fenómenos<sup>23</sup>. El título jurídico por el que los trabajadores dirigen la empresa y se apropian de sus frutos industriales y civiles se aproxima a lo que en nuestro Código Civil se entiende por usufructo, y así venía entendido, por ejemplo, en la letra y el espíritu del DCCO<sup>24</sup>; pero sus limitaciones son muy graves, pues en la autogestión tiene una función social ausente en la figura del Código: y así, continuando con el mismo ejemplo, uno de los Decretos que reglamentó el DCCO, el de 30.1.1937, determinó en su art. 39 la atribución del 50 por ciento de los beneficios obtenidos a la Caja de Crédito Industrial y Comercial, organismo estatal ideado para orientar la inversión.

En cuanto a la planificación estatal, hay que advertir,

22 La sigue Valdés Dal-Re, *Las cooperativas de producción* (Madrid 1975) 240.

23 Entiende Valdés Dal-Re, *op. cit.*, 243, que en las cooperativas quienes prestan un trabajo personal y directo son quienes ejercen la gestión y administración, por lo que nos estamos moviendo en el ámbito de la autogestión.

24 En este sentido, Pérez Baró, *30 meses*, 71 y 90. Art. 35 DCCO: «Una vez establecido el activo social, inventariado y deducido el pasivo, caso de ser positivo el resto resultante, quedará registrado en el Consejo de Economía de la Generalidad a efectos de concreción de los usufructuarios y compensación social que procediera». La idea del usufructo pertenece a los anarcosindicalistas, a lo que parece: el Congreso de Zaragoza reivindicaba la expropiación de las grandes propiedades agrarias y «la entrega proporcional y gratuita en usufructo de dichos terrenos y efectos a los Sindicatos de campesinos para la explotación directa y colectiva de los mismos».

en rigor de verdad, de fuertes peculiaridades en la práctica autogestionaria. Así, en Yugoslavia se sigue la planificación central imperativa hasta que en 1965 se pasa a adoptar unas «directivas de política económica», de carácter indicativo, aprobadas por la Asamblea federal<sup>25</sup>. Contra lo que su inspiración anarcosindicalista haría creer, el colectivismo catalán se atuvo —al menos, jurídicamente: artículo 12 DCCO— a una planificación imperativa, como en buena técnica marxista; su raíz libertaria aparece por otro lado, descentralizando el Plan, contemplando planes sectoriales elaborados por los respectivos Consejos Generales de Industria, que en número de 14 fueron regulados por un Decreto de 9.7.1937, y cuya composición era sindical en sus tres cuartas partes, como quería el art. 24 DCCO<sup>26</sup>. El alcance real de aquella planificación sectorialmente descentralizada fue bastante escaso, por el rápido desenlace final, pero no obstante ello se pusieron en marcha en sectores importantes como agua, gas y electricidad, sanidad, transportes, etc.<sup>27</sup>. Quizá los anarcosindicalistas tuvieran veleidades contra el centralismo económico, pero pronto evolucionaron, y en su Pleno Nacional de enero de 1938 en Valencia llegaron a pronunciarse por un Plan de desarrollo económico con base estatal y sindical<sup>28</sup>. Por otra parte, en el esquema organizativo catalán existió desde los primeros momentos el Consejo de Economía de Cataluña

25 Cf. Martinet, *Les cinq communismes* (Paris 1971) 123. Guillemin-Bourdet, *Clefs*, 172-73.

26 Art. 24: «Los Consejos Generales de Industria estarán formados de la manera siguiente: cuatro representantes del Consejo de Empresa... Ocho representaciones de las diversas Centrales Sindicales, en número proporcional al de los afiliados en cada una de ellas... Cuatro técnicos nombrados por el Consejo de Economía. Estos Consejos estarán presididos por el vocal respectivo del Consejo de Economía de Cataluña». Art. 25: «Los Consejos Generales de Industria formularán los planes de trabajo de la industria respectiva con carácter general, orientando a los Consejos de Empresa en sus funciones y, además, cuidarán de regular la producción total de la industria, unificar los precios de coste en aquello que sea posible, a fin de evitar la competencia... etc.».

27 Vid. Leval, *Espagne libertaire (1936-39)* (Paris 1969) 261 ss.

28 Velarde, *La experiencia de gestión obrera*, 148.

por encima de los Consejos de Industria, y éste o algún otro organismo del Estat Català habría unificado probablemente la planificación si el corto espacio de tiempo que la Historia concedió al obrerismo catalán no hubiera sido insuficiente para culminar el edificio <sup>29</sup>.

b) Del control obrero y la cogestión se diferencia porque, como dice Brinton, controlar es supervisar, examinar o verificar decisiones tomadas por otros, y en el mejor de los casos un estado de dualidad de poderes, en el que algunos determinan los objetivos y otros tratan de que se utilicen los medios más apropiados para alcanzarlos <sup>30</sup>. Con más fe en la idea, Coates lo define como la agresiva presión de los Sindicatos sobre la dirección empresarial, dentro de una estructura capitalista <sup>31</sup>, siendo para la Federación General del Trabajo belga la limitación continua del arbitrio patronal, que asegura a los trabajadores el dominio progresivo de toda la vida económica y social, a todos los niveles <sup>32</sup>. Probablemente constituya la cogestión, en cuanto dirección paritaria trabajadores-empresarios de las empresas, el estadio superior del control obrero. Por su parte, la autogestión mira, no a que los trabajadores participen en la dirección, sino a que la protagonicen, según se vió.

Los Ordenamientos jurídicos que han introducido la autogestión suelen mantener fórmulas de control obrero en las pequeñas empresas excluidas de aquélla. Tal es el caso de Yugoslavia, que «excepcionalmente y en volumen limitado» permite a un trabajador autónomo emplear su capital en fundar una empresa a la que asocie otros trabajadores, ostentando su dirección mientras no amortice el capital invertido y perciba un beneficio suplementario

<sup>29</sup> Sobre el Consejo de Economía de Cataluña, y su evolución en medio de grandes tensiones, cf. Pérez Baro, *op. cit.*, 111 ss. Resulta sintomática en el sentido unificador y centralizador la declaración conjunta UGT-CNT en marzo de 1938: el texto, en Maestre Alfonso, *Hechos*, 129.

<sup>30</sup> *Los bolcheviques*, 9.

<sup>31</sup> En Coates - Topham, *El nuevo sindicalismo*, 62.

<sup>32</sup> En *Conseil d'entreprise*, 11 (1971) 13.

en concepto de interés <sup>33</sup>, descansando las relaciones con sus «socios» en un convenio colectivo <sup>34</sup>. El DCCO catalán previó asimismo un tipo de control obrero muy fuerte, a nivel de cogestión, en las pequeñas y medianas empresas no colectivizadas. Superando con mucho el proyecto de ley sobre control obrero presentado a las Cortes de la República por Largo Caballero en 1931, el DCCO reconocía a los Comités de control no solamente funciones de participación en las condiciones de trabajo —salarios, jornada, seguridad e higiene, etc.—, sino también participación en la dirección mercantil: fiscalizaban los ingresos y pagos, interviniendo a la vez todas las demás operaciones de carácter comercial (art. 22 DCCO). Un Decreto de 18.1.1937 desarrolló esta normativa, introduciendo mecanismos jurídicos no demasiado afortunados: en particular, la firma conjunta del empresario y un representante del personal para la disposición de los fondos de la empresa paralizó grandemente su agilidad y la ahogó en una fuerte miopía inversionista producto del momento <sup>35</sup>; también la representación proporcional de los Sindicatos en el Comité de control según el número de sus militantes en la empresa: en este sentido, la experiencia europea ha llevado a distinguir entre el Consejo de empresa, considerado como órgano de la misma al margen de los Sindicatos, y las comisiones sindicales de empresa, portavoces de la estrategia sindical dentro de ella, con lo cual puede actuar el Consejo con mayor fluidez.

<sup>33</sup> Constitución yugoeslava de 22.1.1974, art. 67: «El trabajador, al asociar en la Organización de Trabajo Asociado (OTA) contractual su trabajo y medios de trabajo con el trabajo de otras personas, tiene derecho a dirigir, en calidad de gerente, la gestión de la Organización contractual y, junto con los trabajadores, resolver sobre su actividad y desarrollo... El gerente de la OTA contractual conserva el derecho de propiedad sobre los medios que hubiera asociado en la misma. Al retirarlos y al serle pagados, el gerente pierde los derechos que le correspondían siendo gerente en la Organización contractual». El personal conserva en este tipo de empresa capitalista, normalmente de pequeño tamaño, una participación en su dirección y un derecho de retorno a la gestión democrática.

<sup>34</sup> Constitución de 1974, art. 68.

<sup>35</sup> Señala Pérez Baro, *30 meses*, 84, la frecuente negativa del representante a autorizar pagos distintos a los salariales, produciendo con ello una retracción en el crédito.

## 2.—Ambito de aplicació del DCCO.

A) *Ambito geogràfic*. — El DCCO reguló com es lògic exclusivament les col·lectivitzacions en Catalunya. En altres regions se col·lectivitzó més que nada la agricultura, sin atènerse a normes jurídiques, aunque registrándose frecuentemente como cooperativas y desbordando incluso las metas propuestas en el Congreso de Zaragoza<sup>36</sup>.

B) *Ambito sectorial*. — En sus arts. 1 y 2, el DCCO se constreñía a los sectores industrial y comercial. Dos grandes y significativas áreas quedaron fuera de su alcance: la agricultura y la banca.

Respecto a la agricultura, el Plan de Transformación Socialista del País preveía la col·lectivización de la gran propiedad rústica para ser explotada por los Sindicatos de campesinos con la ayuda de la Generalidad, y sindicación obligatoria de los productores agrícolas que explotaran la pequeña y mediana propiedad. La sindicación obligatoria fue prestamente regulada por un Decreto de 30.8.1936, pero no así las col·lectivizaciones, a despecho de haberse producido bastantes, según Pérez Baró<sup>37</sup>. No fue aquél un problema de dificultades para socializar el campo, sino algo mucho más conjuntural: para Carr, los rabassaires no estaban interesados en el colectivismo, y su fuerza en el Gobierno catalán impidió la legalización<sup>38</sup>. Por lo demás, en Yugoslavia —Ley 2.7.1950— y Argelia —Decreto 22.3.1963— se ha aplicado la autogestión a la agricultura desde el primer momento.

El sector financiero subsistió como propiedad privada hasta el último momento, aún cuando con el control de

<sup>36</sup> Consistentes en la expropiación sin indemnizaciones de las propiedades con más de 50 Ha, de los bienes comunales y de las tierras insuficientemente cultivadas. El Derecho tiene en ocasiones un efecto revolucionario: Leval, *Espagne*, 246, alude a las ocupaciones fuera de Catalunya, que no produjeron una auténtica socialización, sino un neocapitalismo obrero, vendiendo en su beneficio el producto de su trabajo: fueron semisocializaciones; el Decreto de 1936 no les permitió esto en Catalunya.

<sup>37</sup> *Op. cit.*, 75.

<sup>38</sup> *Espagne*, 631.

sus propios empleados y del Gobierno<sup>39</sup>. Posiblemente la explicación de esta grave deficiencia estribe en el cuidado con que se redujo la col·lectivización a las propias empresas catalanas, dejando fuera a las extranjeras, o indemnizando a sus propietarios<sup>40</sup>; por cuanto la mayor parte de los Bancos regionales eran una pura sucursal de los nacionales, las relaciones con la sede central o la empresa madre se veían amenazadas de idénticas dificultades que las empresas extranjeras en caso de col·lectivización. Además, entregar los Bancos a la dirección de sus empleados, administrando grandes masas financieras cuya titularidad no les pertenece y cuya inversión adecuada es de vital importancia para la economía del país, requiere grandes cautelas en orden a asegurar una gestión intachable: no en balde el Ordenamiento yugoeslavo ha formado con éste y otros sectores de servicios un área de «gestión social», excluida de la autogestión pura, hasta la Constitución de 1974, en donde se produce una tímida aproximación<sup>41</sup>. En

<sup>39</sup> Pérez Baró, *30 meses*, 74-75. Cf. el Plan de Transformación Socialista del País, en nota 13, el punto 8º.

<sup>40</sup> Un acuerdo del Consejo de Economía, de 27.11.1936 interpretó el DCCO en el sentido de no considerar obligatoria la col·lectivización de las empresas extranjeras, sino someterla a la decisión de los trabajadores cuando contaran con más de 100, y, en caso de decidirse éstos afirmativamente, indemnizar a los propietarios extranjeros de acuerdo con los arts. 36, 37 del propio DCCO; veinte importantes empresas extranjeras escaparon al colectivismo por expreso pronunciamiento de los trabajadores, temerosos de las represalias que pudiera adoptar la empresa madre: vid. Pérez Baró, *op. cit.*, 163. El tema de las empresas con capital extranjero es ciertamente uno de los más difíciles en una economía socialista; en Yugoslavia se ha solucionado reconociendo a los trabajadores la gestión de la empresa, y al capitalista extranjero un derecho temporal a participar en el ingreso realizado en común —cuya calificación jurídica podría ser la de cuentas en participación—, el cual expira cuando «además de la parte correspondiente en el ingreso realizado en común, le fueran devueltos los recursos con cuya asociación hubiere adquirido este derecho, o cuando, de conformidad con el convenio de autogestión, hubiere caducado el derecho a la devolución de los recursos asociados» (Constitución de 1974, arts. 26 y 27).

<sup>41</sup> Cf., por ejemplo, arts. 39 ss., 52, 53, 54 de la Constitución. Para la situación anterior, Lasserre, *La empresa socialista en Yugoslavia* (Barcelona 1966) 157.

todo caso, las colectivizaciones no podían confiar en el apoyo financiero de los Bancos privados<sup>42</sup>, por lo que el Decreto 10.11.1937 organizó la Caja de Crédito Industrial y Comercial, ya aludida, con funciones de capitalización e inversión de los beneficios colectivizados, y de concesión de servicios crediticios y bancarios a las empresas dirigidas por los trabajadores<sup>43</sup>.

C) *Ambito empresarial.* — Aún dentro de los sectores industrial y comercial, no todas las empresas pasaban a gestión obrera en el tenor del DCCO. La mediana y pequeña empresa queda igualmente excluida, como preveía el Plan de Transformación Socialista, aunque se arbitraron excepciones a la regla general que la desvirtuaron ampliamente. En principio, se reconocía la colectivización en las empresas con más de 100 trabajadores, umbral entonces de la gran empresa<sup>44</sup>. Pero además —y estas concesiones tuvieron una gran trascendencia práctica—, en las de plantilla inferior a los 100 trabajadores, podía efectuarse la conversión en los tres casos siguientes: a) Cuando los patronos hubieran sido declarados facciosos o hubieran abandonado la empresa<sup>45</sup>. Es de suponer, aunque se carece de

42 Al no haberse aún producido en gran escala la proletarianización de los técnicos, la clase obrera no contaba con suficientes expertos en gestión de empresas, y se dedicó a solucionar el presente sin programar el futuro, perdiendo gran parte del «crédito bancario»: vid. Pérez Baró, *30 meses*, 44.

43 Poco después, en enero de 1938, un Pleno Nacional de la CNT celebrado en Valencia apoyó la creación de un Banco Sindical para todo el territorio republicano: Maestre Alfonso, *Hechos*, 129. Pero el retraso perjudicó notablemente la eficacia de las colectivizaciones: «muchos de los defectos que se han cargado a la cuenta de las empresas colectivizadas —ha dicho Pérez Baró, *op. cit.*, 105-6— habrían podido ser enmendados si éstos organismos que nosotros llamamos superestructuras hubieran sido puestos en funcionamiento inmediatamente después de ser promulgado el DCCO, del cual eran engranajes indispensables».

44 El umbral parece demasiado bajo, pero así se expresaba el Plan de Transformación Socialista del País, punto 5º; también Carr, *España*, 630 en nota 14.

45 Art. 3: «A los efectos del artículo precedente, la declaración de elemento faccioso únicamente podrán hacerla los Tribunales po-

datos precisos, que las abandonadas eran normalmente las menos rentables<sup>46</sup>. b) Cuando el patrono y los trabajadores acordaran conjuntamente la cesión. c) Ad limina, en las empresas con más de 50 trabajadores, cuando lo decidiera el 75% de su personal, sin necesidad de acuerdo con el patrono.

Conviene señalar el sentido dado por el DCCO a los términos «empresa» y «obrero», constantemente utilizados en él. El concepto de empresa se emplea en sentido amplio, como organización que podía abarcar varios centros de trabajo; no era posible la desmembración de uno de los centros, ni para colectivizarlo ni para ningún otro efecto, a no ser con la expresa autorización del Consejo de Economía de Cataluña (art. 6 DCCO). Por el contrario, la legislación yugoeslava reconoce el derecho de los trabajadores de un centro a independizarse del resto de la empresa, cuando no cause dificultades graves o impida el trabajo en los demás centros<sup>47</sup>. El concepto de obrero se equipara por el DCCO, art. 4, al de trabajador subordinado: todo individuo que figure en la nómina de la empresa, «cual-

pulares». Los Tribunales populares no llegaron a superar el primer momento de desorganización y de emotividad, reasumiendo pronto la Justicia estatal sus atribuciones. Un relato de los acontecimientos por el que fue entonces Presidente de la Audiencia territorial de Cataluña, Andreu i Abelló, en *Triunfo*, de 26.7.1975, 31.

46 Aunque el terror inicial provocara un gran número de huidas y desapariciones: de su envergadura nos dan idea las dramáticas llamadas de los dirigentes catalanes a salvaguardar el orden revolucionario. Fuentes posteriores a la guerra calculan que solamente en Barcelona hubo 100.000 víctimas del terror en la primera semana de aquella: Maestre Alfonso, *Hechos*, 103.

47 Constitución de 1974, art. 37: «Los trabajadores tienen derecho a separar la Organización de Base del Trabajo Asociado (OBTA), en la que trabajan, de la Organización de Trabajo (OTA). La OBTA que se separa tiene la obligación de regular, de acuerdo con las otras OBTA y con la OTA como entidad, las modalidades y condiciones del cumplimiento de las obligaciones asumidas respecto a ellas antes de separarse, e indemnizar el daño que irrogaría con la separación. Los trabajadores no podrán separar su OBTA de la OTA si con ello, en contra del interés general, causare dificultades serias o impidiere el trabajo de otras OBTA que integran la OTA, o de la OTA como entidad».

quiera que sea su concepto, y tanto si realiza un trabajo intelectual como manual».

D) *Ambito social*. — El DCCO no contemplaba, por último, la colectivización de los organismos públicos territoriales (municipales, provinciales y regionales). Dentro de este ámbito, los Servicios Públicos fueron colectivizados extramuros del Decreto que analizamos<sup>48</sup>, mientras en la Función Pública se estableció un tipo de control obrero regulado por normas específicas<sup>49</sup>. Paradójicamente, la fórmula catalana se encontraba mucho más próxima al modelo teórico de autogestión de cuanto se pudiera pensar, pues la autogestión territorial implica la elección de los cargos directivos por todos los trabajadores residentes en la circunscripción, y no exclusivamente por los que trabajen en el organismo público en concreto; pero nos hallamos ante un tema muy complicado y tangencial en unos comentarios al DCCO: éste se contentó con regular unos organismos responsables de la política económica, los Consejos Generales de Industria y el Consejo de Economía de Cataluña, cuya suerte languideció a partir del Decreto de 17.8.1937<sup>50</sup>.

48 Una descripción de aquellas colectivizaciones, en Leval, *op. et loc. cit.* Recuérdese el Plan de Transformación, punto 5º, sobre el sentido de la municipalización de Servicios Públicos como freno a las ocupaciones y neutralización del poder sindical, cf. Bricall, *Política económica de la Generalitat (1936-1939). Evolució i formes de la producció industrial* (Barcelona 1970) 277.

49 Pérez Baró, *30 meses*, 84.

50 Los Consejos de fábrica en la Europa de 1917-1920 pusieron de relieve el enfrentamiento entre los Consejos y los Partidos y Sindicatos en el período de transición al socialismo. Vid. Pannekoek, *Escritos sobre los Consejos obreros* (Madrid 1975) 34. Mattik, *Ibid.*, 24-25. Una crítica a los Sindicatos como «organizaciones de tiempos de paz, impregnadas de rutina», en Trotsky, 'Lección de España. Última advertencia', en *Escritos sobre España* (París 1971), 178. Un estudio de las tensiones entre Comités de fábrica, Soviets, Sindicatos y Partidos en la Rusia de 1917, en Anweiler, *Presentación*, 27. En el caso de Cataluña, la colectivización entra en barrena por la oposición de todos los órganos del poder central, el sabotaje sordo de todos los Partidos republicanos, la disminución de la influencia de la CNT, la enemiga del Partido Socialista, y el viraje del Partido Comunista, pero sobre todo la marcha de la guerra: Pérez Baró, *op. cit.*, 141.

### 3.—La organización democrática de la Empresa.

Once artículos dedica el DCCO a regular los órganos del poder obrero en la empresa; la complejidad del tema hizo preciso también un Decreto de desarrollo, promulgado el 30.1.1937, estableciendo el «Estatuto tipo» para todas las empresas colectivizadas. En general, los Reglamentos de desarrollo del DCCO se guiaban por las resoluciones de una denominada Comisión para la aplicación del Decreto de Colectivizaciones, establecida en el Consejo de Economía<sup>51</sup>. La estructura de poder creada dentro de la empresa por la normativa en cuestión se acercaba bastante al esquema de una sociedad anónima mercantil<sup>52</sup>; y así, se establecen la Asamblea de personal, el Consejo de empresa y el Director con su Comité permanente. De estos tres órganos fundamentales, se prestó al Consejo la mayor atención por el DCCO, existiendo importantes lagunas respecto a la Asamblea y el Director, como en seguida veremos.

A) *La Asamblea de Personal*. — No se contempla sino esporádicamente por el DCCO, preocupado ante todo por legalizar los Consejos obreros ya funcionando de facto; pero en cuanto a su composición no pueden caber dudas, al menos de bulto, estando formada en principio por toda la plantilla de la empresa, con alguna exclusión marginal para menores, aprendices o trabajadores temporales<sup>53</sup>. En

51 Pérez Baró, *30 meses*, 92.

52 El art. 11 DCCO es revelador: «Los Consejos de Empresa asumirán las funciones y las responsabilidades de los antiguos Consejos de Administración en las sociedades anónimas y de las gerencias». No en balde se aprovecharon las instrucciones que en los meses anteriores había distribuido entre sus afiliados el Sindicato Mercantil de Barcelona, según Pérez Baró, *op. cit.*, 67. El tema se emparenta muy directamente con la polémica que se mantiene en la doctrina jurídico-laboral europea sobre la «comunidad» empresarial y la naturaleza jurídica del personal como colectividad.

53 No dispongo del Reglamento de desarrollo, en el cual se prestaba mayor atención a la Asamblea. Pérez Baró, *30 meses*, 85, alude a los requisitos exigidos por dicho Reglamento de 18.1.1937 en cuanto a las empresas privadas a efectos del control obrero: español, mayor

el Derecho comparado, los criterios son bastante amplios, pues la Ordenanza argelina de 16.11.1971 comprende en el «colectivo» de trabajadores a quienes tengan una antigüedad mínima de seis meses en la empresa (art. 21), e idénticamente el Decreto yugoeslavo de 7.4.1964 considera miembros de la «colectividad» de trabajadores incluso a extranjeros, aprendices, eventuales, etc. (arts. 2 y 3).

Claramente se consideraba a la asamblea en el DCCO más como órgano de control que de gestión: sus funciones más importantes consistían en nombrar a los miembros del Consejo de Empresa, que respondían ante ella y ante el Consejo de Industria, rindiendo cuentas al final de cada ejercicio y pudiendo ser revocados por una u otro en caso de manifiesta incompetencia o de resistencia a las instrucciones del Consejo de Industria (arts. 10, 11, 19 y 20) <sup>54</sup>.

de edad, saber leer y escribir, seis meses de antigüedad en la empresa y un año en el oficio.

<sup>54</sup> Martinet, *op. cit.*, 125, pone de relieve las debilidades de este control, pues la autogestión en Yugoslavia ha operado como mecanismo selectivo, siendo los más aptos junto con los técnicos quienes se suceden en los puestos de responsabilidad, mientras la masa observa. Dru, citado por el anterior, *ibid.*, ha estudiado la tendencia de los obreros a designar para los Consejos a ingenieros y cuadros. Bourdet, *Pour l'autogestion*, 154, señala cómo en el 2º Congreso de la Autogestión yugoeslava (Sarajevo 1971) participó un 24% de obreros, un 23'6% de ingenieros y técnicos, un 11% de economistas, un 8% de juristas, un 7% de enseñantes, siendo el total de trabajadores intelectuales superior al 55%. El peligro de esta «burocratización autogestionaria» se viene intentando paliar en aquel país desde 1960: Guillerme - Bourdet, *Clefs*, 164. Que en no pocos casos esta cristalización en capas de poder se produjo en Cataluña, parece evidente, aunque debe reflexionarse sobre tres puntos: primero, que el propio Martinet señala como origen de la regresión «mutualista» a la ausencia de pluripartidismo, el cual se daba por el contrario en Cataluña; segundo, que existe también una desigualdad natural, que Rousseau distinguía de la civil o social, y que se observa en cualquier asociación humana, por igualitaria que sea, mientras no lleguemos a un estadio cultural superior capaz de nivelar socialmente todo tipo de desigualdades; y tercero, que este liderato sociológico debe distinguirse del jurídico —por designación para unos cargos legalmente regulados, y con el que puede coincidir—, y del técnico, por la división del trabajo. El liderato técnico es el estructural y objetivo, no pareciendo que vaya a desaparecer ni siquiera en la fase final de

B) *El Consejo de Empresa*. — Constituía probablemente el núcleo de poder más importante de los tres en estudio, pues aún cuando dependiera de la Asamblea, era el titular del poder de dirección, que delegaba a su arbitrio en el director de la empresa <sup>55</sup>. Eran elegidos sus miembros por una duración de dos años, renovándose por mitades y siendo reelegibles: nos hallamos aquí con uno de los problemas más delicados en la teoría de la autogestión, pues si bien las reelecciones tenderán a mantener en sus cargos a los hombres más capaces, también se dará con ellas el acaparamiento del poder por unos pocos, quizá los más demagogos o los más avisados; al menos, la más acerba crítica hecha al colectivismo catalán por la UGT afirmó que eran elegidos demagogos para los Consejos <sup>56</sup>. El problema es común a toda asociación, sociedad o cooperativa, aunque en ellas no exista como aquí una ideología refractaria a la dominación de unos socios por otros. Los intentos de solución en otros Ordenamientos, prohibiendo más de una reelección y señalando cortos períodos de mandato, cosechan logros dudosos <sup>57</sup>, pues parece obvio que tales abusos difícilmente puedan contenerse con mecanismos jurídi-

«administración de las cosas», de que nos hablaba Engels: para Marx, en las relaciones de producción es inevitable la autoridad, ante la progresiva complejidad de la industria, y «es por ello absurdo hablar del principio de autoridad como de un principio absolutamente malo, y de un principio de autonomía como de un principio absolutamente bueno. La autoridad y la autonomía son cosas relativas cuyos dominios varían en las diferentes fases de la evolución social. Si los autonomistas se limitaran a decir que la organización social del porvenir restringirá la autoridad a los solos límites en los cuales las condiciones de producción la hacen inevitable, podría entenderse» (en Mandel, *Contrôle ouvrier*, I, 67-68).

<sup>55</sup> Art. 14 DCCO: «Para atender de una manera permanente la marcha de la empresa, el Consejo de ésta nombrará un Director, en el cual delegará total o parcialmente las funciones que incumben al mencionado Consejo».

<sup>56</sup> Cole, *Historia*, 136.

<sup>57</sup> Constitución yugoeslava de 1974, art. 102: «Los miembros del Consejo obrero y los miembros del órgano ejecutivo no pueden ser elegidos sino por un período de dos años. Nadie puede ser elegido dos veces seguidas a un mismo Consejo obrero u órgano ejecutivo». Vid. Lasserre, *La empresa socialista*, 90 ss.

cos, al depender de factores psicológicos y, básicamente, del nivel cultural de la clase obrera<sup>58</sup>, aunque se establezcan remedios jurídicos para los casos extremos, la revocación por ineptitud, negligencia o dolo<sup>59</sup>.

La composición numérica del Consejo debía determinarla la Asamblea del personal dentro de los límites de 5 y 15 miembros, margen cuantitativo adecuadamente estrecho<sup>60</sup>. No podía ser de otra forma, si pensamos en su

58 La demagogia e inexperiencia de los primeros representantes es un hecho común, a lo que parece, susceptible de rectificación con el tiempo. La elección de directores en Yugoslavia, ad exemplum, ha sufrido tres oleadas sucesivas: la primera, procedente de los «maquis», muy dinámica pero poco competente. La segunda, formada por miembros del Partido, más capacitada pero con una fuerte tendencia al autoritarismo. Y una tercera, formada sobre todo por técnicos puros, que al tiempo que saben imponerse por su competencia han sido mejor preparados para la comprensión de la gestión obrera y de su propia situación en relación con los órganos de aquélla: Lasserre, *op. cit.*, 87. Para Markovic (cit. por Mandel, *Contrôle ouvrier*, III, 29), la racionalización directiva en la autogestión exige un alto grado de desarrollo de las ciencias sociales y su aplicación a procesos de planificación, junto con un alto grado de educación, de cultura y de conciencia socialista en el productor colectivo e individual.

59 Yugoslavia, Decreto 7.4.1964, arts. 55 ss., «Destitución de los miembros de los órganos de dirección», en especial art. 55: «Las propuestas para entablar un procedimiento de destitución de un miembro del Consejo obrero podrán ser presentadas por una Asamblea de trabajadores de la empresa o de uno o varios sectores de la misma». Constitución de 1974, art. 102: «El procedimiento de elección y las condiciones y del procedimiento de revocación o suspensión del Consejo obrero y del órgano de gestión de la OTA, se establecen por el convenio de autogestión sobre la asociación o por los Estatutos de la Organización, y la Ley». Argelia, Ordenanza 16.11.1971, art. 47: «La Asamblea de los trabajadores podrá ser suspendida o disuelta en caso de deficiencias o faltas graves en el ejercicio de sus prerrogativas».

60 En Argelia, los miembros del Consejo oscilaban entre 10 y 100 a tenor del Decreto 22.3.1963; con la reforma de 16.11.1971, que excluía de su ámbito a los sectores agrícolas y cooperativos autogestionados (!), el órgano que ejerce las funciones del Consejo, la Asamblea, se compone de un número variable entre 7 y 25 miembros, ex art. 24. En Yugoslavia, la composición del Consejo obrero se regula minuciosamente en el Decreto de 7.4.1964, aunque con gran flexibilidad, de que puede ser muestra el art. 41: «En el caso de una empresa de nuevo establecimiento, corresponderá a la asamblea general del mu-

papel central en la gestión de las empresas catalanas, como veremos enseguida, papel que no alcanzan a disfrutar organismos formalmente similares del Derecho europeo. Su composición cualitativa, por otra parte, presentaba dos notas bastante discutidas:

1. No sólo debían estar representados los diversos estamentos de la empresa —trabajadores manuales, administrativos, técnicos—, sino también, y en medida proporcional al número de sus militantes en ella, los Sindicatos, según vimos también para los Comités de control en las empresas privadas. Siendo la UGT absolutamente minoritaria en el proletariado catalán, no había conflictos en muchas empresas; pero allí donde se producía el dualismo en la afiliación UGT-CNT, el Consejo de empresa se convirtió en un centro de discordias donde se dirimía el protagonismo de una de las dos Centrales<sup>61</sup>.

2. Para salvaguardar los intereses generales del país, el DCCO activó un interesante fenómeno de control revertido. Superado por los trabajadores la dirección del propietario, era ahora el propietario (público) quien controlaba la dirección de los trabajadores mediante un interventor de la Generalidad que asistía a las reuniones del Consejo como miembro de pleno derecho. No representaban estos interventores, debe inmediatamente señalarse, al Estado catalán o a la «clase política», pues eran designados por el Consejo de Economía de acuerdo con los trabajadores (art. 15 DCCO), pudiendo ser incluso un trabajador de la propia empresa. Si, a diferencia del movimiento cooperativo, la autogestión supone la existencia de un Plan al que deben subordinarse el individualismo y el egoísmo de empresa, los interventores cumplían un papel fundamental evitando riesgos innecesarios, inversiones antieconómicas o la mortal emulación que llevó en numerosos casos al

nicipio en que tenga su sede anunciar la elección de los miembros del Consejo obrero, fijar la fecha, *determinar el número de puestos* objeto de la elección y nombrar a los miembros de la comisión de voto y de la comisión electoral encargada de establecer las listas electorales».

61 Cf. Pérez Baró, 30 meses, 89.

hundimiento de las empresas más débiles; su incardinación dentro del Consejo parece justificarse en el «rol» central por éste desempeñado, que llegaba al límite en la exigencia de acompañar toda firma del director con la de dos miembros del Consejo, para cualquier acto con trascendencia jurídica (art. 16 DCCO). En otros Ordenamientos, el protagonismo en la gestión lo asume el Director, y es en su nombramiento donde se constata el control externo.

El interventor catalán, en un principio únicamente con derecho a vetar los acuerdos del Consejo de empresa contrarios a las disposiciones legales y reglamentarias en vigor, pasa luego en el Decreto de 30.1.1937 a intervenir la contabilidad, a coordinar el intercambio de productos y a controlar el asesoramiento técnico, amén del veto antecitado: se erige con ello en una mezcla de auditor y de experto, cuyas funciones se concretan finalmente por el Decreto de 6.4.1938 en un triple aspecto de asesor, supervisor y fiscal <sup>62</sup>.

Así compuesto cuantitativa y cualitativamente el Consejo, veamos cuáles eran sus funciones. El art. 11 DCCO les señalaba genéricamente «las funciones y responsabilidades de los antiguos Consejos de administración en las sociedades anónimas, y de las gerencias», asimilación legal engañosa, pues el propio Decreto detallaba a continuación este pretendido marco, y al irlo describiendo sacaba a relucir matices de un nuevo color. Ciertamente aquellas funciones y responsabilidades eran las de los antiguos gerentes y Consejos de administración, porque en esencia se trataba del traspaso de la gestión empresarial al poder obrero. Pero la perspectiva cambiaba, añadiendo elementos nuevos y sacando a la superficie otros que en el anterior orden de cosas se hallaban ciertamente depreciados:

a) El Consejo responde ahora, no ante la asamblea de accionistas o el dueño, sino ante la Asamblea de personal y el Consejo de Industria respectivo, en la manera que ya vimos.

b) Sus funciones no quedaban limitadas al aumento de

62 Cf. Pérez Baró, *ibid.*, 95-96.

la producción y del beneficio mercantil, factores sobre los que efectivamente se preocuparon en aquellos años de guerra, con resultados muy discutidos y en todo caso poco indicativos por las circunstancias excepcionales en que se desarrollaron <sup>63</sup>. Dos líneas de tendencia, resaltadas expresamente por el DCCO, habían de observar: el Plan aprobado por el Consejo General de Industria pertinente, y la dignificación física e intelectual de los trabajadores (artículo 12). El segundo tema —del primero ya se habló— era de enorme importancia, a la vista de la escasez de técnicos y la necesidad de un alto nivel cultural para la buena marcha de la democracia obrera <sup>64</sup>, pero ni el tiempo ni los medios sobran a las empresas para organizar la «intensa obra cultural y educativa» exigida por el DCCO, aunque se abrieran Escuelas de Formación Profesional en algunos sectores industriales, y se mejorara la higiene y sanidad en los centros de trabajo <sup>65</sup>.

C) *El Director*. — «Para atender de manera permanente la marcha de la empresa, el Consejo de ella nombrará un Director, en el que delegará total o parcialmente las funciones que incumbieran al mencionado Consejo», rezaba el art. 14 DCCO. Nada más expresivo para ver las amplias facultades del Consejo sobre el Director. Y, sin embargo, probablemente la aparición de un poder monocrático en las empresas colectivizadas fuera una de las más notables imposiciones del DCCO sobre la realidad catalana del momento, si pensamos en la mentalidad asambleísta y consejista de quienes ocuparon las fábricas; quizá, también, fuera uno de los aspectos más positivos del Decreto, pues el buen sentido catalán llevó de inmediato al legislador

63 Parece que el colectivismo agrario provocó efectivamente un aumento en la producción, especialmente en Aragón y Castilla, mientras que el industrial tuvo resultados diversos: las empresas abandonadas por sus dueños no debieron ser, por regla general, las más boyantes, y la huida de numerosos técnicos perjudicó gravemente la producción industrial, lo que, junto a la falta de experiencias anteriores a nivel estatal, fueron algunas de sus múltiples razones.

64 Cf. nota 58.

65 Vid. Leval, *Espagne*, 274 ss.

a adelantar los acontecimientos, cercenando de raíz el «éxtasis» parlamentarista y la premiosa ejecutividad de los organismos colegiados. Ya en 1922, Max Weber había estudiado la tendencia a racionalizar el poder por la vía de individualizarlo, poniendo de paso de relieve la escasa operatividad de los órganos colegiados<sup>66</sup>. Pero en los primeros momentos de una revolución, la dirección individual se presta al personalismo y al abuso: la revolución rusa había enseñado estas fallas, sacando a relucir las ventajas sociopolíticas de la dirección colegial<sup>67</sup>. Consciente o inconscientemente, el DCCO creó un director, pero alicorto en facultades, precisando la firma de dos miembros del Consejo para el tráfico jurídico de la empresa (art. 16). A pesar de las escasísimas referencias normativas, interesa examinar el boceto, aunque sólo sea sobre los trazos de que disponemos, concretamente su selección y nombramiento.

La selección de la persona idónea para el puesto de director quedó en manos del Consejo de Empresa, de igual forma que la del gerente en las empresas capitalistas se opera por el Consejo de Administración cuando lo hay. La Asamblea de personal no intervenía en problema tan delicado, aunque no deben olvidarse sus poderes para revocar al Consejo. En una regulación más duradera, la yugoeslava, la selección del Director ha sufrido varias etapas: tras una primera durante la cual se impone por cooptación, desde arriba<sup>68</sup>, se llega al Decreto de 7.4.1964, a partir del cual se efectúa por concurso público que falla un jurado

<sup>66</sup> Max Weber, *Economía y Sociedad*, I (Méjico 1969) 223 ss. El autor distingue la colegialidad de la división específica de poderes, p. 226.

<sup>67</sup> Osinskij - Sapronov - Naksimovskij, 'Tesis sobre la dirección colegial y la dirección individual, de 28.3.1920', en Kool - Oberländer, *Democracia de trabajadores*, 115-16.

<sup>68</sup> Ley 2.7.1950, art. 8: «hasta tanto no disponga la ley otra cosa y al objeto de asegurar la gestión técnica adecuada de la empresa o de la agrupación industrial, será nombrado el director de la empresa por el comité de gestión de la agrupación industrial, o, si la empresa no formare parte de agrupación alguna, por el órgano competente del Estado, y el director de la agrupación será nombrado por el órgano competente del Estado. Vid. arts. 42 y 43.

«ad hoc» compuesto, sí, por trabajadores de la empresa, pero designados una mitad por el Consejo obrero de la misma, y la otra mitad por la asamblea general del municipio en que tenga su sede dicha empresa<sup>69</sup>.

El nombramiento de la persona previamente seleccionada emanaba igualmente, en el DCCO, del Consejo de empresa, sin que se viera necesario o posible introducir algún tipo de control público; sólo en las empresas con más de 500 trabajadores, o con capital superior a un millón de pts., o donde se alaboraran o intervinieran materiales relacionados con la defensa nacional, debía ser «aprobado» por el Consejo de Economía de Cataluña (art. 14 DCCO). Más minuciosamente, el Ordenamiento yugoeslavo contempla un amplio conjunto de reglas cuyo principio general consiste en que «el Consejo obrero nombrará al Director por mayoría absoluta»<sup>70</sup>. Cuando el consejo discrepa del candidato propuesto por el jurado, se inicia un procedimiento de hasta tres fases sucesivas: la primera, abriendo un nuevo concurso; la segunda, constituyendo un nuevo jurado; y la tercera, aumentando el número de miembros de éste<sup>71</sup>. Por su parte, la legislación argelina descubre la debilidad de sus intenciones autogestionarias: el cargo viene ocupado por cooptación, con personas designadas por el Estado, y sus funciones no le son conferidas por delegación del personal, sino ex lege, siendo de alguna importancia<sup>72</sup>.

Guarda silencio el Decreto catalán sobre la revocación

<sup>69</sup> Art. 75 ss. Hay matizaciones cuando la empresa consta de varios centros de trabajo ubicados en distintos municipios, o tiene gran envergadura, o vino fundada por la República o el Estado federal, etc., pero la idea general continúa siendo la designación de los vocales del jurado por mitades. Cf. sobre el tema Lasserre, *La empresa socialista*, 63-64.

<sup>70</sup> Decreto 7.4.1964, art. 85.

<sup>71</sup> Decreto 7.4.1964, art. 86 ss.

<sup>72</sup> Sus funciones recuerdan prima facie a las del interventor catalán, pero a ellas se agregan otras de mayor envergadura: no sólo veta acuerdos de los órganos colegiados de la empresa, sino también firma las órdenes de pago y obligaciones financieras en general, organiza las secretarías de los órganos colegiados de la empresa, levanta actas de sus acuerdos, etc.: Decreto 22.3.1963, art. 20.

del Director, pero si la intención legal procuraba una similitud con el manager capitalista, dependiente en todo momento de las órdenes del Consejo de Administración, y el propio DCCO venía a respaldar jurídicamente al poder obrero, habrá que pensar en unas amplias facultades del Consejo de empresa para revocar los poderes delegados del Director. En Yugoslavia, la destitución asume la forma de expediente disciplinario incoado ante una comisión del mismo tipo que el jurado seleccionador, cuya tramitación se inicia a propuesta de, al menos, un tercio del cuerpo electoral de la empresa, o del Consejo obrero, como regla <sup>73</sup>. No así en Argelia, donde la revocación emana del Estado, como el nombramiento <sup>74</sup>.

El objeto de estos comentarios no era, como se dijo al principio, obtener conclusiones demasiado rotundas, sino rememorar una legislación bastante poco conocida y hoy de una cierta actualidad. Si acaso, parece clara una afirmación: a la vista del análisis realizado, se deduce que el colectivismo catalán de 1936-39 se ajusta más al modelo de autogestión que los ejemplos comúnmente aducidos, Yugoslavia y Argelia. El enorme baño de sangre, el huracán social que lo arrastró, impidió cumplirle cabalmente. Espero que en los años venideros podamos disponer de más datos sobre aquél extraordinario fenómeno jurídico.

73 Decreto 7.4.1964, art. 93: «La solicitud de revocación del director podrá ser presentada al Consejo obrero por la tercera parte por lo menos del cuerpo electoral de la empresa, por la tercera parte por lo menos de los miembros del Consejo obrero, por un Consejo de sección o por la asamblea general de una colectividad político social o de una comisión dependiente de la Asamblea». Art. 95: «Si la comisión estimare que la solicitud de revocación está justificada, el Consejo obrero podrá revocar al director o rechazar la solicitud. El Consejo obrero rechazará la solicitud de revocación cuando la comisión la considere injustificada». Cabe también la destitución de oficio y la dimisión, arts. 98 ss.

74 Ordenanza de 16.11.1971, arts. 62 y 70.