

# Revista

de

# Ciencias Económicas

---

PUBLICACION MENSUAL DEL

“Centro Estudiantes de Ciencias Económicas”, “Colegio de  
doctores en Ciencias Económicas y Contadores Públicos  
Nacionales”

---

Director:

**RAÚL PREBISCH**

Administrador:

**BERNARDO J. MATTA**

---

**Año IX**

**Junio-Julio de 1921**

**N<sup>os.</sup> 96-97**

---

DIRECCIÓN Y ADMINISTRACIÓN  
**CHARCAS 1835**  
BUENOS AIRES

## La nueva ley Alemana sobre los Consejos de Empresa y su alcance <sup>(1)</sup>

POR EDUARDO BERNSTEIN  
Diputado del Reichstag

En el presente artículo, el viejo crítico de las doctrinas marxistas, Eduardo Bernstein, que a pesar de sus ochenta años aún lucha vigorosamente desde la derecha del socialismo alemán, nos describe el funcionamiento legal de los consejos obreros instituidos a raíz de la última constitución de su país. Los consejos obreros y su coordinación en organismos más generales, sin duda alguna contribuirán a la capacitación económica de la clase trabajadora en el gobierno de la producción junto a la mejora de su estado material. Pero no constituyen el desideratum de la Democracia Industrial, pues el poder político de la burguesía resta fuertemente parapetado en el Parlamento soberano, con poder suficiente para anular cualquiera iniciativa del Consejo Federal de la Industria que se oponga a sus intereses específicos de clase. (N. de la D.).

La Constitución de la República Alemana, en su 5ª parte relacionada con la industria (parágrafo 165), estipula que:

“Los obreros y los empleados serán invitados a cooperar con los patronos, ejercitando derechos iguales, en la reglamentación de los salarios y de las condiciones de trabajo y en el desarrollo de la producción industrial.

---

(1) Ver el estudio documentado de la historia, disposiciones y consecuencias de la ley alemana sobre los consejos de empresa y la comparación con las leyes similares de Austria, Checo-Eslovaquia, Noruega y Luxemburgo, en los “Etudes et Documents du Bureau International du Travail, serie B, N° 6: “Les conseils d’entreprise Allemagne”.

“Para asegurar la protección de sus intereses sociales y económicos, los obreros y los empleados estarán legalmente representados en los consejos de empresa creados en los establecimientos industriales, así como en los consejos de obreros, y en el consejo federal de obreros.

“Los consejos regionales de obreros y el consejo federal de obreros formarán, con los representantes de los patrones, y de las otras clases de la población interesada, los consejos regionales industriales y un consejo federal industrial, los que tendrán por tarea realizar todas las funciones económicas necesarias para alcanzar sus fines y cooperar en la ejecución de las disposiciones de todas las medidas legislativas que tengan en vista la socialización de la industria. Los consejos regionales industriales y el consejo federal industrial, estarán constituidos de los principales grupos de la industria de tal suerte que todos estén allí representados de acuerdo con su importancia económica y social.

“Todos los proyectos de ley de importancia fundamental que traten de cuestiones industriales o sociales, antes de ser presentados al parlamento serán, sometidos, por el Gobierno del Estado (Reich) al consejo federal. Este tendrá, por otra parte, el derecho de presentar otras medidas legislativas de este género. En el caso de que el Gobierno del Imperio no aprobara un proyecto de ley presentado por el consejo federal, dicho gobierno estará, sin embargo, obligado a llevar este proyecto al Reichstag, acompañándolo de una declaración expresando sus vistas sobre este asunto. El consejo federal, en este caso, será autorizado para ser representado por uno de sus miembros en la defensa de su proyecto en el Reichstag.

“Los poderes necesarios de inspección y administración, relacionados con todas las cuestiones de su competencia, podrán ser delegados en los consejos de obreros y en los consejos industriales. Incumbe, exclusivamente a las autoridades federales reglamentar la composición y las funciones de los consejos de obreros y de los consejos industriales, así como ejercer un derecho de inspección sobre las relaciones de estos últimos con las otras organizaciones sociales”.

La ley concerniente a los consejos de empresa constituye la primera medida legislativa que haya sido sancionada para aplicar las disposiciones citadas más arriba; fué presentada al parlamento el 9 de Agosto de 1919, después de consultar a los representantes de las grandes organizaciones obreras y pa-

tronales, y de haber sido examinada por el consejo federal; fué dada la primera lectura en la Asamblea Nacional el 21 de Agosto de 1919. Después de haber sido objeto de exámen atento de parte del "Comité parlamentario de política social", este proyecto de ley fué leído por segunda y tercera vez, en la Asamblea Nacional el 13 y 18 de Enero de 1920. La ley fué finalmente sancionada por 215 contra 63 votos. Por otra parte, votaron en contra de ella además de los conservadores, los socialistas independientes, que se habían opuesto enérgicamente a esta ley, con el pretexto de que sus disposiciones eran insuficientes y que restringían la libertad de acción de los trabajadores.

#### ANÁLISIS DE LA LEY. — OBJETO DE LA LEY Y PRINCIPIO DE LOS CONSEJOS DE EMPRESA

Esta nueva ley, promulgada el 4 de Febrero de 1920, comprende 106 artículos agrupados en seis partes.

La primera parte, intitulada: "Disposiciones generales", expone el objeto de la ley así como los principios sobre los cuales está basada la constitución de los consejos de empresa.

Según el artículo primero de esta parte, la ley tiene por objeto principal "garantizar la protección de los intereses económicos generales de las personas empleadas (obreros y empleados), en sus relaciones con los patrones, así como facilitar a estos últimos la ayuda necesaria para la explotación de sus empresas industriales. A este efecto los consejos de empresa serán constituidos en todos los establecimientos industriales en los cuales son empleadas ordinariamente veinte personas por lo menos".

El párrafo 2 del artículo precitado prevee que, cuando, en un establecimiento industrial, son empleadas ordinariamente de 5 a 20 personas, en nombre de las cuales 3 por lo menos son elegibles como miembros del consejo de empresa, será electo un encargado del trabajo (Betriebsobman). Cuando en un establecimiento de este género, por lo menos 5 personas ocupadas son obreros y 5 empleados, podrá ser electo, un encargado común, pero, en el caso en que los obreros y los empleados no pudieran ponerse de acuerdo en lo que concierne a la elección de un jefe común, los obreros y los empleados podrán elegir, para cada categoría, un encargado propio.

Los artículos 11 y 12 precisan la significación de los tér-

minos "obrero" y "empleado", de los cuales se hace uso en el texto de la ley. De una manera general se puede decir que las personas pagadas por día, por semana o por pieza, y que pueden ser despedidas previo un breve aviso, son reconocidas como "obreros", mientras que las personas que son pagadas por mes o por trimestre y que no pueden ser despedidas sino después de un plazo más largo, son consideradas como pertenecientes a la categoría de "empleados".

De acuerdo con el artículo 9, el término "establecimiento industrial" empleado en la ley designa todas las empresas de carácter privado o público.

En virtud del artículo 3 será establecido un consejo de empresa especial, para beneficio exclusivo de los trabajadores a domicilio, en todos los establecimientos que ocupen por lo menos 20 obreros de esta categoría.

El artículo 6 prevee que, además de los consejos de empresa comunes para los obreros y empleados, serán establecidos consejos especiales para los obreros y los empleados, al efecto de representar los intereses respectivos de estas dos categorías de trabajadores en sus relaciones con los patrones. El artículo 9 de esta primera parte ofrece un interés especial porque éste estipula que los derechos de las organizaciones sindicales no serán afectados por las disposiciones de la ley.

#### COMPOSICIÓN Y PROCEDIMIENTO DE LOS CONSEJOS DE EMPRESA

La segunda parte del artículo 15 al artículo 65, trata de la composición de los consejos de empresa, así como de los procedimientos que dichos consejos deben emplear para llenar sus funciones. En lo que concierne al número de miembros de los consejos de empresa el artículo 15 prevee que estos últimos podrán comprender un número de miembros que varía de 3, para las empresas en donde son empleados de 20 a 49 personas, a una cifra máxima de 30. Los obreros y los empleados deberán, según los términos del artículo 16, ser representados en estos consejos proporcionalmente a su número, bajo reserva de ciertas disposiciones que garantizan las representaciones de las minorías. En el caso de que la mayoría de cada uno de los grupos lo decidiera, el número de los miembros de los consejos, podrá ser modificado por una votación secreta (artículo 17). El artículo 18 estipula que cada grupo podrá elegir sus representantes en los consejos de empresa,

pero el artículo 19 precisa que todas las personas empleadas tendrán derecho de tomar parte en la elección de los miembros de los consejos de empresa cuando los obreros y los empleados que tengan derecho de voto se hayan pronunciado en escrutinio secreto en favor de este modo de elección. Todas las personas mayores de 18 años cumplidos sin distinción de sexo, tienen derecho de voto, y son elegibles todas las personas mayores de 24 años cumplidos, que pertenezcan a un cuerpo de oficio desde tres años por lo menos y que hayan sido empleadas durante un período mínimo de seis meses en un establecimiento industrial (artículo 20). En el caso en que un establecimiento industrial funcionase desde un término menor que seis meses para ser elegidas en el consejo de obreros, se requiere que las personas interesadas hayan sido empleadas en dicho establecimiento desde el principio de la explotación. Los consejos de empresa que comprendan menos de 9 miembros elegirán entre estos últimos un presidente y un vicepresidente (artículo 26). Cuando un consejo comprenda 9 miembros o más debe elegir en primer lugar, una comisión compuesta de cinco personas, la cual elegirá entonces entre sus miembros un presidente y un vicepresidente (artículo 27).

Si un consejo de empresa comprende obreros y empleados, el presidente y el vicepresidente deberán pertenecer cada uno a una categoría diferente. Las reuniones del consejo de empresa serán convocadas por el presidente, que fijará la orden del día y dirigirá los debates (artículo 29). Una reunión deberá ser convocada cada vez que un patrón o, un mínimo de un cuarto de los miembros del consejo lo decidieran. Un patrón podrá asistir a las reuniones a las cuales sea invitado, así como a las que hayan sido convocadas por su pedido. Estas reuniones tendrán lugar habitualmente, si es posible fuera de las horas de trabajo (artículo 30); si es necesario tenerlas durante las horas de trabajo, se dará aviso previamente de este hecho, al patrón interesado.

Los representantes de las organizaciones obreras interesadas tendrán derecho de asistir a las reuniones de los consejos de empresa si un patrón o un mínimo, de un cuarto de los miembros de dichos consejos lo deciden; los representantes de las organizaciones obreras tendrán el derecho de tomar la palabra, pero no podrán participar con el voto (artículo 31). Deben levantarse actas de todas las sesiones de los consejos de empresa; contendrán los textos de todas las resoluciones y

harán conocer la mayoría por la cual estas fueron sancionadas; estas actas que deberán ser firmadas por el presidente y otro de los miembros del consejo, indicarán igualmente todas las declaraciones hechas eventualmente por un patrón relativas al procedimiento seguido en el curso de la sesión (artículo 33).

Los miembros de los consejos de empresa cumplirán sus funciones sin remuneración, pero no deberán sufrir ninguna disminución del salario por consecuencia del tiempo perdido en el ejercicio de dichas funciones (artículo 35). El patrón deberá facilitar el local necesario para las reuniones del consejo y todos los gastos por dichas reuniones serán a su cargo, a menos que disposiciones a este respecto no hayan sido objeto de un acuerdo previo (artículo 36). Las disposiciones previstas en el parágrafo de más arriba se aplican igualmente a las comisiones de empresa, como a los consejos de obreros y consejos de empleados (artículo 38).

El presidente de un consejo de empresa *puede*, por su propia iniciativa, y *debe*, por demanda de un patrón o de un cuarto, por lo menos, de las personas empleadas que tengan derecho de voto, convocar una asamblea general (artículo 46); esta asamblea comprenderá todas las personas empleadas en un establecimiento industrial y cuando el carácter de dicho establecimiento industrial impidiera que todas estas personas pudiesen reunirse simultáneamente, podrán tener lugar reuniones parciales del personal (artículo 45).

Un representante de las organizaciones obreras a las cuales pertenezcan las personas empleadas en un establecimiento industrial tendrá el derecho de asistir a las asambleas de este género. Este representante tendrá que hacer uso de la palabra, pero no podrá tomar parte con el voto (artículo 47). La asamblea podrá transmitir sus pedidos y proposiciones al consejo de empresa, pero no podrá ocuparse sino de los asuntos que entren en su competencia.

Los artículos 50 y 57 tienen relación con los consejos de empresa conjuntos, que pueden estar constituidos según el caso de dos o más establecimientos, pertenecientes a un mismo propietario, y que están situados en una misma comuna o en dos o más comunas vecinas que tienen entre ellas relaciones económicas.

Los artículos 58, 59 y 60 conciernen a los encargados de trabajo así como a las funciones de estos últimos.

Los artículos 61 a 65 contienen las disposiciones relativas

al establecimiento de los consejos de empresa, separados o conjuntos, para los establecimientos o administraciones gubernamentales del Imperio, de los Estados federales o de las comunas, que abarcan territorios extensos. Los principios sobre los cuales están basadas las elecciones de los miembros de estos consejos, así como los procedimientos de las sesiones y los poderes de que gozan los patrones, son semejantes a los que rigen los consejos de empresa constituidos en los establecimientos privados.

Importa mencionar especialmente las disposiciones del artículo 62, que estipula que un consejo de empresa no puede ser constituido en los establecimientos industriales donde, en razón de la naturaleza de los trabajos, dificultades especiales podrían estorbar la creación o el funcionamiento de este consejo. En este caso, se deberá adoptar una forma diferente de representación de las personas empleadas por medio de contratos colectivos.

#### PODERES Y OBLIGACIONES DE LOS CONSEJOS DE EMPRESA

Los artículos 66 a 92, que constituyen la tercera parte de la ley, acuerdan en muchas partes a los contratos colectivos una cierta prioridad sobre las disposiciones que habrían podido ser tomadas anteriormente en lo que concierne a las condiciones del trabajo. Esta parte tiene relación principalmente con los poderes y obligaciones: a) de los consejos de empresa (artículos 66 a 67; b) los consejos de obreros y de empleados (artículos 78 a 90); c) de los consejos de empresa conjuntos (artículo 91), y d) de los encargados de empresa (artículo 92), los cuales, en lo que concierne a sus atribuciones respectivas, gozan de poderes análogos y no difieren sino bajo la relación de las obligaciones que son inherentes a su carácter.

Según su naturaleza, las obligaciones de los consejos de empresa y otros pueden ser divididas en obligaciones industriales y sociales y estas obligaciones se reparten en dos categorías distintas, según que ellas se relacionen: a) con las condiciones del trabajo; b) con los conflictos del trabajo; c) con el bienestar de los obreros. Se trata allí en primer lugar, de una cuestión de vigilancia vinculada con la ejecución de las disposiciones de las leyes y decretos así como de los contratos colectivos; sin embargo, además de estas obligaciones, son conferidos a los diferentes consejos, derechos que comportan una cierta inicia-



tiva; es así como los consejos pueden concluir acuerdos variados, bajo reserva de no traspasar los límites previstos por los contratos colectivos existentes entre las organizaciones obreras y los patrones (el artículo 66 (parágrafo 5), el artículo 78 (parágrafo 4), el artículo 81, etc.).

Por otra parte, los poderes y las obligaciones de los diferentes consejos pueden ser resumidos como sigue:

1. Cooperar en las funciones económicas del establecimiento industrial interesado;
2. Cooperar, con los mismos derechos, en la obtención de mejores condiciones de trabajo;
3. Ejercer toda influencia necesaria en los intereses de la comunidad en lo que concierne a la ocupación y el despido de los obreros y empleados.

La ley que debe fijar sobre este punto las atribuciones y las obligaciones de los consejos, teniendo en cuenta la diversidad de circunstancias, contiene bajo este aspecto disposiciones mucho más flexibles que aquellas que son previstas en sus otras partes. Es así que el primer artículo de esta parte (artículo 66) estipula que los consejos de empresa tendrán por deberes:

1. Comunicar a la dirección del establecimiento industrial las medidas que se impongan para obtener el rendimiento más elevado, al mismo tiempo que el más económico;
2. Cooperar en la aplicación de nuevos métodos de trabajo;
3. Evitar las perturbaciones industriales, principalmente (sin perjuicio de los poderes pertenecientes a las organizaciones obreras) en el caso de conflictos entre patrones y obreros, y, cuando es imposible llegar a un acuerdo, apelar al tribunal de arbitraje o toda otra organización que disponga de poder arbitral;
4. Velar por la ejecución de las decisiones arbitrales aceptadas por las partes interesadas;
5. Convenir con las personas empleadas, las condiciones ordinarias del trabajo y las modificaciones que se imponen a éstas, bajo reserva de las disposiciones de los contratos colectivos en vigor;
6. Garantizar la armonía de relaciones entre las personas empleadas así como entre éstas y los patrones e intervenir, si es necesario, para proteger los derechos de estas personas empleadas;

7. Recibir las quejas, demandas de los consejos de empresa o de los consejos de obreros y adoptar las medidas necesarias para hacer desaparecer las causas que hayan provocado dichas demandas;

8. Preveer los riesgos de accidentes o de peligros para la salud de los obreros resultante de las condiciones en las cuales se efectúa el trabajo;

9. Cooperar en la gestión de fondos de pensión, y ocuparse de una manera general, de todas las otras gestiones que estén vinculadas con el bienestar de los obreros, tales como las cuestiones de las habitaciones obreras o de instituciones de socorros mutuos u otras.

Incumbiendo, esta enumeración de deberes, a los consejos de empresa, está completada por las disposiciones del artículo 78, el cual, indica en nueve puntos igualmente, los deberes de los consejos de obreros y de empleados. Algunas de estas disposiciones fijan claramente la reglamentación de las condiciones del trabajo y preven que, cuando los consejos de empresa diferentes para los obreros y los empleados no existen, los deberes que incumben a éstos deberán ser cumplidos por los consejos conjuntos. En el número de los deberes de este género entre los más importantes conviene principalmente citar los siguientes:

1. Velar porque las disposiciones legislativas adoptadas para garantizar la protección de los trabajadores, así como las disposiciones de los contratos colectivos concernientes al establecimiento industrial y las decisiones aceptadas por las partes interesadas, sean puestas en vigor.

2. En todos los casos en que no exista contrato colectivo, cooperar, de acuerdo con las organizaciones obreras interesadas: a) en la reglamentación de los salarios y de las condiciones de trabajo; b) en la fijación de la remuneración del trabajo por piezas; c) en la aplicación de nuevos modos de pago; d) en la fijación de horas de trabajo, o, si es necesario, en la modificación de los horarios existentes; e) en la reglamentación de los despidos; y f) en la fijación de las condiciones de aprendizaje.

3. Decretar, de acuerdo con los patrones, los reglamentos concernientes al trabajo, bajo reserva de las disposiciones de los contratos colectivos en vigor.

4. En el caso de que no existan contratos colectivos, re-

gular, de acuerdo con los patrones, la cuestión del salario de los obreros o empleados.

5. Intervenir, si es necesario, en caso de despido de obreros o empleados.

En lo que concierne a esta última cuestión, los artículos 81, 82 y 83 contienen las más amplias disposiciones. Conforme a estas cláusulas, en efecto, la ocupación de toda persona, con fines de trabajar en un establecimiento industrial, debe ser independiente de toda cuestión política, militar, religiosa o sindical, y no debe ser tenido en cuenta, por otra parte, el sexo de la persona así contratada para facilitarle o no trabajo. En virtud de dichos artículos, esta reglamentación no se aplica en los casos de empleos: efectuados bajo la autoridad de las disposiciones de los contratos colectivos o en razón de una decisión arbitral.

Concierne a los artículos 82 y 83 igualmente el procedimiento a seguir en los casos de infracción de los reglamentos precitados o de demandas producidas a consecuencia del despido de obreros o de empleados.

El artículo 84 acuerda a las personas empleadas el derecho de iniciar demandas en los consejos de obreros o de empleados contra todo aviso de despido dado por un patrón; los artículos siguientes contienen diferentes disposiciones reglamentando todo lo que concierne a las demandas de este género, así como las demandas de daños y perjuicios que pueden ser formuladas por las personas despedidas en el caso, en que el aviso de despido constituye una infracción de los reglamentos que fijan las condiciones de trabajo y el patrón se rehusara a conservar en su establecimiento las personas despedidas irregularmente.

El artículo 87 estipula que la cifra de daños e intereses que podrán ser demandados, si el caso se presenta, tendrá por base el número total de años durante los cuales el demandante ha trabajado en el establecimiento industrial perteneciente al patrón por el cual el aviso de despido ha sido dado; esta cifra será igual a 1/12 del salario anual percibido por la persona despedida, durante el año que haya precedido la fecha de servicio del aviso de despido, por cada uno de dichos años de trabajo; sin embargo, la cifra de daños e intereses no podrá ser superior al 50 % del salario anual. Será tomada en cuenta, por otra parte, la situación económica del demandante así como los recursos financieros del patrón.

En el caso de que un aviso de despido irregular haya te-

nido por resultado el despido efectivo del demandante, y que éste a consecuencia de la demanda que ha sido presentada, haya sido repuesto por el patrón, este último deberá, en los términos del artículo 88, pagar a la persona despedida la totalidad del salario que ella habría ganado entre la fecha de su despido y la de su reintegración en su empleo.

Las otras disposiciones concernientes a los poderes y las obligaciones de los consejos de empresa u otros insertados en esta parte de esta ley no siendo sino la consecuencia de los artículos de los cuales nos hemos ocupado más arriba, y no presentando sino una importancia secundaria, no los señalaremos aquí sino para recordarlos. La parte cuarta (artículos 93 y 94) que conciernen al reglamento de los conflictos de patrones obreros; la parte quinta (artículos 95 y 100) contiene las disposiciones relativas a la protección de las personas empleadas y las sanciones que pueden ser impuestas por infracción de las disposiciones de la ley; en fin, la parte sexta tiene relación con las disposiciones transitorias.

#### LOS CONSEJOS DE EMPRESA Y EL CONTROL DE LA GESTIÓN

Numerosos artículos contienen disposiciones que presentan un vivo interés desde el punto de vista social; sin embargo, aparte de una sola excepción, ellos no expresan ningún principio nuevo de legislación económica o social. Esta excepción tiene relación con los derechos conferidos a los consejos de empresa o a las comisiones de empresa en lo que concierne: a) la representación de estos organismos en el seno de las comisiones de control (1) de las sociedades anónimas u otras compañías industriales; b) las informaciones sobre las operaciones del establecimiento industrial que interesan especialmente a las personas que están allí empleadas; c) la situación económica de la empresa y sus necesidades probables de

(1) Las comisiones de control alemanas (Aufsichtsrat), elegidas por los accionistas reunidos en asamblea general, ejercen funciones muy extensas, y comprenden estas las que son de la competencia de los verificadores de las compañías inglesas. Gozan, con toda evidencia, de poderes más amplios que las comisiones de cuentas de las sociedades francesas; sin embargo, ellas no pueden ser asimiladas con los consejos de administración de las compañías inglesas, las cuales podrían ser comparadas con más precisión al "Vorstand" bien que los poderes de este último son limitados, en una cierta medida, por el derecho de que ejerce la "Aufsichtsrat".

mano de obra; d) la verificación del balance y de las cuentas de ganancias y pérdidas de la empresa; e) todas las noticias importantes sobre la ocupación o el despido eventual de un número importante de trabajadores. Estos derechos están definidos de una manera precisa en los artículos 70 a 74, de los cuales he aquí las disposiciones más importantes:

El artículo 70 prevee que, en los establecimientos en donde existe una comisión central, uno o dos miembros del consejo de empresa deberán pertenecer a esta comisión con el fin de representar los intereses de las personas empleadas en dichos establecimientos y de hacer conocer sus vistas en lo que concierne a la dirección de las operaciones industriales; estos representantes de los consejos de empresa tendrán el derecho de asistir a todas las sesiones de las comisiones de control, así como tomar parte en todas las votaciones en las cuales procede su intervención, pero no recibirán sino la indemnización para cubrir sus gastos y deberán guardar secreto sobre todas las comunicaciones de un carácter confidencial que podría serles hecha.

El artículo 71 confiere a los consejos de empresa el derecho de exigir de los patrones que hagan conocer a las comisiones de control (o, en el caso de que no exista comisión de este género, a los mismos consejos) todas las operaciones industriales de tal naturaleza que puedan afectar los contratos de trabajo de las personas empleadas por dichos patrones y de comunicar a dichas comisiones o a dichos consejos los registros de salarios y todo otro documento necesario para garantizar la ejecución de los contratos colectivos existentes. Además, los patrones deberán facilitar, al fin de cada trimestre, un informe sobre las operaciones de los establecimientos industriales indicando de una manera general su situación económica, así como la cifra del rendimiento de la empresa, y, en particular, las necesidades de la mano de obra. En lo que concierne a los establecimientos en los cuales trabajan por lo menos 300 obreros y 50 empleados y en los cuales los propietarios están obligados a llevar una contabilidad prevista por la ley, los consejos de empresa tendrán el poder, en virtud del artículo 72, de exigir un balance y un estado de la cuenta de ganancias y pérdidas, por el último ejercicio corrido, sean facilitados a las comisiones o a los consejos de empresa en un término de seis meses después de la expiración de dicho ejercicio financiero. El artículo 99 prevee que si los patrones facilitarán estados de cuen-

tas erróneas o suprimiendo voluntariamente indicaciones necesarias serán pasibles de una prisión de una duración que no exceda de un año y de una multa que no exceda de 10.000 marcos.

Los artículos 70, 71 y 72 no se aplican en los establecimientos que tengan por fin un objeto político, religioso o científico. Por otra parte, el gobierno federal podrá, si graves razones de estado lo exigen, exceptuar todo establecimiento industrial de las obligaciones impuestas por dichos artículos. Sin embargo, los consejos de empresa tendrán derecho, en este caso, cuando una comisión de control existe de hacer conocer a ésta sus proposiciones y sus demandas en relación con las condiciones del trabajo en vigor en los establecimientos beneficiados de estas derogaciones, y los consejos estarán representados en las comisiones de control por uno o dos delegados que tendrán el derecho de tomar la palabra y de participar en las votaciones de todas las sesiones de las comisiones convocadas para examinar dichas proposiciones o demandas (artículo 73).

Cuando el aumento, la reducción o la cesación del trabajo en un establecimiento, o cuando la aplicación de un nuevo sistema técnico o de un método de trabajo o de industria exigen la ocupación o el despido de un número considerable de trabajadores, los patrones deberán, antes de proceder a la ocupación o al despido de trabajadores, consultar los consejos de empresa, o si la cuestión implica comunicaciones de una naturaleza confidencial, las comisiones de control con los métodos que ellos se proponen emplear para el empleo o el despido de los obreros, de manera de evitar siempre que sea posible, en los casos de despido imponer privaciones a las personas despedidas. Los consejos de empresa tendrán derecho de exigir que toda información a este respecto sea comunicada a la oficina central de informaciones o a toda agencia de colocaciones indicada por dicha oficina.

#### CARACTERÍSTICA GENERAL DE LEY SOBRE LOS CONSEJOS DE EMPRESA

Tales son en resumen las disposiciones de esta ley que fué, desde su presentación en la Asamblea nacional, objeto de críticas acerbadas de parte de la extrema derecha y de la extrema izquierda.

Por una parte, en efecto, las asociaciones patronales, teniendo a su cabeza la federación de industriales alemanes (Reichsverband der deutschen Industrie), declararon, que ella constituía un golpe funesto llevado contra las bases mismas de toda empresa industrial, y amenazaron, en consecuencia, suspender toda la actividad industrial del país en el caso en que ella fuera votada, mientras que, de otra parte, los partidos socialistas de la extrema izquierda, los comunistas y los socialistas demócratas independientes se opusieron a una ley que estimaban ser una caricatura que, bajo el pretexto de justicia social, encadenaba los obreros y tendía a aniquilar las ganancias obtenidas por los trabajadores en el momento de la revolución. Esta ley fué objeto de controversias encarnizadas, tanto de parte de los partidos como de las organizaciones industriales, que reconocían, sin embargo, que su principio fundamental respondía a las necesidades de la hora actual; a pesar de esto, es sobre cuestiones de detalles que dirigieron sus críticas.

Es así que los partidos burgueses de matiz liberal se opusieron fuertemente a las disposiciones estipuladas que los patronos debían facilitar su balance y someter su contabilidad a los consejos de empresa de las "personnes employées" (2).

Por otra parte, los representantes de los obreros no queriendo por ningún concepto renunciar a esta cláusula, se debió llegar a un compromiso. La proposición de los trabajadores, es decir, aquella que había sido formulada por los socialistas demócratas, sufrió pues ciertas modificaciones y fué el objeto de una reglamentación fijando principalmente la obligación de guardar secreto sobre las comunicaciones hechas en los consejos. Condiciones análogas fueron impuestas en lo que concierne a muchas otras cláusulas de la ley.

En resumen, esta ley constituye un compromiso puesto que ella fué sancionada por una asamblea elegida a consecuencia de una revolución política — obra de las clases obreras — y en la cual, bien que los trabajadores tuviesen una representación tal (185 miembros sobre 421) que ningún gobierno hubiese podido oponerse a sus reivindicaciones, pero les era, sin embargo, imposible obtener la mayoría de votos.

Esta ley entraña la aplicación, en el dominio de la legislación económica, de un nuevo principio que, si él fuera aplicado

---

(1) Empleo a mi pesar esta expresión ambigua, pero la fraseología legal alemana no facilita otra expresión designando a la vez los obreros y los empleados.

íntegramente, equivaldría a una revolución social, porque él conferiría derechos iguales a los obreros y a los patrones en la gestión de sus empresas.

Sin embargo, esta ley no entraña sino una aplicación parcial de este principio, es, pues, una reforma que, manteniendo el antiguo estado de cosas, prepara la vía a nuevas transformaciones.

#### LOS CONSEJOS DE EMPRESA Y LAS ANTIGUAS COMISIONES OBRERAS

Las disposiciones de la nueva ley tienen ciertos puntos comunes con otras medidas legislativas existentes; es así como los consejos de empresa, los consejos de obreros y los consejos de empleados representan — bajo una forma más completa, y, desde el punto de vista de los asalariados, mucho más favorable a los intereses de las personas empleadas — que las comisiones de obreros, cuya creación en las fábricas y talleres alemanes, prevista en el “Gewerbeordnungs-novelle” (anexo a la ordenanza industrial) de 1891, ha sido decretada por la ley sobre la industria minera sancionada en 1905 y por la ley de 1896 relacionada con el servicio nacional auxiliar (Vaterländischer Hilfsdienst).

Estas comisiones que guardaron en general una actitud neutra frente a frente de los sindicatos, descubren a veces tendencias hostiles con respecto de estos últimos; no es sino después de la revolución de 1918 que el decreto de los representantes del Consejo del pueblo, fechado el 23 de Diciembre de 1918, fijando los contratos colectivos, confirió a las comisiones de obreros y empleados, obligaciones que las pusieron en relación directa con las organizaciones obreras. La ley actual introduce en la legislación de la República Alemana, bajo una forma que permite una aplicación más amplia, ciertas cláusulas de este decreto del período revolucionario. Los consejos, establecidos conforme con las disposiciones de esta ley, gozan de atribuciones y de derechos más extensos que las antiguas comisiones; además, en virtud de la nueva ley, estos consejos están llamados a vivir en contacto directo con las organizaciones obreras. Estas disposiciones legislativas presentan, pues, en cierto modo, bajo un nuevo aspecto y con un espíritu más amplio, las organizaciones debidas a la libre iniciativa de los sindicatos, y confieren a estos consejos poderes



que los sindicatos habían ejercido hasta aquí por intermedio de sus agentes, no para sustituir a estas organizaciones, pero sí con el fin de prestar a estas últimas su concurso en calidad de organismos auxiliares.

#### LOS CONSEJOS DE EMPRESA ÓRGANOS AUXILIARES DE LOS SINDICATOS

Dijimos, que el rol de estos consejos es el de ser organismos auxiliares. Hemos podido constatar con qué insistencia la ley estipula que las decisiones tomadas por los consejos de empresa deben ser subordinados a las disposiciones de los contratos colectivos concluidos entre sindicatos y patrones. Hemos visto que esta ley precisa que, cuando no existen contratos colectivos, los consejos establecerán, de acuerdo con las organizaciones obreras interesadas, es decir, los sindicatos, contratos ajustando los salarios, etc. Hemos estudiado las condiciones en las cuales los consejos son llamados a velar porque los contratos entre sindicatos y patrones sean ejecutados, y que ningún menoscabo sea llevado contra los privilegios de las organizaciones obreras; en fin, hemos podido darnos cuenta que, en las negociaciones importantes con los patrones, estos consejos pueden apelar a los representantes de los sindicatos y que, con la demanda de un cuarto de los miembros de estos consejos están obligados a recurrir a los buenos oficios de los representantes de los sindicatos, a los cuales debe ser acordada voz consultiva en los debates.

Dadas estas disposiciones, no es pues exagerado decir que esta ley, más aún que ninguna otra medida análoga, recomienda que la aplicación del principio fundamental del sindicalismo en el seno de los consejos de empresa, inspire las decisiones de estos últimos.

Estas disposiciones comportan sin contradicción, así mismo desde el punto de vista de la economía política, una ventaja incontestable; independientemente, en efecto de los sindicatos, los consejos de empresa podrían degenerar un día en organismos individuales, conducidos a hacer en provecho de las empresas particulares concesiones más o menos compatibles con los intereses de la colectividad. Los lazos estrechos establecidos entre los consejos y los sindicatos prevendrán toda evolución de esta naturaleza. Por su parte, los sindicatos, transformados en poderosas agrupaciones industriales, no se verán inclinados hacia

un espíritu de corporación estrecho, esencialmente anti-social, porque él engendra siempre un estado de cosas perjudicial a los intereses de la comunidad. Muchos obreros están todavía evidentemente dispuestos, en nuestros días, a encarar la lucha de clases del solo punto de vista de los intereses de su grupo profesional, y las huelgas de éstos han sido siempre numerosas, a menudo las más violentas y las que han causado más desventajas a la comunidad que a los patrones.

El movimiento sindical actual (movimiento de grandes organizaciones obreras unidas en federaciones nacionales), está no solamente protegido contra tales errores, sino que él los previene con una eficacia que no cesa de afirmarse. Los dirigentes de este movimiento, que, solo, pueden darse cuenta de la situación y de sus necesidades industriales, han sido, pues, llamados a prestar su concurso en los consejos de empresa en calidad de consejeros, para todas las cuestiones que podían dar lugar a controversia. Además, ellos mismos han facilitado al Gobierno de la República Alemana los elementos primordiales que han permitido elaborar este proyecto de ley; así mismo fueron los miembros elegidos por ellos en la Asamblea Nacional, —socialistas ocuparon la mayor parte de las bancas de los antiguos socialistas demócratas— que han librado con voluntad tenaz la lucha decisiva contra los adversarios de esta ley.

El grupo extremista del partido socialista ha dado por motivo de su oposición a la ley actual el hecho de que ella no asegura la realización integral del sistema de consejos de empresa que aparecía como el fin perseguido; estiman, por otra parte, que no solamente estos consejos no tienen un carácter revolucionario, sino que ellos facilitan el establecimiento de contratos con los patrones y permiten, en los conflictos serios, recurrir al arbitraje de comisiones paritarias. Es en razón principalmente de esta disposición que algunos reprochan a la ley de reducir a los obreros a la esclavitud; se olvida, sin embargo, que la ley dispone que los consejos de empresa no representan los intereses económicos de los obreros sino en calidad de organismos auxiliares. Ahora, resulta de lo que precede que no pueden en ningún caso perjudicar al movimiento sindical, pues su único rol es el de completar este gran movimiento, puesto que la ley no encarga a estos consejos sino de la atención de hacer ejecutar los contratos concluídos por los mismos sindicatos.

En el conjunto de estas disposiciones, esta nueva ley constituye el primer esfuerzo tentado hacia la realización de los fines de la Constitución citados al principio de este artículo. Los proyectos de ley teniendo en vista la ejecución de otros capítulos de la Constitución ya están desde hace tiempo en preparación, pero, a consecuencia de la disolución de la Asamblea Nacional y de la tarea enorme que incumbe al nuevo Reichstag, estos proyectos de ley no han podido, hasta el presente, ser discutidos.

(Traducción de JULIO CARRILLO Bárcena, de la "Revue International du Travail". — Bureau International du Travail. — Vol. I, Nº 2. — Février, 1921. — Geneve).