

AÑO XIII, SERIE II

REVISTA
DE
CIENCIAS ECONÓMICAS

PUBLICACIÓN DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
CENTRO DE ESTUDIANTES Y COLEGIO
DE GRADUADOS

DIRECTORES

Dr. Mario Sáenz

Por la Facultad

Adelino Galeotti

Por el Centro de Estudiantes

Nestor B. Zelaya

Por el Centro de Estudiantes

REDACTORES

Dr. Mario A. de Tezanos Pintos

Raúl Prebisch

Por la Facultad

Dr. José P. Podestá

Dr. Italo Luis Grassi

Por los Graduados

Enrique Julio Ferrarazzo

Emilio Calvo

Por el Centro de Estudiantes

ADMINISTRADOR

Juan C. Chamorro



DIRECCIÓN Y ADMINISTRACIÓN
CALLE CHARCAS, 1835
BUENOS AIRES

Los Consejos obreros en Alemania

Si se contempla la ley del 18 de enero de 1920 sobre consejos de empresa, salta a la vista que nada tienen que ver éstos con los consejos revolucionarios de 1918, que parecían llamados a reemplazar por un nuevo sistema de *selfgovernment*, no sólo político, sino también económico, una democracia parlamentaria pretendidamente caduca y falseada por la influencia del capital; ya sea que se concibiese este vuelco dentro de un régimen de socialización absoluta, en que el empresario capitalista fuese hecho a un lado, o en un régimen provisional paritario, en que empresarios y obreros compartiesen la dirección de la industria. Tales concepciones, es sabido que no han logrado imponerse. Después de un corto período de confusión, que pareció de crisis definitiva del parlamentarismo, éste ha vuelto a hacerse fuerte en sus antiguas posiciones. Apenas queda una que otra huella leve de esas ideas en el texto de la Constitución : el artículo 165, que bosqueja un sistema de representación funcional (1), y en la legislación ordinaria la ley de consejos de empresa, que en su frondoso articulado sólo contiene una disposición, la relativa a la intervención de los consejos en los despidos, que representa una conquista de los obreros; pero tampoco de ésta puede hablarse propiamente como de un derecho de « control ».

La ley viene a agregarse como una forma apenas más avanzada a la serie de las instituciones, voluntarias o legales, que ya existían antes de la revolución y que reseñamos en el apéndice. En lo que toca a sus antecedentes « revolucionarios », aunque, como acabamos de decirlo, no son éstos los que han modelado la ley, y apenas si queda como un eco de ellos en la fraseología de la misma, es también

(1) En cumplimiento sólo parcial de este artículo, de cuya aplicación integral ya ni se habla, se creó el Consejo económico supremo, que en la práctica ha terminado por convertirse en un mero apéndice del Parlamento.

interesante pasarles revista por las utilísimas enseñanzas que entrañan (2).

Después del desastre militar, y a pesar de la existencia de poderosas organizaciones sindicales y políticas, bajo la evidente influencia de las ideas rusas se constituyen en todo el país consejos de obreros y soldados. Predominan en ellos los elementos radicales, que reclamaban la socialización que pusiese a los obreros en un nuevo pie de independencia y de responsabilidad, restringiendo a un mínimo los poderes del empresario allí donde no fuera posible eliminarlo del todo. Los consejos asumen el poder y se declaran los depositarios de la soberanía y de la voluntad popular. El gobierno que se constituye pocos días después, titulado consejo de los comisionados del pueblo, con tres dirigentes del partido socialista mayoritario y tres del independiente, es la primera señal disimulada de vida de los partidos políticos predominantes. Quieras que no, debe reconocer a los consejos, y así en su manifiesto del 11 de noviembre de 1918, los declara depositarios de la voluntad popular y en los distintos Estados (en Prusia el 14 y el 27 de noviembre), se impone a las autoridades administrativas la obligación de colaborar con ellos.

En cuanto a los viejos sindicatos, estuvieron impotentes en la emergencia. Ya durante la guerra, en que apoyaron la política anti-obrera del gobierno, habían perdido mucho de su prestigio, pero su impopularidad fué definitiva cuando se supo que en las mismas vísperas de la revolución, habían estado negociando un acuerdo con los empresarios, que firmaron luego en el momento más crítico de la misma y en el cual se ignoraba completamente a los nuevos consejos de obreros y soldados, confirmando al empresario como solo dueño de su establecimiento.

El partido socialista mayoritario era contrario a un sistema político basado exclusivamente en los consejos y se inclinaba a que la futura forma de gobierno la decidiera una asamblea constituyente. En cuanto a los socialistas independientes, se encontraban divididos; pero los más simpatizaban con la idea de una dictadura atenuada de los consejos.

A la larga, el criterio conservador hubo de imponerse, pese a las concesiones aparentes de los sonoros manifiestos del gobierno, al

(2) En lo cual seguiremos la exposición de Ioh. Feig, asesor del ministerio del Trabajo, en la *Enciclopedia de ciencias políticas (Handwörterbuch der Staatswissenschaften)*, que se está publicando por entregas, y la versión inglesa, aparecida en octubre de 1923, en el *Journal of politic economy*, de Emil Frankel, sobre los consejos obreros alemanes.

movimiento, desarticulado e incapaz de una acción de conjunto, de los consejos.

El desarrollo de los acontecimientos, si se prescinde de algunos altibajos, nos muestra cómo las fuerzas desatadas por la revolución, al cabo se pierden en la arena.

El consejo de obreros y soldados de Berlín, que se reúne por primera vez el 10 de noviembre, declara asumir el poder supremo en el Reich y en Prusia, y el 23 su comité ejecutivo, reservándose el derecho de control, pasa el Poder ejecutivo al consejo de los comisionados del pueblo.

La necesidad de articular la acción de los consejos, que se desenvolvía sin contacto entre ellos, y el deseo por parte del consejo de Berlín de centralizar las riendas efectivas del movimiento, determinan la convocación del primer congreso de delegados de los consejos de obreros y soldados a raíz de un « convenio » entre el consejo de los comisionados y el comité ejecutivo del consejo berlinés de obreros y soldados.

Sesiona del 16 al 20 de diciembre y para sorpresa de los radicales predomina en él la tendencia conservadora. En el punto principal de la orden del día : « ¿consejos o asamblea constituyente? », el congreso, por enorme mayoría, se pronuncia por esta última. No obstante, se eligió un consejo central, que debía substituir al comité ejecutivo berlinés en el control de los comisionados del pueblo. El derecho de control, en substancia se limitaba a un derecho de revocación, rehusando por esta razón los socialistas independientes enviar delegados al nuevo consejo central. Quedaban, pues, en este único órgano central del movimiento de los consejos, sólo miembros del partido socialista conservador. Dejó de ser órgano de control proletario, para convertirse en mero instrumento en manos de los comisionados.

Los elementos radicales, viendo perdida toda su influencia, intentan provocar una segunda revolución, con la que esperaban volver a sus manos la dirección del movimiento. En diciembre de 1919 y enero de 1920 estallan revueltas en numerosos centros industriales, que Noske reprime sangrientamente. No queriendo solidarizarse los socialistas independientes con esa política de hierro y de sangre, sus delegados se retiran del consejo de los comisionados, dejándolo en manos de los socialistas conservadores, que desde entonces fueron libres de endicar el movimiento en cauces más tranquilos.

El 19 de enero se realizan las elecciones para la asamblea constituyente. De los treinta millones de votos emitidos, recaen en el partido socialista independiente, que sostenía la dictadura proletaria, solo dos millones. A los socialistas conservadores, cuya posición

con respecto al movimiento de los consejos ya conocemos, correspondieron cerca de doce millones; al bloque burgués republicano y a los partidos reaccionarios, que los rechazaban de plano, once y cinco millones, respectivamente. El partido comunista se abstuvo de votar, pero sólo habría aumentado ligeramente los dos millones de los independientes.

Era evidente que la gran mayoría del pueblo se había decidido por el sistema parlamentario, rechazando la idea de una dictadura de los consejos. El supuesto representante de la revolución, el consejo central, al constituirse el 6 de febrero de 1919 la asamblea nacional, en la nota con que transfería a ésta el poder que le venía del primer congreso de los consejos, expresa todo menos reclamaciones revolucionarias : manifiesta simplemente el deseo de « que la nueva constitución proveyese a un sistema de representación que robusteciera la posición del obrero dentro de la empresa y asegurase su interés en la producción. »

No cesa, con todo, la propaganda de los radicales, pero se encuentran con la enérgica oposición del gobierno, que al lado de los socialistas comprendía ahora a miembros de los partidos burgueses republicanos. Este gobierno declara el 25 de febrero « que ningún miembro del gabinete piensa ni ha pensado nunca en incorporar el sistema de los consejos a la constitución ni al aparato administrativo, en cualquier forma que fuese ». Tal declaración suscitó un movimiento de indignación, no sólo en las filas radicales, sino aun entre los socialistas más moderados, porque si bien la gran masa de los obreros alemanes no era favorable a la dictadura proletaria, deseaba no obstante un sistema de consejos económicos que elevase la condición del trabajador dentro del establecimiento, asegurándole una influencia decisiva en todo el proceso de la producción. Grandes huelgas en Berlín y en la Alemania central obligan al gobierno a volver sobre sus pasos y prometer la incorporación de los consejos a la nueva constitución, como órganos representativos de los intereses obreros. El 5 de marzo daba a conocer el proyecto que presentaría a la asamblea constituyente y que en sus líneas esenciales se convirtió luego en el artículo 165 de la constitución. Los incisos esenciales del proyecto eran los siguientes :

a) Se incorpora el principio de la representación de los intereses obreros por intermedio de los consejos a la constitución. Su esfera, forma de elección y funciones se establecerán por una ley que deberá dictarse inmediatamente; b) En cada empresa deberán elegirse consejos de obreros y empleados, que colaborarán con iguales derechos en la fijación de las condiciones generales del trabajo;

c) Para determinados distritos territoriales se constituyen consejos de distrito (cámaras del trabajo) y para todo el Reich un consejo central. En los consejos de distrito y en el central estarán representados todos los que efectúen algún trabajo, también los empresarios, las profesiones liberales, etc. Estos consejos deberán colaborar en las medidas de socialización y en el control de las empresas o industrias socializadas. Deberán informar sobre todas las leyes económicas y sociales y tendrán el derecho de proyectar ellos mismos tales leyes. El gobierno escuchará al consejo central antes de presentar proyectos de ley de carácter económico o social. »

Entre tanto, el consejo central, que aun después de la reunión de la asamblea constituyente, subsistía como órgano soberano de Prusia (hasta que se reunió la legislatura estadual), y además como instancia suprema de los consejos obreros locales, bajo la presión de los elementos radicales, particularmente el consejo de Berlín, convocaba el segundo congreso de los consejos de obreros, paisanos y soldados, que se reunió el 6 de abril de 1919. El punto principal del orden del día lo constituyó la incorporación de los consejos a la constitución.

De los varios proyectos presentados, merecen especial atención uno de los socialistas independientes y otro, opuesto, de los socialistas mayoritarios. Por el de los independientes, se invertiría de todo el poder político a un congreso de los consejos, que elegiría a un comité central, el cual a su vez designaría y controlaría a los comisionados del pueblo. El congreso de los consejos se compondría de los representantes de los consejos obreros políticos. A los consejos obreros de la comunas corresponde el « control » de la administración comunal, eligen consejos obreros de circunscripción y provinciales, con sus correspondientes facultades. Al lado de los consejos políticos habrá — según el modelo ruso — los consejos económicos.

En éstos, los consejos de fábrica constituyen el primer escalón y deben ejercer el control de las empresas y colaborar en la socialización. En cada región económica, todos los consejos de una misma industria elegirán consejos de región que, reunidos, formarían un consejo económico de región. Más arriba habría consejos nacionales para cada industria y un gran consejo económico nacional que controlaría toda la vida económica del país y fijaría de consuno con el consejo central político, las normas administrativas que regulasen la producción y la socialización. Sólo tendrían derecho de voto las personas que no explotasen el trabajo ajeno.

El proyecto del mayoritario Cohen pedía para cada industria un « consejo de producción », en que estuviesen representadas todas

las categorías, incluido el empresario. Los consejos de producción se formarían para cada comuna, cada circunscripción, etc., y los de cada industria constituyen un consejo nacional de producción. Los consejos de producción de las distintas industrias eligen en cada comuna, circunscripción, etc., delegados a una « cámara de trabajo », que en todas partes, desde la comuna hasta el Reich, se coloca al lado de las « cámaras populares generales », como un segundo órgano legislador, que prevalecería además en materia de legislación económica y social.

Este proyecto fué aprobado por el Congreso, pero no por el orden del día del partido socialista mayoritario, que se reunió en junio de 1919 y resolvió apoyar en lo esencial el proyecto del gobierno, ya mencionado.

Este último fué aprobado, bajo la forma del artículo 165, por la asamblea constituyente, en abril de 1919. Quedaba, pues, descartado el sistema político de los consejos como poder supremo del Estado. El artículo 165 se inspira en la idea de una colaboración de obreros y empresarios, en la gestión de la industria, colaboración que la experiencia ha demostrado ser utópica.

Los partidarios de los consejos políticos hicieron dos últimos esfuerzos por establecer la dictadura proletaria. En mayo de 1919 consiguen implantar el sistema de los consejos en algunos centros mineros del valle del Ruhr, y el 6 de abril proclaman la república de los consejos en Munich. Ambas tentativas estaban destinadas a fracasar.

Solucionado definitivamente el problema constitucional, en adelante la lucha se empeña en torno a la ley de consejos de empresa, que por el artículo 165 debía dictarse. Esperaban los radicales obtener, por intermedio de esta ley, una participación en la gestión, que pusiese a obreros y empresarios en un pie de igualdad. El gobierno, el partido socialista conservador y los sindicatos, temiendo que semejante ingerencia perturbase seriamente la producción, tendían a que los futuros consejos de empresa fuesen más o menos lo que los comités de fábrica pre-revolucionarios, otorgándoles a lo sumo un derecho de control en los enganches y despidos.

Se conoce el primer proyecto y, según Frankel, levanta una tormenta de indignación. Apenas iba más lejos que los comités prerrevolucionarios. No había allí rastros de un control obrero, cuanto menos de una intervención en la gestión y en el proceso entero de la producción. Ante las insistentes reclamaciones de los obreros, el gobierno se ve obligado a importantes concesiones en un nuevo proyecto publicado oficialmente en agosto de 1919. Por la nueva ley,

los consejos de empresa debían participar en la fijación de las condiciones del trabajo en el establecimiento; todos los enganches y despidos debían ser aprobados por ellos; y aunque se les negaba una participación directa en la dirección de la industria, se les daba el derecho de inspeccionar los balances, las cuentas de pérdidas y ganancias, los libros de salarios, etc., y una representación en el directorio. A consecuencia de una fuerte agitación por parte de los obreros, se incorpora una cláusula que establecía el derecho de los obreros de revocar los consejos por simple voto de censura. Este derecho parecía de la mayor importancia para prevenir la formación de una burocracia de empresa, que su experiencia con los sindicatos les había hecho temer. Con ser escasas las facultades otorgadas a los consejos por la nueva ley, se encontró con la fuerte oposición de los empresarios, que con el apoyo de los partidos burgueses consiguieron mutilarla todavía en comisión. Así, consiguieron dividir en dos la representación obrera, realizando los intereses distintos de los obreros manuales y no manuales. Consiguieron la creación de consejos separados de grupo, en que se delegaron las funciones más importantes, reservando al consejo conjunto, sólo los asuntos de menor importancia. Se concedía a los consejos cierto derecho de control en los despidos, pero no en los enganches, No se les acordaba el derecho de revocación, pues se temía que llevaría la intranquilidad al establecimiento.

Cuando la discusión de la ley, se realizó una gran manifestación delante del Reichstag; que terminó con derrames de sangre y no influyó sobre la forma final de la ley, que fué sancionada el 18 de enero de 1920 por 215 votos contra 63.

Antes de pasar al análisis de ella, veamos todavía la suerte posterior de los consejos revolucionarios.

El consejo central, cuya importancia había decrecido cada vez más con la constitución de la legislatura prusiana y la disolución de los consejos de soldados, como consecuencia de la disolución del antiguo ejército, dejó de existir el 1º de abril de 1920. Su tentativa, en el otoño anterior, de producir una reelección completa y uniforme de los consejos obreros, había fracasado por falta de recursos.

Los consejos obreros creados para el control de distintas autoridades y administraciones, y los consejos locales, han tenido una vida muy variable. Estos últimos, aun después de la transformación democrática del régimen comunal, se consideraron todavía como órganos de control de las administraciones comunales, siendo en un principio financiados por éstas. Para exigir los recursos necesarios, aparte de leyes estaduales, como las de Württemberg, Brunswick, Mec-

klemburg-Strelitz, o decretos como los de Prusia (16 noviembre de 1918) y Baviera, fundábanse en un decreto nacional del 13 de enero de 1919, cuyo texto no precisaba si se trataba de derechos del Reich frente a los Estados y comunas o si también éstas estaban obligadas a financiar sus consejos. Habiendo predominado el primero de estos criterios, los consejos empezaron a disolverse, ya por voluntad propia, ya porque se les negasen recursos.

Del consejo berlinés se retiraron primero los socialistas mayoritarios, luego los comunistas y el torso subsistente se convirtió en una « central de consejos obreros », radical independiente, primero, y luego órgano del partido comunista.

LA LEY DE CONSEJOS DE EMPRESA

Estructura de los consejos (3). — Se constituirán en todas las empresas que ocupen regularmente por lo menos 20 (4) « tomadores de trabajo » (5).

Al lado del consejo de empresa se constituirá un consejo de obreros y un consejo de empleados con los representantes que cada grupo tenga en el consejo de empresa. La delimitación de sus esferas de competencia es sencilla : mientras que al consejo de empresa corresponde la representación de los intereses comunes a todos los obreros y empleados, los consejos de grupo deberán velar por los intereses particulares de unos u otros.

El consejo de obreros y el de empleados desempeñan sus funciones con independencia del consejo de empresa y las resoluciones de éste no tienen influencia sobre las de aquéllos. Son, pues órganos representativos al lado del consejo de empresa, no meros componentes de él. Su actividad es mucho más intensa que la del Consejo de empresa, que muy raras veces tiene ocasión de sesionar. Así, todas las funciones de los consejos que estudiamos a continuación,

(3) Prescindiremos de los detalles del sistema electoral y diremos sólo que el número de miembros del consejo obrero varía según la importancia de la empresa de 3 a 30. Trátase en la ley alemana de consejos obreros puros.

(4) Por la última estadística disponible, de 1907, había 659.600 establecimientos que ocupaban de 6 a 20 personas y 81.549 que a más de 20.

(5) « Arbeitnehmer », que es el concepto jurídico, de mucha importancia desde luego para la aplicación de la ley, que define el artículo 2º, de la misma. De no menor importancia es la definición de obrero y empleado; la ley sólo define a este último, pero declara en su inciso 1º del artículo 11 que todos los tomadores de trabajo que no caigan dentro de esta definición serán considerados obreros.

lo son o del consejo de obreros o del de empleados, según de los intereses de quien se trate.

Las empresas de menos de 20 tomadores de trabajo, en lugar del consejo eligen un representante (*Betriebsobmann*), siempre que ocupen un mínimo de cinco tomadores de trabajo con derecho a voto, condición ésta que no se exige en el número de los veinte que establece la ley para la constitución de un consejo.

El *Betriebsobmann* tiene aproximadamente las mismas funciones que los consejos de empresa, con las modificaciones que hagan aplicable la ley a las pequeñas empresas. Tampoco interviene en el enganche y despide de los obreros, ni puede ser delegado al directorio ni exigir exhibición de los balances, pues este derecho de control sólo se aplica a las empresas de más de trescientos obreros o empleados.

Funciones de los consejos. — Las funciones de los consejos suele, para mayor claridad, dividírselas en tres grupos:

Su intervención en la gestión económica de la empresa (art. 66, incisos 1° y 2°, art. 70-72, art. 74). Su intervención en la fijación de las condiciones del trabajo (art. 66, inc. 39, art. 75-77, art. 78, inc. 1° a 7°, art. 80). Su intervención en los enganches y despides (art. 78, inc. 8° y 9°, art. 81-90).

I

En la rápida reseña precedente del movimiento de los consejos en Alemania a partir de noviembre de 1918, hemos visto cómo, sobre la tendencia radical que reclamaba la socialización inmediata, la eliminación del empresario y la gestión de las fábricas por consejos obreros, prevaleció a la larga, el criterio moderado de los colaboracionistas, que abogaban por un régimen de transición en que obreros y empresarios estuviesen colocados en un mismo pie de igualdad, es decir, un orden industrial democrático en que el trabajador dejase de ser mero instrumento para participar con responsabilidad propia en la gestión de la empresa. Semejante régimen pareció por un momento constituir una fase natural en la evolución del mundo: en Inglaterra proliferaban los consejos mixtos voluntarios, alzándose espontáneamente sobre ellos el gigantesco andamio de un « parlamento económico », en que capital y trabajo discutían de igual a igual. En Alemania se constituían las mutualidades (*Arbeitsgemeinschaften*), en que se revelaban las mismas tendencias colaboracionistas. Entre los socialistas conservadores, sobre todo, adquirió boga la teoría social del « colaboracionismo », en cuya estabilidad se con-

fiaba. A poco andar se evidenció empero que aquello había sido un castillo de naipes, que debía aventar el primer cambio en la situación industrial, concesión pasajera del capital frente a un crecimiento sin precedentes de las fuerzas obreras.

El control del artículo 165 de la constitución, inspirado en estas ideas de mutualidad y las declaraciones generales en el mismo sentido, de la ley de consejos obreros, torso mutilado del ya tímido proyecto del gobierno, se nos presentan hoy como una concepción utópica, que revela la carencia de sentido de la realidad en los teóricos socialistas que la subscribieron y la manifiesta habilidad política de los partidos de la derecha.

No queda en la ley ninguna disposición que asegure un control efectivo de los obreros. Por el contrario, rechaza terminantemente la intervención de éstos en la dirección misma de la industria. En los fundamentos del proyecto se dice que « no hay la intención de que los consejos participen, en el sentido estricto de la palabra, en la dirección de la empresa, ni el propósito de acordarles igual voz en la gestión », y en los fundamentos de la ley « que la dirección técnico-comercial no puede estar a cargo de dos órganos equiparados y que recurran al arbitraje en caso de divergencia. Tal solución conduciría a continuos choques y luchas, que terminarían por paralizar la empresa y llevarla al desastre, en perjuicio de la economía general y en consecuencia de una socialización eficaz. »

Por el artículo 69, « la ejecución de las resoluciones adoptadas conjuntamente por el empresario y el consejo se la deja enteramente a la empresa, no teniendo el consejo el derecho de intervenir », con lo que se establece de una vez por todas que las facultades de codeterminación del consejo no han de cercenar la libertad de la dirección de la empresa.

La intervención de los consejos en la gestión, se agota en los términos del inciso 1º del artículo 69 : « Deben asistir al empresario con sus consejos, para contribuir así a que el índice de la producción se lleve a un máximo. » El empresario es libre de seguir o no esos consejos o iniciativas. Los comentaristas aun llaman la atención sobre la subordinada final « para contribuir a que el índice de la producción se lleve a un máximo », señalando que con ella su derecho de aconsejar se circunscribe al aspecto puramente técnico del proceso productivo, a la organización racional del trabajo, sin extenderse a la faz comercial de la empresa.

Hemos usado hasta aquí la palabra « control » en la acepción de voz decisiva en la marcha de la industria. Control, en este sentido,

no lo hay. Veamos ahora qué derechos de control, en el sentido de « información », acuerda la ley a los consejos.

Los derechos de los consejos en este orden están contenidos en los artículos 71 y 72 de la ley.

Por el artículo 71 : « En cumplimiento de sus funciones el consejo de empresa tiene el derecho de pedir información sobre todos los hechos que afecten el contrato de trabajo y la actividad de los obreros o empleados, siempre que no se ponga en peligro con ello el secreto de los negocios o se le opongan disposiciones legales, así como pedir la exhibición de los libros de salarios y los elementos necesarios para verificar el cumplimiento de los contratos colectivos.

« Además el empresario debe presentar cada trimestre un informe sobre la situación y marcha de la empresa y de la industria en general, y en particular sobre el monto de la producción y el personal necesario.

« Los miembros del consejo o del comité especial que éste hubiese designado, están obligados a mantener en secreto las informaciones confidenciales del empresario. »

Por el artículo 72 : « En las empresas que están obligadas a llevar libros de comercio y que ocupen corrientemente al menos trescientos obreros y empleados, o cincuenta empleados, los consejos pueden pedir, de acuerdo con una ley que se dictará, que se les exhiba y explique el balance y la cuenta de pérdidas y ganancias del año transcurrido, dentro de los seis meses subsiguientes a la terminación de cada año comercial. »

Es de notar, en primer lugar, la formulación un poco obscura de la ley al referirse a « todos los hechos que afecten el contrato de trabajo y la actividad de los obreros y empleados. » Flatow entiende que el derecho de pedir informaciones se extiende a toda la gestión técnica y comercial de la empresa, pues los enganches y despides, así como los cambios en los métodos de trabajo son casi siempre una consecuencia de aquélla. Recuerda, sin embargo, que el proyecto originario de la ley establecía el derecho de pedir informaciones « sobre todos los procesos que afectaban la situación de los obreros y empleados », y que el texto actual revela un propósito de restricción. Es claro que los empresarios, aprovechando de esta obscuridad, tratarán de demostrar, cada vez que se les soliciten informaciones incómodas, que éstas se refieren a asuntos puramente técnicos o comerciales. Si en esta forma el derecho de pedir información resulta considerablemente debilitado, más lo restringe aún la condición de que « las informaciones sólo deberán darse si no corre peligro el secreto de los negocios », condición difícil de circunscribir, en

que el empresario se refugiará con frecuencia. Cabe advertir, sin embargo, que si el empresario se niega a dar las informaciones a que el consejo cree tener derecho, queda a este último el recurso ante el juez, que examinará el caso y podrá aplicar al empresario las sensibles penalidades del artículo 99. Estas penalidades constituirían, pues, una valla a una interpretación demasiado elástica.

En cuanto a la obligación del empresario de presentar cada trimestre un informe sobre la situación y marcha de la empresa, etc., según se me ha dicho en dos empresas importantes, o no se la cumple o muy irregularmente. A lo sumo los obreros se interesan por posibles despidos; la idea, expresada en la ley, de una colaboración de los obreros en el fomento de la industria, y su perfeccionamiento técnico, para la cual tales informes servirían de base, ha sido completamente relegada al olvido, como era de prever.

Pasamos ahora al artículo 72, que establece para las empresas de cierta magnitud, la obligación de presentar a los consejos un balance anual con cuadro de pérdidas y ganancias.

El artículo mismo, así como la ley reglamentaria que para su aplicación se ha dictado el 5 de febrero de 1921, ha sido objeto de una encarnizada lucha parlamentaria. Para los partidarios del control, si este artículo había de tener algún valor, era necesario establecer en la ley reglamentaria un concepto del balance que fuese algo más que los cuadros sintéticos usuales que ya publicaban, por lo demás, las numerosas empresas constituidas en sociedades anónimas. No predominó este criterio y los balances y cuadros de pérdidas y ganancias de la ley reglamentaria, son en lo substancial los de los artículos 39 y 40 del Código de comercio alemán. Más aun, por el artículo 2º de la ley se negó a los consejos el derecho de examinar los datos y elementos en que el balance se funda. La obligación del empresario en este punto se limita a explicar verbalmente los distintos rubros. Sin la posibilidad de examinar los datos en que el balance se funda, es ilusorio todo control de la marcha de la empresa por la contabilidad.

Finalmente, como lo hace notar Frankel, aun si los consejos tuviesen a su disposición una información completa, no por eso podrían obtener ventajas económicas inmediatas para los obreros que representan, pues los salarios no se regulan dentro de la empresa individual, sino por contratos colectivos negociados por los sindicatos. Como la ley impone a los consejos el secreto sobre las informaciones confidenciales obtenidas, no podrían suministrarlas a los sindicatos para intentar por esta vía mejorar sus salarios.

Queda todavía el derecho de los consejos (art. 70) de enviar al

directorio, donde lo hubiera, uno o dos delegados que lo representen y que, aparte de la remuneración, tienen voz y voto y los mismos derechos que los directores ordinarios. Para su aplicación se ha dictado el 15 de febrero de 1922 una ley reglamentaria. Esta, así como el artículo 70 mismo, ha dado también lugar a una viva discusión parlamentaria.

La incorporación de representantes obreros a los directorios constituye sin duda una participación de los trabajadores en la gestión de la empresa, pero en virtud del régimen de las asambleas, cuya voluntad se manifiesta por mayorías, la influencia de los representantes — uno o dos — es nula. También ellos están obligados a mantener en secreto las informaciones que como miembros del directorio obtengan.

A lo sumo constituye, pues, esta representación de los obreros en el directorio, un aprendizaje para unos cuantos de ellos en la gestión financiera y comercial de la industria. Quizá se manifieste también en una transformación del « ambiente » de los directorios, donde los problemas obreros de las empresas hasta hoy habían hallado poco eco.

II

SU INTERVENCIÓN EN LAS CONDICIONES DEL TRABAJO

Hay en la ley de consejos obreros un dualismo que ha sido motivo de descontento sobre todo en las filas de los trabajadores. En algunos de los pasajes de la ley, los consejos aparecen como representantes puros de los intereses de éstos, de sus intereses de clase digamos, por otros se les impone la obligación de contribuir al fomento de la empresa. Intimamente amalgamadas con este último punto de vista, están las ideas de intervención o control de la industria, que hemos analizado en el capítulo precedente. Llegamos allí a la conclusión de que los derechos de los obreros como partícipes en la gestión, eran de poco o ningún valor. De su papel de colaboradores pasamos ahora a su función pura de representantes de los intereses obreros, carácter con que intervienen en la fijación de las condiciones del trabajo.

En este orden la ley les acuerda derechos cuya importancia jurídica abstracta es preciso reconocer. Sólo que prácticamente el ejercicio de estos derechos está muy limitado por la esfera de competencia de los sindicatos.

Por el inciso 2º del artículo 78 el consejo de grupo (es decir, el consejo obrero para los obreros de la empresa y el de empleados para los empleados de la misma) tiene el derecho, siempre que estos puntos no hayan sido reglados por contrato colectivo y obrando siempre de acuerdo con las organizaciones gremiales, de celebrar con el empresario convenios sobre salarios y otras cuestiones relativas al trabajo, especialmente : sobre la fijación de los salarios a destajo o de las normas con que han de fijarse; sobre la introducción de nuevos métodos de pago; sobre la duración de la jornada en particular las prolongaciones o acortamiento de la misma; sobre las licencias de los trabajadores; sobre quejas relativas al aprendizaje y trato de los aprendices; por el inciso 3º, de convenir el reglamento del trabajo u otras prescripciones relativas al servicio, respetando siempre los contratos colectivos.

Ya no se trata aquí — dice Erdel — de un nuevo derecho de aconsejar, sino de un « derecho de codeterminación » en el sentido estricto de la palabra. El consejo puede exigir que el empresario negocie con él las condiciones de trabajo, ya sea el empresario quien desea modificar las condiciones en vigor, o el consejo de quien parta la iniciativa. El empresario no cumple, pues, con la ley con simplemente escuchar al consejo; éste tiene el derecho de exigir una discusión verbal a fin de llegar a un acuerdo. Si este acuerdo no se produce, el consejo (y naturalmente también el empresario) provocará el arbitraje (6). Si una de las partes no lo acepta, la otra podrá solicitar de la autoridad competente (actualmente el comisario de desmovilización) que lo declare obligatorio. En el caso del inciso 3º, el arbitraje tiene ya de por sí fuerza legal, según una prescripción expresa del artículo 75 de la ley.

El derecho de los consejos de intervenir en la fijación de las condiciones del trabajo, como se desprende del texto legal, se limita a los casos en que éstas no se hayan fijado ya por contrato colectivo. Priman, pues, las disposiciones de éstos en todos los casos y ello se aplica también al caso particular del reglamento del trabajo. El propósito de la ley de salvaguardar la influencia de los sindicatos se manifiesta también en el inciso 2º, al exigir a los consejos recabar siempre la conformidad de las organizaciones gremiales cuando a falta de contratos colectivos negocien ellos los salarios y condiciones del trabajo.

Sobre las materias del inciso 2º podrán o no celebrarse convenios;

(6) Tribunales mixtos creados durante la guerra y confirmados por decreto del gobierno provisional, en diciembre 23 de 1918.

el reglamento del trabajo (7) (inc. 3º) debe necesariamente dictarse, sea por acuerdo, sea por arbitraje (es decir, en las empresas de una cierta magnitud).

Todo « convenio de empresa » (8), esta es su denominación jurídica, es de carácter colectivo; fija normas para los contratos individuales de trabajo de los obreros. Sus efectos jurídicos no son, empero, tan decisivos como los del contrato colectivo. En tanto que éste no puede ser alterado por los contratos individuales, el « convenio de empresa » sólo fija normas, de las que los contratos individuales pueden apartarse, así en favor como en desmedro del obrero. Hay autores que sostienen la opinión contraria, de que el convenio de empresa tiene el mismo carácter intangible del contrato colectivo, pero faltan disposiciones legales en que esta tesis pueda apoyarse (con una sola excepción : por el artículo 134, inciso 2º, del reglamento industrial alemán, no pueden acordarse en el contrato individual otras razones para el despido inmediato, que las especificadas en el reglamento del trabajo o la ley misma; no pueden tampoco aplicarse al obrero otras penas disciplinarias que las del reglamento del trabajo). Por lo demás, basta que no se haya convenido expresamente una modificación del reglamento para que éste entre en vigor, pues se supone en obrero y empresario la voluntad de someterse a él.

El carácter puramente « normativo » que acabamos de señalar, resta mucha de su importancia a los convenios de empresa. Por otra parte, su campo de aplicación es muy reducido. Las materias que abarcan los contratos colectivos son muy numerosas y desde luego las más importantes. Apenas quedará a los convenios de empresa el llamado reglamento del trabajo, y aun muchos de los puntos de

(7) El contenido mínimo del reglamento del trabajo es el prescrito por el artículo 134 del reglamento industrial alemán :

- a) Disposiciones sobre el horario (comienzo, intervalo, fin);
 - b) Disposiciones sobre la forma de pago (día de pago);
 - c) Disposiciones sobre el plazo de despido;
 - d) Disposiciones sobre el género y monto de las penas disciplinarias (multas).
- Podrán incorporarse otras sobre el orden interno y conducta de los obreros.

(8) Los convenios de empresa, jurídicamente, pueden referirse no sólo al reglamento del trabajo y a los puntos del inciso 2º, sino también a todos los puntos que puedan ser objeto de contratos colectivos : sueldos y salarios, jornada, horas extra, plazos de despido, licencias; percepción de salarios en caso de interrupción del trabajo; disposiciones sobre herramientas, sobre el guardarropa, la higiene, actas personales, división del trabajo, clasificación del individuo en los grupos de contrato colectivo, etc. Es claro que, habiendo contrato colectivo, éste prevalece sobre el convenio de empresa.

éste suelen fijarse en los contratos colectivos. Cuando no se va más lejos, y se establece todo el reglamento por contrato colectivo entre las organizaciones obreras y patronales, como se ha hecho, por ejemplo, en la industria metalúrgica.

Establecido así el alcance práctico de la intervención de los consejos en la fijación de las condiciones del trabajo, se advierte que se trata ante todo de un cambio — por cierto que significativo — de principios. « La codeterminación paritaria en la fijación de las condiciones del trabajo — dice Flatow — suprime la arbitrariedad del empresario en lo que respecta a la situación del trabajador, y al reemplazar el dictado del empresario por convenios entre éste y el consejo y en caso de litigio por un arbitraje, convierte en una relación pura de derecho la antigua relación de fuerza. »

No hay duda que al incorporar tales conceptos a la legislación positiva se ha dado un gran paso adelante, pero si se recuerda el carácter sólo normativo que la ley da a los « convenios de empresa » (a los que los contratos individuales podrán, pues, o no sujetarse), ¿qué sino una fuerte organización sindical garantiza en el fondo su efectividad? Como antes, en este terreno de la codeterminación sólo habrá estabilidad mientras la relación de fuerzas sea estable. Y ese es el aspecto doloroso, tantálico, diría, del problema; cuando se cree alcanzar el fruto, el suelo cede bajo los pies : una gran desocupación que todo lo aventa.

III

INTERVENCIÓN DE LOS CONSEJOS EN LOS ENGANCHES Y DESPIDOS

Es en este capítulo, al menos en lo que respecta a los despidos, donde cabe señalar una conquista positiva. Desde mucho tiempo atrás, tal intervención ha constituido uno de los más vehementes postulados obreros, como que en ello iba la seguridad de su subsistencia. En el uso por el empresario de su derecho de cerrar la fábrica a los obreros o grupos de obreros inscritos en la « lista negra », o de excluir del trabajo a cualquiera en cualquier momento, la arbitrariedad patronal solía manifestarse con más crudeza. Ya antes de la guerra, algunos autores sostuvieron la necesidad de restringir la autocracia del empresario en lo que a los despidos respecta. Así Potthoff (cit. por Flatow) reclamaba que en cada caso el patrón debía indicar las razones del despido. Pero es sobre todo durante la crisis económica posterior a la guerra y cuando no obstante los efectos atenuantes de las leyes de desmovilización la desocupación

asume proporciones espantosas, que toma cuerpo esta aspiración de los obreros de protegerse contra despidos arbitrarios o que no fuesen impuestos ineludiblemente por la situación de la industria.

Por otra parte, desde que las relaciones industriales se desenvuelven bajo el signo de la lucha — lo que equivale a decir, desde los comienzos mismos del régimen industrial — el *boycot* a determinados obreros ha sido instrumento de represalia de efectos harto incisivos frente a las nacientes organizaciones sindicales.

Con el reconocimiento amplio del derecho de coalición en la constitución alemana, correspondía también asegurar su efectividad, excluyendo esta suerte de represalia; a eso tienden en gran parte las disposiciones de la ley de consejos obreros que pasamos a analizar.

En lo que respecta a los enganches, el inciso 8° del artículo 78 establece el derecho de los consejos de grupo, no existiendo contratos colectivos, de elaborar conjuntamente con el empresario, las normas para la admisión del personal.

Las tales normas, por el artículo 81, deberán contener como cláusulas necesarias, que la admisión de un obrero o empleado no dependerá de su orientación política, militar, religiosa o sindical, ni de su pertenencia o no a sociedades políticas, religiosas, profesionales o militares, ni de su sexo. Este contenido legal es, pues, obligatorio, sólo lo que de él pase (aunque la ley no dice de qué naturaleza deben ser esas normas de admisión, pongamos por ejemplo : el porcentaje máximo de aprendices, de lisiados de guerra, limitaciones relativas a la edad, orden de incorporación de obreros despedidos, etc.) podrá ser objeto de convenio libre entre consejo y empresario. Bien entendido que no puede « obligarse » al empresario a convenir con el consejo tales normas que excedan el mínimo legal mencionado. Tampoco por vía de arbitraje, como era el caso con el reglamento del trabajo. Todo este derecho de concertar normas de admisión, tiene por lo demás poca importancia práctica. Hay casi siempre contratos colectivos sobre la materia, y por el inciso 3° del mismo artículo 81, el contrato colectivo (9), la ley o el fallo arbitral priman en cualquier caso sobre las « normas ».

(9) El contrato colectivo prevalece, aun cuando contenga disposiciones contrarias a las normas : que prescriba por ejemplo, que sólo se admiten obreros organizados. Sus disposiciones primarán siempre que no violen los principios generales del C. C. o las buenas costumbres, como sería el caso si exigieran que los obreros pertenezcan a una sola organización. En opinión del gobierno, manifestada en la segunda lectura de la ley, las cláusulas del contrato colectivo que excluyan a obreros de una organización de orientación filosófica o política distinta, pero cuyo carácter sindical esté fuera de duda, violan las buenas costumbres y aún el artículo 159 de la Constitución, siendo, pues, nulas.

Se explica así que en dos empresas que he visitado, tales normas no se hayan elaborado nunca, ni los obreros manifestado interés en ellas. Tanto más que los consejos no intervienen directamente en el enganche de personal. Sólo tienen un derecho de protesta, después de incorporado el nuevo obrero o empleado con cuya admisión el empresario haya violado las normas; a falta de acuerdo, el fallo del tribunal de arbitraje es decisivo y puede conducir a la eliminación del nuevo obrero.

Resumiendo, puede decirse que la codeterminación de los obreros en los enganches aparece muy debilitada en la ley, si se considera que el proyecto original establecía el derecho de protestar en casi todos los casos ante el tribunal de arbitraje. Los derechos del empresario en este punto, continúan intactos.

No así en los despidos. Esta materia está minuciosamente reglada; del frondoso articulado repujaremos las disposiciones características.

Por el artículo 84 el obrero o empleado despedido puede dirigirse al consejo de grupo para que éste formule protesta, si la estima del caso.

1. Si hay la sospecha fundada de que se lo ha despedido por su pertenencia a determinado sexo, su actuación política, militar, religiosa o sindical, o por su pertenencia o no a una sociedad política, religiosa, profesional o militar.

2. Cuando no se han indicado las razones del despide (10).

3. Cuando se lo ha despedido por negarse a ejecutar permanentemente otro trabajo que el convenido.

4. Cuando se presenta como una dureza no justificada por la conducta del obrero o empleado o por las condiciones de la empresa.

Estimando justificada la protesta, el consejo debe discutir el caso con el empresario y no llegándose a un acuerdo, llevarlo al tribunal de arbitraje, cuya decisión tiene fuerza de ley. La prueba corresponde al empresario. Si el tribunal halla injustificado el despide, aquél podrá optar entre continuar ocupando al obrero despedido o pagarle la suma de compensación que el tribunal fija para esta eventualidad, de acuerdo con el criterio establecido en la ley. Tratándose de un miembro de consejo, la ley, con el propósito de asegu-

También la ley puede primar sobre las normas : por ejemplo, la del 6 de abril sobre ocupación de lisiados.

Y un fallo arbitral, que ponga fin, por ejemplo, a una huelga, puede conducir a la reincorporación de personas que por las « normas » no podrían ser admitidas.

(10) Las razones para un despide instantáneo de los obreros y empleados las dan los artículos 626 del C. C. alemán, 10 y 72 del C. de C. y 123 y 124 del reglamento industrial.

rar la independencia de éstos, va más lejos aun. Mientras que en los casos comunes el despide se considera producido hasta tanto el tribunal no lo revoque, tratándose de un miembro de consejo, el empresario deberá recabar el asentimiento de éste. Si el consejo no presta su conformidad, tendrá que dirigirse al tribunal y en caso de un fallo desfavorable no podrá siquiera optar por pagarle una compensación, sino que deberá seguir ocupándolo.

Hay una disposición que resta mucha de su eficacia a esta forma de control obrero. Es el inciso 2º del artículo 85. El derecho de protesta de los consejos no se aplica a los despides que fuesen necesarios por una paralización parcial o total de la empresa (11). En este caso sólo hay la obligación, por parte del empresario, de enterar al consejo de la necesidad de despedir a un número de obreros. Lo que es de bien poca utilidad.

EXPERIENCIAS

Después de lo que llevamos dicho en los dos primeros capítulos sobre la posición de las distintas tendencias obreras frente a la idea del control y sobre la medida en que este control está realizado, o mejor dicho, no realizado en la ley, es fácil concluir cuál será su actitud frente a los consejos creados por ésta.

Sin hablar de la tendencia extrema, es evidente que la masa de los obreros en general se ha visto defraudada en sus esperanzas. En la ley no queda nada fuera de unas cuantas frases vanas de aquella aspiración de poner a los obreros en un mismo plano democrático con los empresarios, dentro de la fábrica y de todo el proceso económico nacional. Prácticamente los consejos no han venido a alterar el sistema económico prerrevolucionario, cuya característica saliente es el juego libre de las dos fuerzas : de los sindicatos obreros por un lado y las organizaciones patronales por el otro. Los consejos se han convertido, como era de prever y como por otra parte lo quiere la ley, en apéndices, sin vida propia, de los sindicatos.

El interés que como cosa nueva despertaran en un principio entre los obreros, se ha desvanecido rápidamente, para ceder a la indiferencia y aun al cansancio electoral, sobre todo en muchas empresas pequeñas, donde los consejos no llevan más que una vida aparente, por cumplir las prescripciones legales.

(11) La paralización parcial o total de la empresa es un concepto de difícil definición jurídica. No debe confundírsela — dice el comentarista Erdel — con una simple disminución de personal.

Pero hay también otras causas de descontento. Ya nos hemos referido al dualismo de la ley al encomendar a los consejos dos funciones irreconciliables : representar los intereses de los obreros frente al empresario, y al mismo tiempo « asistir » a éste, a fin de llevar la producción a un máximo, dentro de las condiciones más ventajosas. Por el inciso 3º del artículo 66, deben preservar a las empresas de conmociones (12), y por el artículo 68 evitar exigencias o reclamaciones « que puedan dañar el interés común ». Como bien observa Frankel, las divergencias más graves han de producirse entre obreros y empresarios sobre la interpretación del « interés común », como que precisamente es la determinación del interés común lo que está a la raíz de toda la cuestión social.

Por este su doble carácter de ángel de paz y ángel de guerra, la posición del consejo se vuelve sumamente difícil. Si el consejo defiende con demasiado vigor los intereses obreros, el empresario podrá sostener que la acción del consejo perturba la paz industrial y atenta al interés común. Por el artículo 41, el consejo que viole estos deberes de conciliación, hasta puede ser disuelto a pedido del empresario.

Por el otro lado, si el consejo se muestra demasiado inclinado a contemporizar con la dirección de la empresa, se malquistará con los obreros, sobre todo si entre éstos predominan los elementos radicales.

Ahora bien, en caso de disconformidad con el consejo, los obreros no pueden revocarlo, y ello es uno de los principales motivos de descontento. Por el artículo 41, sólo en caso de violación grave de sus deberes, los obreros (basta una cuarta parte de las firmas) podrán solicitar su disolución al tribunal de arbitraje. El consejo, durante el año de su mandato, está prácticamente substraído al control de la asamblea. Los obreros lo sienten y desconfían de ellos y quizá hasta cierto punto esta desconfianza se justifique, pues generalmente le es fácil al empresario someter a su influencia a los miembros del consejo. El asesor jurídico de una gran fábrica me ha dicho : « Estamos encantados con el consejo; en realidad, quien hace todo es el presidente, un muchacho muy vivo, que se da cuenta de las necesidades de la empresa »...

Toda fábrica importante tiene un asesor jurídico versado en todas las triquiñuelas de la ley y consagrado exclusivamente a atender las cuestiones obreras, que en consecuencia es también quien negocia

(12) Por conmociones — dice Erdel — han de entenderse sobre todo, las huelgas, y entre éstas particularmente, las no declaradas por el sindicato. Si el consejo, en lugar de conjurarlas, fomenta tales huelgas, viola la ley.

con los consejos. En estas negociaciones se les revela a menudo a los obreros otro inconveniente de la ley : su obscuridad en muchos pasajes.

Extractamos las conclusiones de algunos informes de inspectores industriales, compiladas por J. Feig, en la ya citada *Enciclopedia de ciencias políticas*. Observa Feig que poca autoridad tienen los informes correspondientes al año 1920, intranquilo, política y socialmente, pues como era de prever, la aplicación de la ley debió conducir a numerosos choques. Los elementos radicales, para quienes la ley no iba bastante lejos, intentaron a menudo realizar sus propósitos al lado de ella, y aun violándola. Con todo, ya los informes de 1920 registran una naciente tranquilidad, que en 1921 y 22 se ha acentuado.

Según el informe del inspector de Berlín, los efectos favorables parecen prevalecer, aunque queda por esperar un mejoramiento. El inspector de Breslau ve en su evolución tranquila, un medio adecuado de asegurar la paz social. El de Colonia constata que la colaboración entre obreros y empresarios ha tomado un cariz mucho más favorable, gracias a una mayor comprensión mutua.

Hay juicios más, escépticos, como el del centro minero Ost-Recklinghausen, según el cual las experiencias no serían favorables y los consejos observarían una actitud unilateral de oposición hacia la empresa. En el mismo sentido el de Aquisgrán. En Hanover, en cambio, los empresarios reconocen a los consejos una actitud comprensiva y útil, y en Breslau (circunscripción), la eficacia práctica de los consejos y su utilidad en las negociaciones.

Se desprende también de los informes que los consejos han dado mejor resultado en las empresas grandes que en las medianas y pequeñas. En éstas, el interés de los obreros es escaso y en las empresas a que corresponde un *Betriebsobmann*, a menudo no existe.

Entre las obligaciones legales de los consejos, la de asistir al empresario en el fomento de la empresa ha caído completamente en olvido.

De los informes correspondientes a 1922 por el de Düsseldorf, los consejos cumplirían cada vez mejor las funciones que les encomienda la ley y también mejorarían sus relaciones con la empresa a medida que se recoge experiencia de ambos lados. En las pequeñas empresas y en las medianas, y aun en algunas grandes, se informa que el interés de los obreros y empleados va disminuyendo. Sea por consancio electoral o porque nadie quiere ocupar los ingratos cargos, frecuentemente no fué posible constituir los consejos.

ENRIQUE SIEWERS.

BIBLIOGRAFIA ESENCIAL UTILIZADA

Emil Frankel, *Los consejos obreros alemanes. The Journal of political economy*. Octubre, 1923.

Johannes Feig, distintos artículos en el *Handwörterbruch für Staatswissenschaften*, que se está publicando por entregas.

Anton Erdel, *Das Arbeitsrecht* (El derecho industrial).

Anton Erdel, *Das Betriebsrätegesetz* (La ley de consejo de empresa).

Flatow, *Das Betriebsrätegesetz* (La ley de consejo de empresa).