Consejos empresariales

- [Übersicht](#)

Contenido

La situación histórica

El objetivo general

Entender las tareas de los consejos de empresa

Un punto central: Regular la relación entre prestación y contraprestación de servicios

El precio adecuado

Trimembración social y economía. Hacer “que se formen los precios correctos”

La situación histórica

El movimiento marxista de obreros de la época, inspiradas en los "sóviets" (consejos de trabajadores y soldados) que se formaron a partir de la revolución rusa de 1917, aspiró a soluciones “desde abajo”, en oposición a formas de gerencia central “capitalista”, mientras que las soluciones políticas “desde arriba” preveían reformas y leyes que protegieran los derechos de los trabajadores (una situación parecida se produjo en los intentos de ideología comunista de formar comisiones obreras en tiempos de franquismo y posteriores, estableciendo el tipo de sindicalismo que ellos querían, no impuesto “desde arriba”).

Retomando el contacto directo que tenía con la clase obrera desde sus actividades en la Escuela de Obreros, Rudolf Steiner ofreció conferencias para obreros y charlas con los consejos de trabajadores en formación. La propuesta de Rudolf Steiner, contrario a la voluntad de luchar contra la ideología burguesa/capitalista, fue establecer “consejos obreros” que incluyesen y representasen a toda persona activa en una fábrica, desde los directores y trabajadores intelectuales hasta los trabajadores en las salas de máquinas.

Para entender la idea y tarea de los consejos de empresa, la fuente más instructiva es la transcripción de las conferencias y debates posteriores con las comisiones de los trabajadores que Rudolf Steiner ofreció en los comienzos de los tiempos de la trimembración social, documentados en “Comités de empresa y socialización. Debates con las comisiones de los trabajadores de las grandes industrias de Stuttgart”, GA 331.

En estas ocasiones, Rudolf Steiner habló de la necesidad de los consejos de obreros y consejos de empresa bajo la perspectiva de la trimembración social, proporcionando ideas para un buen entendimiento y una buena preparación para dar realidad a la constitución de consejos en las grandes fábricas de la región de Baden-Württemberg.

El objetivo general

La visión futura de Rudolf Steiner fue que los distintos consejos de obreros formasen una

“central, capaz de formar en cualquier momento lo que se puede llamar ministerio de economía”.

Comités de empresa y socialización. Debates con las comisiones de los trabajadores de las grandes industrias de Stuttgart, segundo día de debates, Stuttgart, 28 de mayo de 1919, GA 331.

Este enfoque significa que la industria y economía se gestionará con autodeterminación, no mediante estructuras sindicales u otras. El objetivo fue que los consejos empresariales formasen su propio gobierno económico independiente, sin intervención de un gobierno central como agente social. De las estructuras inferiores al nivel de tomas de decisiones habrá cooperación de la “clase” burguesa y la “clase” obrera; los consejos empresariales

Los consejos de una región (por ejemplo del land de Baden-Wurttemberg) se dan una asamblea constitutiva en la que se determinan las tareas del consejo central

“Una vez lograda una verdadera unanimidad -porque en esta unanimidad reside el poder- cualquier gobierno tendrá que someterse.”

Comités de empresa y socialización. Debates con las comisiones de los trabajadores de las grandes industrias de Stuttgart, sexto día de debates, 2 de julio de 1919, GA 331.

El impulso de los comités de empresa para un nuevo orden social, Rudolf Steiner lo describió como igual de importante que el impulso de la primera escuela Waldorf, cuya fundación estaba en preparación en aquel momento de 1919. Es decir, el impulso del ámbito cultural-espiritual (la pedagogía como el inicio de cambio a partir de una ampliación de las capacidades y de la conciencia) no tiene prioridad sobre el impulso desde el ámbito “inferior” que surge de la economía:

“La creación de los comités de empresa debería ser realmente el primer paso para tomar en serio la cuestión social dentro de la vida económica. Si empezamos en un punto, ya surgirá todo lo demás, es decir, que habrá personas que tratarán de crear la igualdad de derechos para todas las personas y las instituciones necesarias en las que se fomenten las capacidades de las personas.”

Comités de empresa y socialización. Debates con las comisiones de los trabajadores de las grandes industrias de Stuttgart, quinto día de debates, 1 de julio de 1919, GA 331.

Entender las tareas de los consejos de empresa

En la quinta ronda de los debates con los consejos de empresa celebrados en Stuttgart, el 24 de junio de 1919, Rudolf Steiner señala el papel importante de los consejos empresariales para una vida económica independiente del estado, en unión con los otros dos ámbitos sociales, el del derecho y el cultural-espiritual.

Las condiciones particulares y complejas de la vida económica (dependencia de la base natural/climática, la pluralidad de sectores y profesiones, las necesidades de los consumidores, etc.) hacen imposible regular la economía mediante leyes y hace necesario regularla de acuerdo con las respectivas condiciones y necesidades actuales y reales, es decir mediante contratos que tengan en cuenta estas condiciones y necesidades.

De ahí, Rudolf Steiner pasa a describir la necesaria distinción de acción eficaz en los tres ámbitos sociales: En la vida económica, un consenso para el intercambio y la cooperación solo puede ser logrado mediante contratos; la ley tiene la tarea de crear concordia en la convivencia democrática ciudadana, incluyendo las condiciones legales generales para los contratos; la confianza en el cumplimiento de ellos hace funcionar la economía. Los “consejos” son los motores de la vida cultural-espiritual libre; no son vinculantes, se dan y se reciben en libertad, con la función de cuidar y educar las facultades particulares de cada individuo. Estos son los tres modos de mutuo entendimiento en los respectivos campos de la vida (vida económica, vida del derecho, vida cultural-espiritual).

Rudolf Steiner habla primero de esta distinción para que luego sea más claro que el tema central de la tarea de los consejos empresariales es el contrato laboral, cuyo contenido tiene consecuencias para la cuestión del salario y, de ahí, más consecuencias sociales.

Para una descripción detallada de la distinción entre consejo, ley y contrato, véase en el Glosario de esta página web: “Consejo, ley y contrato”.

Un punto central: Regular la relación entre prestación y contraprestación de servicios

“En efecto, estas tres áreas de la vida, la vida espiritual, la vida jurídica y la vida económica, son muy diferentes, de forma que fundirlas y confundirlas no sólo es una completa imposibilidad, sino que también significa un gran desastre para la evolución de la humanidad. Nuestra confusión actual, los males sociales, han surgido precisamente a raíz de esta mezcla. Si ahora nos proponemos un problema como el de crear comités de empresa, primero debemos comprender desde cuál de las tres áreas de la vida se deben tomar las medidas correspondientes.”

La cuestión para los comités de empresa ahora es cómo pueden llegar a ser significativamente activos en su campo de vida, la economía (y bajo la condición de cooperación vigente en ella: el contrato). El principio de que la economía consiste en satisfacer las necesidades de todos (con una prioridad superior a la máxima de obtener beneficios) es correcto, pero no suficiente, porque, según Rudolf Steiner, hay que considerar el principio adicional de que el individuo debe tener el derecho de una contraprestación por el propio trabajo realizado. La fórmula de este principio es: establecer una relación justa entre prestación y contraprestación. Rudolf Steiner también ha formulado este principio en forma de una ley: la ley social fundamental (véase el Glosario de la página web del Institut für soziale Dreigliederung, “Ley social fundamental”, <https://www.trimembracion.org/themen/ley-social-fundamental> y “Ley social fundamental. Derecho y trabajo”, <https://www.trimembracion.org/themen/ley-social-fundamental-derecho-y-trabajo>)

Establecer una relación justa entre prestación y contraprestación significa abordar la cuestión de los salarios y la cuestión del precio adecuado del producto producido. Ambas cuestiones están interconectadas. Ambas cuestiones suponen también que la empresa esté integrada en una estructura asociativa, que exista una conciencia de la naturaleza del trabajo humano (y de su compensación), y que el trabajador individual tenga conciencia de todo lo que tiene que ver con la producción (y el valor/precio) del producto producido por el colectivo de los empleados.

De ahí resulta la tarea principal de los comités de empresa:

“Una de las tareas más difíciles dentro de la llamada “socialización” es encontrar la respuesta correcta para la cuestión de prestación y contraprestación dentro del orden social. Y el primer paso con esta dirección, es decir, hacia una verdadera socialización, lo tendrán que hacer los consejos

empresariales."

El precio adecuado

En una economía sana, todo depende del precio adecuado de los productos, como Rudolf Steiner explicaría más tarde, en 1922, en el Curso de Economía.

En el quinto día de los encuentros de Stuttgart en 1919, Rudolf Steiner continúa explicando la importancia y las consecuencias del precio adecuado para los representantes de las empresas que entendían la necesidad de un nuevo orden social y que seguían las directrices de Rudolf Steiner sobre las medidas necesarias y posibles en el ámbito de la economía.

Rudolf Steiner afirma que por un lado es posible calcular el precio del producto producido basado en las necesidades del productor, que incluyen las necesidades personales y las condiciones bajo las que es posible seguir produciendo el mismo producto. Por otro lado, más allá del contexto empresarial individual, el contexto asociativo inter-empresarial, otra condición para el precio adecuado es el número adecuado de trabajadores activos en la producción del mismo tipo de producto.

Porque una sobreproducción en el sector en el que produzco yo (demasiados trabajadores activos en la producción de mi producto), y la consecuente necesaria caída del precio de este producto, impide que yo pueda cubrir mis necesidades mínimas (véase en el Glosario: Célula madre). Si se resuelve este problema (demasiados o muy pocos trabajadores que producen el mismo producto), se obtiene el precio correcto, y con ello la posibilidad de la contraprestación justa para el trabajador de parte del empleador. La modalidad de distribución de las ganancias entre trabajadores mentales y físicos será regulada por el contrato laboral.

**

Para que el trabajador tenga un entendimiento de lo que él recibe en forma de contraprestación, también es necesario que entienda todo relacionado con el valor, la plusvalía creada y el precio del producto (en el sentido de un entendimiento compartido del producto producido y del trabajo necesario para ello, como "espiritualidad sostenida por la comunidad" económica, como propone Rudolf Steiner en el contexto del cumplimiento de la ley social fundamental). Pues el valor añadido logrado por todos, debe distribuirse entre todos, no solo entre los altos responsables de la empresa.

A los representantes de los consejos empresariales en proceso de formación, Rudolf Steiner explica que el precio adecuado del producto producido es la condición previa a que llegue el fin del salario entendido en el sentido tradicional, es decir, como medio para comprar el trabajo como si fuera una mercancía.

"Es posible encontrar el precio correcto de la mercancía. Para esto, sin embargo, es necesario lo siguiente: en el momento en que demasiados trabajadores trabajan para producir el mismo artículo, es decir, cuando un artículo se produce en cantidades demasiado grandes, en ese momento se vuelve demasiado barato. No obtengo lo suficiente para satisfacer mis necesidades y poder seguir produciendo el mismo producto. En el momento en que trabajan muy pocos trabajadores, es decir, cuando un artículo no se produce en cantidades suficientes, se vuelve demasiado caro. Solo aquellos que tienen ingresos altos podrían comprarlo. Por lo tanto, para que sea posible una fijación de precios justos, es necesario garantizar que el número adecuado de trabajadores, tanto intelectuales/espirituales como físicos, estén trabajando en un artículo.

... Esta es la única manera de establecer precios justos, y no será posible de ninguna otra manera. Si se produce muy poco de un artículo, habría que establecer nuevas fábricas para la producción de este artículo. Esto significa que en la vida económica hay que asegurar que en cada momento la

producción se lleve a cabo de acuerdo con cierta proporcionalidad.

Entonces dejará de tener justificación la relación de dador y receptor de salario, condicionada por el poder del capital; y sólo existirá la relación contractual entre los trabajadores intelectuales y físicos sobre la justa repartición entre los que producen la mercancía juntos]. Este es el ideal al que hay que aspirar, del que se espera que se haga realidad, en el que hay que orientarse, y todo lo que no oriente en este ideal arraiga en ideas poco claras.”

Comités de empresa y socialización. Debates con las comisiones de los trabajadores de las grandes industrias de Stuttgart, quinto día de debates, 1 de julio de 1919, GA 331.

Trimembración social y economía. Hacer “que se formen los precios correctos”

“Lo que básicamente quiere la trimembración del organismo social es que no se engañe a la gente, sino que se le diga cuáles son las condiciones de vida para el organismo social, es decir, cómo se puede vivir verdaderamente, porque es posible que el actual organismo social enfermo se vuelva sano. Para ello, sí que será necesario tener en cuenta las condiciones de vida concretas. Esto es lo fundamental. Pero si el objetivo es que esto suceda, y que la economía funcione de tal manera que se formen los precios correctos, entonces esto constituye la verdadera base para la nueva sociedad.

Hay que superar las viejas condiciones salariales, incluyendo la posibilidad de luchar por un salario más alto, lo que solo suele resultar en que los alimentos, la vivienda, etc., se encarecen. Hay que cambiar la función y el significado que tiene el dinero hoy. En el futuro, el dinero será una especie de contabilidad ambulante, una especie de anotación de lo que uno ha producido y de lo que puede recibir en cambio.

Todo esto no es objetivo para las próximas décadas, sino que se puede realizar de inmediato, si tan solo hay un número suficiente de personas que lo entiendan. Todo lo demás no tiene pies ni cabeza. Por lo tanto, lo importante es entender que los comités de empresa no pueden basarse en una ley, sino que deben surgir directamente de la vida económica. Ahora, lo primero tiene que ser que haya una asamblea constitutiva de los comités de empresa, en la que la atención se centre en las experiencias de la vida económica. De ahí ya surgirán las funciones y tareas concretas de los comités de empresa. ...

No es posible construir un orden social a través de regulaciones y leyes, pero se puede construir un orden social a través de personas que actúen desde su experiencia en la vida económica. En lugar de las exigencias fantásticas, el impulso de la trimembración social quiere colocar la verdad. Y eso es lo que realmente cuenta en nuestro presente. Y creo que hoy la gente empieza a entender que realmente cuenta.”

Comités de empresa y socialización. Debates con las comisiones de los trabajadores de las grandes industrias de Stuttgart, quinto día de debates, 1 de julio de 1919, GA 331.