



● adquiere este texto en formato físico y estarás apoyando el proyecto editorial del socialismo en Chile

visítanos en nuestra página
largamarchaeditorial.cl



LUCHA DE CLASES Y DERECHO DEL TRABAJO

Karl Korsch



Editorial
Larga Marcha

Editorial Larga Marcha

Sitio Web: www.largamarchaeditorial.cl
Correo: editorial.largamarcha@gmail.com
Instagram: @largamarchaeditorial
WhatsApp: +56 9 3298 2414
Facebook: Editorial Larga Marcha

Korsch, Karl
Lucha de clases y derecho del trabajo
Colección Marxismo
125 páginas | 14x20 cm
Publicación: Julio de 2025
Santiago de Chile

Diseño y armado del interior por Editorial Larga Marcha
Impreso en las instalaciones de Colectivo La Fragua
Diseño de portada y contraportada por @bsssttn

*«Instrúyanse, porque necesitamos toda nuestra inteligencia.
Conmuévanse, porque necesitamos todo nuestro entusiasmo.
Organícense, porque necesitamos de toda nuestra fuerza.»*

– Antonio Gramsci

Encuentra más libros en www.largamarchaeditorial.cl

Índice

Primera Parte: La constitución del trabajo en general	5
I. CONCEPTOS FUNDAMENTALES	7
1. Constitución del trabajo y contrato de trabajo	7
2. Constitución y libertad	14
3. Democracia industrial	19
II. DESARROLLO HISTÓRICO	36
4. Los derechos de cooperación del trabajador en cuanto ciudadano	36
5. Los derechos de cooperación del trabajador en cuanto vendedor de la mercancía fuerza de trabajo	44
6. Los derechos de cooperación del trabajador en cuanto trabajador	68
III. SISTEMA CONSEJISTA Y COMUNIDAD LABORAL	86
7. De los consejos revolucionarios al “sistema consejista” de la Constitución	86
8. El gran engaño	94
9. ¿Final de la comunidad laboral y vuelta a la lucha de clases?	100

Segunda Parte: La constitución de los consejos de empresa según la ley de consejos de empresa	111
10. Contrato de trabajo y constitución de la empresa	113

PRIMERA PARTE

LA CONSTITUCIÓN DEL TRABAJO EN GENERAL

*La sociedad no encontrará su equilibrio hasta
que no gire alrededor del sol del trabajo.*

Karl Marx

I

CONCEPTOS FUNDAMENTALES

1. Constitución del trabajo y contrato de trabajo

La oposición entre la clase burguesa y la clase proletaria, oposición que se extiende hasta lo más profundo de su ser social, se expresa también en concepciones fundamentales opuestas acerca del sentido de las proposiciones por las que se regula la relación de trabajo (derecho del trabajo). La clase *burguesa* considera al derecho del trabajo en su conjunto esencialmente bajo la perspectiva del “contrato de trabajo”, mientras que la clase *proletaria* lo hace por el contrario bajo la perspectiva de la “constitución del trabajo”. A pesar de todas las concesiones que ya ha hecho la concepción burguesa en la actual época de transición, esta oposición sigue existiendo fundamentalmente y, en realidad, dentro de los marcos del derecho burgués no hay lugar para el concepto de “constitución del trabajo”. Por el contrario, según el derecho burgués, entre el propietario de una empresa capitalista y los individuos proletarios que por medio de un “contrato libre” ponen a su disposición su fuerza de trabajo a cambio de un salario y por determinado tiempo, no existe una relación fundamentalmente diferente de la que se da entre el arrendatario y el arrendador de una finca o entre el comprador y el vendedor de una vaca. En esta idea fundamental se basa toda la teoría burguesa del “contrato libre de trabajo”, a la que aún hoy se adhieren *por principio* nuestras leyes vigentes y la nueva constitución republicana del Reich:

§ 105 del *Código industrial*: La determinación de las relaciones entre los industriales independientes y los trabajadores industriales es... objeto de libre acuerdo.

Art. 152 de la Constitución del Reich: En la circulación económica rige la libertad de contratación...

Antes de exponer en qué medida y por qué causas este principio del “contrato libre de trabajo” no ha mantenido su validez ilimitada en la práctica y en la ideología de la moderna sociedad burguesa, tenemos en primer lugar que tomar posición respecto del principio mismo, y para ello suponemos por el momento que rige sin restricciones.

Comparado con las formas serviles de trabajo de la Edad Media, el “contrato libre de trabajo” constituye un progreso real no sólo desde la perspectiva de la clase burguesa sino también desde la de la clase trabajadora. Significa que actualmente ningún trabajador está *en cuanto individuo* bajo el vasallaje personal de un señor. El moderno trabajador asalariado no es esclavo de ningún señor, no es siervo, no está sujeto a ningún dueño, su situación no se transmite por herencia, no está adscrito a la gleba, no tiene que prestar servicios forzosos a ningún señor feudal. En la república democrático-burguesa está, en cuanto ciudadano del estado, por principio en un plano de igualdad con todos los demás ciudadanos. Todas las libertades y derechos fundamentales burgueses le son garantizados por derecho al propietario de la fuerza de trabajo lo mismo que a cualquier otro ciudadano del estado. Incluso en el aspecto económico existe la igualdad de derechos burgueses: al igual que los demás ciudadanos, el asalariado tiene derecho a la “libertad profesional” que los §§ 1 y ss. del *Reglamento Industrial* y el art. 151, inc. 3 de la Constitución del Reich aseguran a todos los ciudadanos.

A pesar de esto, en la sociedad burguesa la *clase de los asalariados* no es libre y no posee los mismos derechos que la clase capitalista, y por lo tanto, cada uno de los trabajadores pertenecientes a la clase asalariada no goza en la sociedad burguesa de verdadera libertad ni de una verdadera igualdad de derechos con los miembros de la clase capitalista dominante. Esto se muestra tanto en su posición social general (su condición de vida general) como especialmente en su posición en la empresa (su relación de trabajo).

Esta falta de libertad y de derecho en que se encuentra efectivamente la clase asalariada en la sociedad capitalista, a pesar del “contrato libre de trabajo” y de todos los demás “derechos fundamentales” y “libertades” de la república burguesa, tiene su origen, en todas sus formas, en una y la misma raíz común. Para descubrir y desenterrar esta raíz tenemos

que descender, según la teoría de Marx, hasta esa capa profunda de la vida social humana que se designa con el nombre de vida “económica”. Tenemos que examinar si en la sociedad capitalista la vida económica, libre de toda intervención por parte de las autoridades, se basa real y *enteramente* en la libertad e igualdad de derechos de todas aquellas personas que tienen que realizar una actividad en ella, tal como lo sostienen los representantes de la ideología burguesa de la libertad de comercio e industria. En otras palabras, tenemos que investigar la *constitución* de esta vida económica. Tenemos que considerar de un modo *político* no sólo el estado y el derecho sino también esa capa más profunda: la economía. No tenemos que hacer, al modo burgués, por un lado “economía” y por otro “política”, sino que tenemos que hacer “economía política”.

Si hacemos esto, descubrimos que la famosa libertad e igualdad de derechos existe en la realidad capitalista sólo en una *parte* de la vida económica, en la “circulación económica” (art. 153 de la Constitución del Reich). En otra parte, en cambio, y precisamente en la más importante y fundamental para todas las demás, y que es además especialmente para los trabajadores la más próxima, en la *producción* de bienes en la empresa, no existe ya dentro de la sociedad burguesa aquella libertad e igualdad de todos. La constitución de estos sitios, donde por medio del trabajo en común y organizado de los hombres se producen los bienes que sólo después entrarán en la circulación, se basa por el contrario, en la sociedad burguesa, en el sometimiento y explotación ilimitados del productor que trabaja por parte del propietario que no trabaja. Y en esta falta de derecho y de libertad a que está sometido el trabajador en la producción, reconocemos con Marx al mismo tiempo la *causa* profunda de que todos los derechos fundamentales y libertades con que se engalana la sociedad burguesa no sirven de nada a la clase de los asalariados desposeídos. Porque las relaciones de la producción material determinan en última instancia, todas las otras relaciones de la sociedad humana.¹

Karl Marx, al proporcionarnos por medio de su *Crítica de la economía (burguesa)* el conocimiento del significado *político* de los hechos económicos, nos ha dado al mismo tiempo la posibilidad de descubrir la intención

1 Un análisis más detallado de este pensamiento fundamental de la concepción marxista de la sociedad se encontrará en mi obra: *Kernpunkte der materialistischen Geschichtsauffassung [Puntos centrales de la concepción materialista de la historia]*, Berlín, 1922, ed. Viva.

de la *ideología* del *derecho* burgués y de su “contrato libre de trabajo”, y de reconocer en toda su atrocidad, por debajo de la engañosa superficie de libertad e igualdad, la *sujección de clase* de los asalariados desposeídos. Frente a la unilateralidad de la concepción burguesa que habla del “logro” histórico que significa la libertad del contrato de trabajo, Marx ha señalado el carácter ambivalente de ese progreso, al mostrar que el moderno trabajador libre es “libre” en un doble sentido: por un lado no pertenece ya a los medios de producción, como el esclavo o el siervo, pero por otro lado tampoco le pertenece a él ningún medio de producción, como en el caso del artesano o el campesino independiente, sino que está libre de ellos, carece de ellos (*El Capital*, t. 1, *MEW*, t. 23, p. 743).² Considerada pues desde la perspectiva de la clase trabajadora, la “liberación del trabajo”, de la que están tan orgullosos los ideólogos de la sociedad burguesa, ha implicado para los trabajadores, junto con el abandono de la servidumbre y las obligaciones corporativas, al mismo tiempo el abandono de todas las seguridades que le brindaban sin embargo a su existencia las instituciones feudales unidas a aquéllas. Esto ha tenido la monstruosa consecuencia de que, en cuanto propietarios libres sólo de su fuerza de trabajo inmediata, no tenían otra solución, si querían vivir, que la de enajenar continuamente su única posesión libre y por lo tanto también toda su libertad. Es pues cierto que actualmente ningún trabajador, en cuanto individuo determinado, le pertenece en propiedad a un capitalista determinado. Pero no por ello toda la clase de los asalariados desposeídos deja de pertenecer a la clase capitalista como si fuera una propiedad escriturada. El trabajador puede dejar al determinado capitalista para el que trabaja, y puede ser despedido por él. “Pero el trabajador, cuya única fuente de ingresos es la venta del trabajo, no puede dejar a *toda la clase de los compradores*, es decir, a la *clase capitalista*, sin renunciar a su existencia. *No pertenece a este o aquel burgués, pero sí a la clase burguesa*” (Marx, *Trabajo asalariado y capital*, *MEW*, t. 6, p. 401). Porque en una sociedad en la que las materias y los instrumentos necesarios para la producción de alimentos no pertenecen directamente al conjunto ni están repartidos de un modo aproximadamente proporcional entre la masa de los productores inmediatos sino que se encuentran en la propiedad exclusiva de una minoría, y para la gran mayoría de la población

2 Todas las citas de Marx y Engels se refieren a Karl Marx-Friedrich Engels, *Werke* [Obras], Berlín, 1957 y ss. (abreviado *MEW*). [Nota del editor alemán.]

(según la expresión de Lasalle) no aparecen nunca *como propiedad* sino siempre como *ajenidad*, en una sociedad de este tipo es inevitable que aquellos que no poseen más propiedad que su fuerza de trabajo tengan que transformarse continua y “voluntariamente” en esclavos de otros que se han hecho propietarios de las condiciones objetivas de trabajo. Pues todos los medios de producción se encuentran en alguna “empresa”, todas las empresas se encuentran en poder de algún “propietario”, y los trabajadores, que no poseen ningún medio de producción, sólo pueden trabajar con la autorización de los propietarios de las empresas, es decir, sólo pueden vivir con su autorización (Marx, *Notas marginales al Programa del Partido Obrero Alemán*).³ A fin de cuentas, la “libertad del trabajo” con la que la sociedad burguesa ha sustituido el vasallaje feudal y las obligaciones corporativas significa pues, en lugar de un beneficio, un nuevo tormento para el poseedor de esa libertad, que lo único que puede hacer con ella en la sociedad burguesa de clases es venderla, pedazo por pedazo, en el “mercado de trabajo”. La “libertad del trabajo” aparece como la “libre competencia de los trabajadores entre sí (que ofrecen su fuerza de trabajo)”. Es decir que la “libertad del trabajo” significa para cada trabajador además la presión de una competencia por la que el precio ofrecido por la enajenación de su libertad (el salario) se reduce hasta su límite más bajo. Por eso, y tal como veremos más adelante, para los trabajadores que reconocen su situación de clase se convertirá en un precepto ineludible de la solidaridad de clase restringirse mutuamente todo lo posible en el ejercicio de esta “libertad”, de manera que finalmente el único que aprovechará esta “libertad (burguesa) del trabajo” será el traidor a la causa común de la clase, el que baja los salarios y el rompehuelgas.

Puesto que en la sociedad capitalista el poseedor de la fuerza de trabajo lo único que puede hacer con ella es venderla al primer propietario de bienes de producción que encuentre (propietario de empresa), finalmente, en este *mundo capitalista invertido* aparecerá como “dador de trabajo” (empleador) el propietario capitalista de la empresa —que compra por un salario la fuerza de trabajo a su poseedor natural, el trabajador, y la emplea para sí en su empresa—, mientras que el verdadero dador de trabajo aparecerá por el contrario como el que “recibe trabajo” (empleo).

3

Berlín. 1922, ed. Viva; *MEW*, t. 19.

Este último, constreñido a buscar un puesto de trabajo por la irresistible presión material, puede en el mejor de los casos elegir a cual de entre varios señores quiere someterse por medio de un contrato “libre” de trabajo. “Sin amo” *no puede* quedar. *Un* amo tiene que elegir, *un* contrato “libre” de trabajo tiene que celebrar, bajo pena de morir de hambre. Pero el momento en el que el trabajador “libre” usa su libertad para celebrar un contrato “libre” de trabajo le marca al mismo tiempo el fin de su libertad. Por medio del contrato “libre” de trabajo ha entregado su libertad y se ha sometido a un amo. Esto no es una broma ni un giro poético, sino que tiene una seriedad sobria y prosaica. Al empleador no se le ocurre seguir tratando como un ser libre y con igualdad de derechos a la fuerza de trabajo que ha adquirido y utiliza en su empresa, con cuyo poseedor había previamente celebrado el “contrato libre de trabajo” como si fueran dos personas igualmente libres. Al final del cuarto capítulo del primer tomo de *El Capital*, Marx nos ha pintado con mano maestra el cambio de escena que ocurre ante nuestros ojos cuando abandonamos el ámbito de la “circulación económica” (en términos marxistas: “la esfera de la circulación simple o del intercambio de mercancías”) y penetramos en el taller, en la fábrica o en otro tipo de empresa en los que tiene lugar la verdadera “producción” o fabricación de bienes, y en la que las relaciones de los participantes ya no se regulan de acuerdo con las ideas de libertad, igualdad y justicia, sino que adquieren un carácter totalmente diferente, Marx dice:

La esfera de la circulación o del intercambio de mercancías, dentro de la cual se mueve la compra y venta de la fuerza de trabajo, era en realidad un verdadero paraíso de los derechos humanos innatos. Lo único que aquí reina es libertad, igualdad, propiedad y Bentham.⁴ Libertad, porque el comprador y el vendedor de una mercancía, por ejemplo la fuerza de trabajo, sólo están determinados por su voluntad libre. Celebran el contrato como personas libres, jurídicamente en pie de igualdad. El contrato es el resultado final en el que sus voluntades se dan una expresión jurídica común. Igualdad, porque se relacionan entre sí sólo en cuanto poseedores de mercancías y cambian equivalente

4 Filósofo moral inglés de alrededor del 1800; representante típico de la teoría del fomento del interés general por medio del interés particular de todos los individuos (armonía preestablecida).

por equivalente. Propiedad, porque cada uno dispone solamente de lo que es suyo. Bentham, porque cada uno de los dos lo hace sólo por su propio beneficio. La única fuerza que los une y los pone en relación es la de su propio provecho, su ventaja particular, sus intereses privados. Y precisamente porque cada uno se preocupa sólo de sí y ninguno del otro, todos juntos ocasionan el beneficio recíproco, el provecho común, el interés general, como consecuencia de una armonía preestablecida de las cosas o bajo la dirección de una astutísima providencia.

Al abandonar esta esfera de la circulación simple o del intercambio de mercancías, de la que el librecambista vulgaris toma todas sus ideas, conceptos y medidas para juzgar la sociedad del capital y el trabajo asalariado, parece transformarse en algo la fisonomía de los personajes de nuestro drama. El antiguo poseedor de dinero marcha a la cabeza como capitalista, le sigue el poseedor de la fuerza de trabajo como su obrero; el primero, significativamente satisfecho y dinámico; el segundo, medroso, de mala gana, como alguien que lleva su propia piel al mercado y lo único que puede esperar es [...] la curtiduría.⁵

Vemos la flagrante contradicción que existe entre la *ideología* de la sociedad burguesa y su *realidad*. La libertad e igualdad de derecho de los contratantes se muestra como el simple disfraz ideológico de la violencia brutal y descarnada que posee la relación de dominio en la que, bajo la vigencia ilimitada del principio del “contrato libre de trabajo”, cae inevitablemente el trabajador, apenas ha cruzado la puerta de la fábrica. Este principio estrictamente despótico, que constituye el verdadero contenido de la “constitución del trabajo” capitalista basada formalmente en un contrato libre de trabajo, se expresa simbólicamente en el hecho de que el trabajador, al atravesar la puerta de la fábrica, queda sometido a una ley propia y específica en la que se establecen preceptos obligatorios sobre su comportamiento en la casa de su señor. Por más que el jurista burgués, el “ideólogo de la propiedad privada”, siga considerando hasta el día de hoy que este “*reglamento* legal de trabajo” es un acuerdo libre entre “empleador” y “empleado”, y por lo tanto parte del “contrato libre de trabajo”, en la realidad social posee un carácter inconfundiblemente

5 *MEW*, t. 23, pp. 189 ss.

autoritario.⁶ Al promulgar este reglamento, el propio “empleador” admite que con el “contrato libre de trabajo” ha comprado una mercancía de una cualidad muy especial, una mercancía con la que está inevitablemente en una determinada relación *social*, y frente a la cual, por lo tanto a la larga no puede rechazar una consideración de tipo *político*. Por más que este dominio del capitalista sobre “sus trabajadores” aparezca de un modo tan ilimitadamente autocrático, por más que el capitalista, que fuera de su fábrica es un defensor entusiasta de la libertad y los derechos humanos, quiera seguir siendo el “amo” dentro de su empresa, en la medida en que se designa así rompe él mismo sin quererlo la ideología profundamente burguesa que no quiere reconocer ninguna diferencia esencial entre la compra de un telar y la compra de la fuerza de trabajo destinada a accionarlo, y se coloca así en una posición vulnerable. Frente al “amo”, el “esclavo” puede exigir la “libertad”, lo que no tendría ningún sentido respecto del simple “comprador” de la “fuerza de trabajo”; frente al dominador soberano de los trabajadores, la clase trabajadora puede exigir la constitución libre del trabajo, la “democracia industrial”. Y para apoyar esta exigencia, la clase obrera puede utilizar todos los argumentos que ha desarrollado en otra época la clase burguesa en su lucha contra el despotismo de la nobleza y las prerrogativas corporativas, y en favor de la constitución libre del estado y de la “democracia política”.

2. Constitución y libertad

Según la teoría de Marx, la historia de la constitución de la sociedad humana es por un lado la historia de las *luchas de clases* y por otro, al mismo tiempo, la historia del desarrollo y crecimiento de la *libertad* humana.⁷ Esta historia comienza con la liberación del hombre de los imaginarios poderes sobrenaturales y de sus representantes terrenales. A continuación de la liberación del hombre de la coacción teocrática y de la conquista de la libertad de pensamiento, el segundo acto del drama histórico-universal lo constituye la liberación del ciudadano y la conquista de la libertad

6 Marx acentúa este aspecto ya en su *Rede über die Frage des Freihandels [Discurso sobre la cuestión del libre comercio]*, Bruselas, 1848; *MEW*, t. 4, p.

7 Sobre esto cf. en primer lugar el *Manifiesto Comunista*, *MEW*, t. 4, pp. 462-463 y 480-481. Con mayor detalle en *El Capital*, por ejemplo, t. III, segunda parte, capítulo 48, III (*MEW*, t. 25, p. 828), y en las *Teorías sobre la plusvalía*.

política por medio de la construcción de la república democrática. La clase burguesa (el “tercer estado”) es el portador histórico fundamental de estas dos luchas de liberación, que ocupan el largo período que va desde la Reforma hasta las últimas revoluciones burguesas de 1906, 1917 y 1918. Estas revoluciones burguesas han liberado al hombre en cuanto ciudadano burgués (*bourgeois*), pero no han desenterrado aún las verdaderas raíces de la esclavitud humana. Por eso no han podido completar su obra ni siquiera en su propio ámbito. Han liberado al hombre de la coacción interior de un *determinado* dogma religioso y de la coacción de *determinadas* formas estatales de dominio, pero no lo han liberado aún de la coacción de *la* religión ni de la coacción *del* estado en general. Esta liberación más profunda sólo puede ser llevada a cabo por una revolución más profunda, por la revolución por medio de la cual la clase proletaria elimine finalmente la raíz más honda de todas las esclavitudes existentes, la esclavitud del trabajador en la esfera de *la producción*. La tarea histórica de la lucha de la clase proletaria contra la clase burguesa y todas las clases sociales más antiguas consiste pues en destruir el fundamento *económico* del dominio de clase capitalista por medio de la eliminación de la esclavitud del trabajador en la producción. Sólo cuando en lugar de las serviles relaciones de trabajo de la sociedad capitalista se instaure una constitución libre del trabajo, sólo entonces, en la sociedad comunista del futuro, desaparecerá radicalmente toda dominación de clase y comenzará la historia de la verdadera libertad humana.

La revolución proletaria se distingue de todas las revoluciones solamente burguesas en que no es sólo una lucha por libertades espirituales y políticas sino, al mismo tiempo, por la liberación del trabajador. En comparación con esas luchas anteriores, la revolución proletaria no es por lo tanto algo totalmente diferente sino sólo su *profundización*. Por ello, para comprender en su totalidad este nuevo proceso, repasaremos las diversas fases de los movimientos de liberación que han precedido inmediatamente a la lucha de liberación económica de la clase trabajadora, es decir, las fases del proceso histórico-universal de la *revolución política*.

En todos los estados “civilizados” del mundo (es decir, en todas las comunidades políticas que tienen su fundamento económico en la sociedad burguesa de clase y en el sistema capitalista) y de un modo especialmente claro en todos los estados europeos, encontramos en diversos

momentos, de acuerdo con la marcha de su desarrollo capitalista, una época más o menos larga en la que la totalidad del poder político está concentrado en un sólo punto: en la persona del monarca (autócrata) absoluto (ilimitado).⁸ En Inglaterra esta fase apareció un siglo antes que en Francia, en Francia antes que en Alemania, en Europa Central antes que en Rusia, y, del mismo modo, las luchas para eliminar la autocracia aparecieron correspondientemente antes o después en cada uno de los países. En todos ellos, sin embargo, a esta gran concentración del poder del estado le precedió otra situación, en la que el jefe personal del estado (emperador, rey o príncipe) aún no poseía un carácter autocrático ilimitado, sin que por ello los ciudadanos participaran, en cuanto tales, en el ejercicio del poder del estado. El poder decisivo residía en los estamentos superiores (los señores eclesiásticos y laicos, las ciudades; los campesinos en cambio carecían de derechos). A esta “constitución corporativa” medieval (feudal) le precedieron históricamente diversos otros tipos. Si retrocedemos hasta la época *anterior* al “surgimiento de la propiedad privada, la familia y el estado” (Engels), encontramos la convivencia social de los hombres en pequeñas asociaciones de parentesco de sangre, sin estado y sin verdaderas formas de dominio político. El estado político, con sus cambiantes constituciones, ha surgido originalmente de la época de la “constitución gentil” (estructura de parentesco).

La libertad e igualdad política de que gozan todos los ciudadanos en la actual república democrática no ha sido conquistada de una sola vez por la revolución burguesa. Por el contrario, en la mayoría de los casos el primer paso no ha consistido más que en la conquista de una “constitución” escrita por la que se restringían sólo en grado ínfimo los derechos del autócrata. En las “monarquías constitucionales” de

8 Recuérdese al respecto la famosa expresión del rey francés Luis XIV: “L’État c’est moi” (El Estado soy yo), así como la formulada en el mismo sentido por Federico el Grande, según la cual el rey es “el primer servidor de su estado”. De un modo similar, los “empleadores” defienden hoy ideológicamente en su prensa y su literatura lo que llaman el “pensamiento empresario”, que consiste en la aspiración de “fortalecer el frente empresario, para conseguir para el empresariado alemán el poder y el reconocimiento” que le permitan asumir su papel de “miembro dirigente en la comunidad del pueblo alemán”, de “conductor social”, y ocupar así el lugar de la comunidad política, que se ha rebajado a un “estado meramente formal”. Sobre esto véase el “balance” del año 1921 de la Unión de Asociaciones Empresariales Alemanas, aparecido en 1922, pp. 13 y 60.

este tipo (por ejemplo, Prusia, Austria hasta 1918),⁹ si bien ya existe un parlamento, una representación elegida por el pueblo, el peso principal del poder del estado sigue residiendo en el monarca. Esto se muestra claramente en el hecho de que en la monarquía constitucional el propio rey nombra a sus ministros, y en algunos casos puede gobernar con ellos durante un período prolongado sin o incluso en contra del parlamento (Bismarck en Prusia, durante el “conflicto constitucional”, 1862-1867; Austria durante la guerra mundial).

Cuando el peso del poder del estado se traslada del monarca al parlamento, la monarquía constitucional se transforma en monarquía parlamentaria, tal como existe hoy en todos los países de Europa de régimen no republicano. Cuando el parlamentarismo es llevado adelante con todas sus consecuencias (como por ejemplo en Inglaterra), el monarca, en cuanto tal, ya no tiene más nada que decir, se convierte en algo puramente formal, en el “punto sobre la *i*” (Hegel). Alemania sólo fue una monarquía parlamentaria durante unas pocas semanas (en octubre de 1918, con Max von Baden). Como consecuencia de la revolución de noviembre todos los estados alemanes y el propio Reich se transformaron en repúblicas parlamentarias y democráticas. La totalidad del poder del estado tiene en parte un carácter “democrático” y reside directamente en el pueblo (por ejemplo, referéndum), y en parte un carácter “parlamentario” y reside en las representaciones elegidas por el pueblo (parlamentos del Reich y de los “Länder”, concejos municipales; cf. art. 17 de la Constitución del Reich). La culminación monárquica, el punto sobre la *i*, ha sido eliminado en todas partes; si bien en el Reich se lo ha mantenido formalmente, ocupando su puesto el “Presidente del Reich”.

9 En el nuevo imperio alemán de 1871-1918, su carácter igualmente “monárquico constitucional” queda oculto por el hecho de que en el estado federal que constituía el “Reich” no era el emperador el “jefe del estado”, sino la reunión de los “gobiernos confederados” en el “Consejo Federal” (Bundesrat). Este monarca colegiado estaba sin embargo “limitado constitucionalmente” por los débiles derechos de participación del parlamento (Reichstag) establecidos en la constitución del Reich, de una manera similar a como lo estaba el jefe del estado prusiano (el rey) por los derechos de participación que otorgaba la constitución de Prusia al parlamento (Landtag), que se componía de una “cámara de diputados”, elegida por un sistema de voto calificado de tres tipos, y de una “cámara alta” de composición corporativa.

Esta república democrática, en la que *teóricamente* todos los ciudadanos participan en igualdad de derechos en el ejercicio del poder del estado, es, según Marx y Engels, en épocas normales la forma de estado más adecuada a los intereses de la clase burguesa, y al mismo tiempo la forma en que deben resolverse históricamente en casi todos los casos las luchas decisivas entre la clase capitalista y la clase proletaria. Estas luchas giran sólo aparentemente alrededor del dominio del estado (y de las demás esferas de la vida social); en su núcleo más íntimo giran alrededor del dominio de la *economía*, es decir, de la “constitución del trabajo”. Para ello es evidente, sin embargo, que tanto una parte como la otra tratan sobre todo de poner a su servicio el poder del estado, el “poder concentrado y organizado de la sociedad” (Marx, *El Capital*, t. 1, *MEW*, t. 23, p. 799) y para ejercer un poder fuerte no se detienen ante un retroceso a formas menos “libres” de constitución del estado (por un lado el “estado de excepción” burgués —art. 48 de la Constitución del Reich— en su carácter de “dictadura de la clase capitalista”, por otro la dictadura del proletariado). Si miramos para adelante hacia la época en que la lucha por la constitución del trabajo se ha definido en favor de la clase trabajadora y se han eliminado las actuales oposiciones de clase, nos encontraremos con la época en la que el estado “muere”, porque con la finalización de la opresión y explotación de una parte de la sociedad por la otra ya no son más necesarios órganos especiales de opresión. Por encima de la constitución libre del trabajo reinante en la sociedad comunista y sin clases ya no se elevará como “superestructura” un determinado aparato de coacción “jurídico y político” con sus correspondientes formas de conciencia, tal como ocurre en la sociedad burguesa de clases respecto de la constitución del trabajo basada en el dominio, sino simplemente una superestructura de comunidades que colaboran entre sí voluntariamente. En lugar de la constitución política del estado y su carácter coactivo, aparecerá una “asociación en la que el desarrollo libre de cada uno es la condición para el desarrollo libre de todos” (*Manifiesto Comunista*).¹⁰

10 El sentido de esta frase, con la que el *Manifiesto Comunista* describe el objetivo final comunista y que rara vez ha sido comprendida en todo su significado, es el siguiente: en la república democrático-burguesa sólo “todos” son libres, el estado y los ciudadanos en cuanto tales. En la sociedad sin clases del comunismo, en cambio, todos los hombres son libres fundamentalmente “en cuanto individuos”, es decir, en su vida *económica* y en su vida *social* en general. Sobre esta interpretación, cfr. las pruebas más detalladas expuestas en mi edición de las *Notas marginales* de Marx, Berlín, 1922, ed.

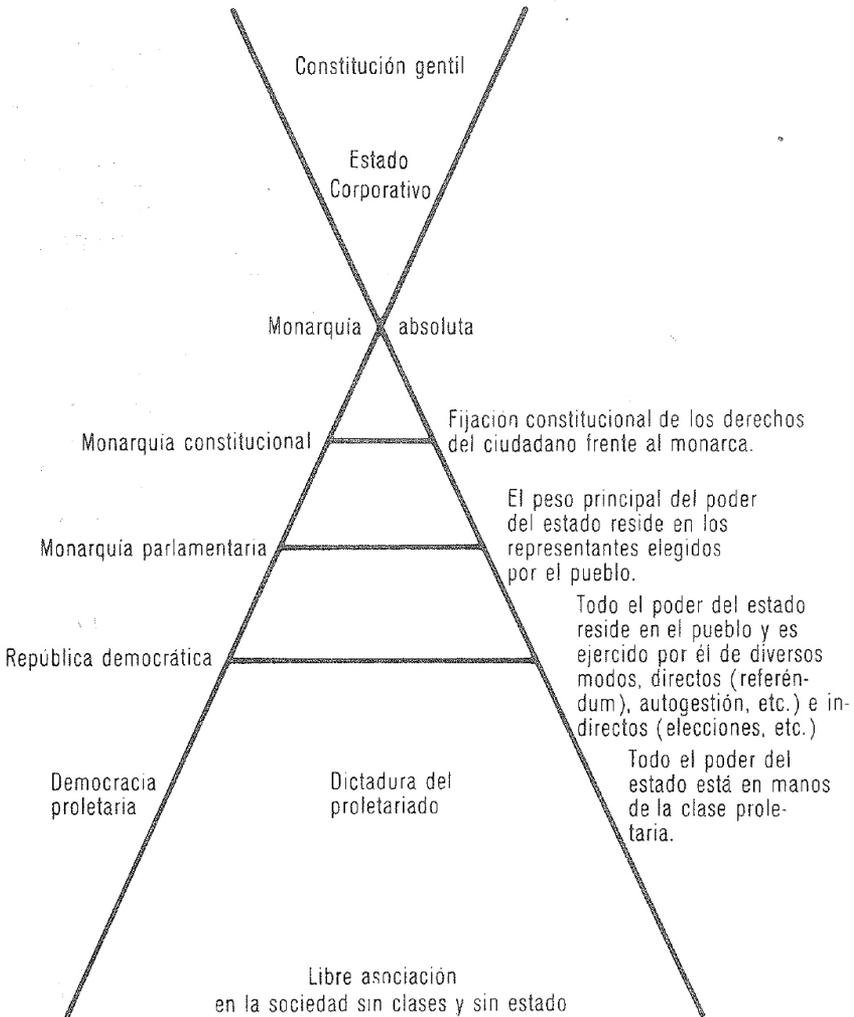
3. Democracia industrial

El mismo desarrollo que ha tenido lugar en el curso de la historia en la “superestructura” de la comunidad estatal, también tiene lugar, con otro ritmo y parcialmente con otras formas, en la base económica de la comunidad política, en la “comunidad del trabajo”. También aquí, en una determinada época, hace alrededor de cien años, se presenta una situación en la que todo el poder sobre la empresa está concentrado en individuos determinados que ejercen un dominio soberano. Sólo una concepción “ideológica” puede afirmar que había “libertad” en las relaciones existentes en la comunidad del trabajo en este estadio de su desarrollo. Considerada de un modo realista, la regulación de la relación de trabajo en la sociedad capitalista por medio del “contrato libre de trabajo” celebrado entre un “empleador” y un “empleado” tiene el carácter de una constitución del trabajo estrictamente autoritaria, que consiste en la sumisión total de la masa de “súbditos obreros” a un “déspota del trabajo”, el propietario de la empresa capitalista, y sus capataces.

Del mismo modo en el que en la comunidad política la constitución de la monarquía absoluta se ha desarrollado históricamente a partir de otras formas y a ella le han seguido a su vez otras formas estatales, así también es posible trazar un progresivo desarrollo histórico de la constitución de la “comunidad del trabajo”, cada una de cuyas fases se encuentra sin embargo una fase histórica más tarde que la fase correspondiente del desarrollo político.

1) Hemos visto que en la historia de la constitución del estado, antes de la monarquía absoluta se presentaba una situación en la que aún no tenía lugar esa completa concentración del poder del estado en una única persona, sin que por ello los ciudadanos fueran libres sino más bien sometidos en un grado aún mayor. Del mismo modo, a la fase de la

Representación esquemática del desarrollo de la constitución del estado y la libertad política



monarquía absoluta del capitalista individual le precede en la historia de la constitución del trabajo una época con otras formas de organización autoritaria del trabajo que podemos designar como la fase de la “constitución feudal-patriarcal del trabajo”. En esta fase no rige aún la ideología burguesa del “contrato libre de trabajo”. Los trabajadores no son aún los propietarios libres de su propia fuerza de trabajo que se vuelven esclavos sólo después de haberse vendido ellos mismos a la esclavitud, sino que son de antemano “siervos” ya sea de un maestro artesano urbano¹¹ o de un señor rural. Éstos, por su parte, tampoco pueden disponer de ellos a su antojo, sino que todo está regulado del modo más estricto (por tradición, obligación eclesiástica o corporativa, etc.). En lugar de la ideología *burguesa* del “contrato libre de trabajo”, que ha reducido todas las relaciones entre el “empleador” y el “empleado” a un “pago en efectivo” carente de sentimientos (cf. *Manifiesto Comunista, MEW*, t. 4, p. 464), aún reina la ideología *feudal* medieval de la “relación de fidelidad recíproca” entre el señor y su siervo. El maestro, el principal, el terrateniente noble, aparecen como “superiores naturales”; los “siervos”, el “personal de servicio”, eran los “súbditos naturales” en la comunidad del trabajo. Restos de esta concepción feudal se encontraban aún en los “reglamentos para el personal de servicio” de diversos “Länder” alemanes hasta el 9 de noviembre de 1918 y se encuentran todavía en forma aislada en leyes vigentes. Véase como ejemplo el § 127a del Reglamento Industrial: “El aprendiz está sometido a la disciplina paternal del maestro y está obligado a observar obediencia, fidelidad, diligencia y un comportamiento decoroso respecto de él y de las personas que ocupen su lugar en el aprendizaje. Se prohíben los castigos excesivos e indecorosos, así como todo tratamiento del aprendiz que pueda perjudicar su salud”. Restos aún más graves de esta concepción *precapitalista* de la relación de trabajo, “feudal” por origen y por tendencia, sobreviven aún hoy, cien años después de la revolución burguesa, en las mentes de la corporación de juristas y sus seguidores legos.¹²

11 Los oficiales artesanos también eran llamados originalmente “siervos”. La denominación de “oficial” (Geselle) tiene entonces un significado similar a la actual de “camarada” (Genosse) para los asalariados organizados.

12 Una buena ilustración de esta situación la ofrece la patética queja que elevan en nuestros días con frecuencia juristas y legos, protestando contra el hecho de que en la época moderna el derecho *alemán* de la Edad Media, de carácter “más social”, habría

2) Así como anteriormente entre el estado corporativo medieval y el

sido desplazado por el asocial derecho *romano*. Este tipo de afirmaciones tienen su origen no sólo en una concepción del derecho totalmente ideológica y burguesa, que considera que las diferencias históricas en las relaciones económicas y sociales de diversas épocas son un producto del dominio de diferentes ideas jurídicas, en lugar de explicar a la inversa las diferencias en el derecho a partir de las diferencias en el desarrollo económico y social. Expresa además un modo de pensar fundamentalmente medieval. Por eso, cuando juristas totalmente reaccionarios (como Gierke) critican desde esta perspectiva de un modo muy agudo y preciso el moderno derecho burgués del “contrato libre de trabajo”, hay que precaverse de no sobrevalorar este romanticismo del derecho que ejerce su crítica no desde el futuro sino desde el pasado, y no esperar de él, como lo hace por ejemplo el honesto Potthoff (cf. su artículo en la revista *Arbeitsrecht*, mayo de 1922, pp. 268 y ss.), la formación de algún tipo de coalición en la lucha *real* contra la concepción capitalista del derecho propia de nuestra época. Quien tenga tendencia a caer en estas ilusiones, tendría que leer, para llegar a una saludable desilusión, las frases con las que Marx ya en el año 1848, en el *Manifiesto Comunista*, ha caracterizado este tipo de socialismo romántico:

“De este modo surgió el socialismo feudalista, mitad canto fúnebre, mitad canto de gloria, mitad eco del pasado, mitad presagio del futuro, acertando de vez en cuando en el corazón de la burguesía con su juicio amargo, agudamente desgarrante, haciendo siempre un efecto cómico por su total incapacidad de comprender el proceso de la historia moderna.

“Agitaban como bandera el saco de pordiosero del proletario para reunir al pueblo detrás de sí. Pero apenas éste los seguía, veía en sus espaldas los viejos escudos feudales y se dispersaba con una risotada irrespetuosa.

“Cuando demuestran que su modo de explotación era distinto que la explotación burguesa, los feudales se olvidan simplemente de que explotaban bajo condiciones totalmente diferentes y que ya han sido superadas. Cuando señalan que bajo su dominio no existía el proletariado moderno, se olvidan simplemente de que la moderna burguesía era un retoño necesario de su orden social.

“Por otra parte, ocultan tan poco su carácter reaccionario que su acusación principal contra la burguesía consiste precisamente en que bajo su régimen se desarrolla una clase que hará explotar todo el antiguo orden social.

“Más que el hecho de que genere un proletariado, lo que le reprochan a la burguesía es que genere un proletariado revolucionario.

“En la práctica política participan por lo tanto en todas las medidas de violencia contra la clase trabajadora, y en la vida corriente condescienden, a pesar de sus ensorbecidos discursos, a recoger las manzanas de oro y cambiar la fidelidad, el amor y el honor por negocios sucios con lana de oveja, remolachas y aguardiente.” (MEW,

estado representativo moderno, más o menos democrático, se insertaba como etapa intermedia la época de la monarquía absoluta, así también ahora el paso de la organización patriarcal del trabajo propia de la Edad Media a la futura constitución democrática del trabajo tiene lugar a través de un rodeo: en lugar de la esclavitud del trabajador medieval, limitada y suavizada por numerosos vínculos sociales, aparece en las recién surgidas fábricas capitalistas la esclavitud total del moderno trabajador, que no es suavizada por ningún tipo de poder público, precisamente en la época en la que se conquista por medio de la revolución burguesa la libertad del ciudadano en el estado. “La moderna industria ha transformado el pequeño taller del maestro patriarcal en la gran fábrica del capitalista industrial. Las masas de trabajadores apiñadas en las fábricas son organizadas militarmente. Como soldados industriales rasos se los pone bajo el control de una completa jerarquía de suboficiales y oficiales. No sólo son siervos de la clase burguesa y del estado burgués; cada día, cada hora, están atados a la servidumbre de la máquina, del capataz y sobre todo del burgués dueño de la fábrica. Este despotismo es más mezquino, odioso e irritante en la medida en que declara abiertamente que su finalidad es el lucro” (*Manifiesto Comunista, MEW*, t. 4, p. 469). La época de la limitación y eliminación de la monarquía absoluta en el estado aparece pues de modo característico como la época del despotismo ilimitado en las empresas de trabajo.

3) Finalmente, del mismo modo como en la comunidad política la lucha del tercer estado por la libertad burguesa y la cogestión en el estado comenzó con los principios del régimen absoluto, así también ahora, con la instauración del despotismo ilimitado en la comunidad del trabajo comienzan a encenderse las nuevas y tenaces luchas en las que el “cuarto estado”, la clase de los asalariados proletarios, opone a la clase capitalista su propio objetivo de clase: la liberación del “hombre trabajador” y la conquista de *derechos de cogestión* del ciudadano trabajador en la “comunidad del trabajo”. En el próximo capítulo describiremos con más detalle cómo se ha mantenido y se sigue aún manteniendo de los modos más diversos esta lucha de la clase trabajadora por la participación y cogestión en la configuración de la relación de trabajo y de la totalidad de la vida económica, en la época de la revolución proletaria que se abre

t. 4, p. 483.)

con el éxito final de la revolución burguesa. Los “derechos de cogestión” de los trabajadores en la comunidad del trabajo alcanzados por esa lucha revolucionaria se dividen en tres grupos:

a) La primera limitación del dominio absoluto del “empleador” capitalista sobre las condiciones de trabajo de “sus obreros” y sobre la totalidad del proceso de producción tuvo lugar por la “intervención” del estado en las libertades burguesas de industria y del contrato de trabajo. Los trabajadores han ejercido también una cierta influencia, sobre la conformación de esta “legislación político-social” del estado y sobre su aplicación práctica por parte de los funcionarios administrativos, influencia que ha ido creciendo con la democratización de la constitución del estado. De este modo el trabajador alcanza, aunque no directamente en su calidad de trabajador, sino indirectamente en su calidad de *ciudadano del estado*, una primera especie de derecho de participación y cogestión en la vida económica de la comunidad. El *Manifiesto Comunista* dice al respecto: La clase trabajadora “obliga a reconocer ciertos intereses de los trabajadores en la forma de leyes, como por ejemplo el bill de las diez horas en Inglaterra (la ley sobre la jornada de diez horas)” (*MEW*, t. 4, p. 471); y en otra obra celebra Marx el bill de la diez horas como un “triunfo de la economía política del trabajo sobre la economía política de la posesión” (Discurso inaugural de la Asociación Internacional de Trabajadores, 1864; *MEW*, t. 16, p. II).¹³

b) La segunda limitación de los poderes absolutos del patrón capitalista tuvo lugar por medio de las asociaciones sindicales de los trabajadores y las luchas y negociaciones llevadas por ellas. Con estas concesiones del “empleador” capitalista, conseguidas por la fuerza o la habilidad, los trabajadores alcanzaron un derecho de cogestión en la configuración de las condiciones de trabajo en su calidad de *propietarios y vendedores de la mercancía fuerza de trabajo*. El *Manifiesto Comunista* dice al respecto: “Los

13 Del mismo modo, la resolución del Congreso de Ginebra de la Primera Internacional (1866), inspirada por Marx, dice, respecto a la protección del trabajo infantil, que con la imposición de leyes sociales de este tipo la clase obrera no consolida de ningún modo el poder gobernante. “Por el contrario, convierte ese poder, que es utilizado ahora contra ella, en su propio servidor. Por medio de una ley general consigue aquello a lo que aspiraría inútilmente con una serie de esfuerzos individuales y aislados.” (*MEW*, t. 16, p. 194).

trabajadores comienzan así a asociarse contra la burguesía; se unen para defender sus salarios. Fundan incluso asociaciones permanentes para aprovisionarse para ocasionales rebeliones. En algunas partes la lucha estalla en revueltas” (*MEW*, t. 4, pp. 470-471).

c) La tercera y última forma de limitación del dominio absoluto del propietario capitalista tiene lugar por medio de la conquista de derechos de cooperación para el *trabajador en cuanto tal*, para el trabajador en cuanto miembro de la comunidad del trabajo, en cuanto *perteneciente a la empresa*. Este proceso ha alcanzado gran importancia sólo en el siglo xx, más exactamente en el período revolucionario que se inicia con la guerra mundial. En Alemania, sus primeros comienzos pueden situarse a principios de la década del 1890; cuando por primera vez una ley del Reich estableció la obligatoriedad de un “reglamento de trabajo” para las fábricas y exigió que el empleador, antes de promulgarlo o reformarlo, diera “a los trabajadores mayores de edad empleados en la empresa oportunidad de expresarse sobre el contenido del mismo” o bien “escuchara la opinión” de una “comisión obrera” permanente ya existente (§ 134 del Código Industrial). Este “derecho de cooperación” consistente en el derecho de “ser escuchado” parece un derecho bastante débil. Pero los primeros derechos políticos de las representaciones elegidas por el pueblo en los estadios más tempranos de la “monarquía constitucional” no poseían una extensión mayor. Por eso, el derecho de que los miembros de la empresa sean escuchados e incluso el mero hecho de que se garantice un reglamento de trabajo escrito, obligatorio para ambas partes hasta tanto no sea reformado de acuerdo con la ley, y que por lo tanto algunas cuestiones, aunque sigan dependiendo de la voluntad del empleador, no están ya entregadas a su capricho del momento, tiene que considerarse como un primer paso hacia la “democracia industrial”, como un débil comienzo en la marcha hacia el “constitucionalismo” industrial. Recuérdense la expresión del rey de Prusia Federico Guillermo IV, que en su carácter de “monarca absoluto” declaró antes de la revolución de 1848 que no iba a permitir que “una hoja de papel” se interpusiera entre él y su pueblo. O téngase en cuenta que aún hoy algunos “empleadores” se niegan a discutir las reclamaciones de alguno de sus trabajadores con un “representante” de los obreros en vez de con el trabajador mismo que presenta la reclamación. Podemos pues caracterizar más exactamente al “reglamento de trabajo” escrito, que en el primer párrafo hemos

designado en general como una expresión simbólica del carácter político de las relaciones entre empleadores y empleados, como un elemento paralelo a la constitución escrita de la comunidad estatal.¹⁴

14 Esto fue notado con mucha claridad por la “Asociación para la protección de los intereses económicos del comercio y la industria”, cuando en el año 1890 se discutía en el parlamento el establecimiento del reglamento de trabajo obligatorio. En el número 23 de los trabajos que publicaba, la Asociación declaró que el establecimiento de un reglamento de trabajo obligatorio significaba “una conformación diferente del contrato de trabajo y por lo tanto de toda la relación entre empleador y empleado”. El cambio consiste en que hasta ahora cada parte podía rechazar las condiciones de la otra. Ahora, por el contrario, el empleador está obligado “en primer lugar a llegar a un acuerdo con los trabajadores sobre las bases y condiciones que él considera necesarias, a lo que sigue, en una especie de segundo acto, la decisión de los trabajadores acerca de si, sobre la base de esas condiciones, quieren o no celebrar el contrato de trabajo”. En esto hay “evidentemente una transformación de las anteriores relaciones personales entre empleador y empleado. Lo que hasta ahora se había considerado un derecho obvio del empleador ahora le es quitado y adjudicado al trabajador, en la medida en que se le concede el poder de negociar sobre las condiciones del primero y de cierto modo juzgarlo. De este modo se altera la relación que se creaba después de celebrado el contrato de trabajo, y que era considerada obvia. El trabajador ya no es más un subordinado del empresario, al que le debe obediencia, cuyas disposiciones tiene que acatar y cuyo derecho de castigar ha reconocido, todo esto en virtud del contrato de trabajo; pues se le quiere conceder el derecho de discutir las condiciones y hasta de tomar a su criterio decisiones que el empresario considera que tienen que ser puestas en su propio interés. En resumen, con estos derechos que se le otorgan se pretende poner al trabajador en igualdad de derechos con el empresario, lo cual ya existía totalmente y era reconocido antes de la firma del contrato de trabajo, pero que después es improcedente y sólo puede comprenderse como un medio para allanar el camino por el que la socialdemocracia confía en llegar a la transformación total de las relaciones económicas y de producción”. ¡Oh tú, ángel lleno de presentimientos! El reformador social burgués Brentano, que en su relato de las luchas de aquella época (*Schrijten des Vereins für Sozialpolitik*, t. 45, 1890, pp. 1-78) ha conservado para la posteridad estas características concepciones del empresario sobre la esencia del contrato “libre” de trabajo, trata de refutar las objeciones de los empresarios contra el reglamento de trabajo respondiendo que con ella no se elimina la libertad de contrato sino que por el contrario la establece por primera vez de un modo verdadero, puesto que “la obediencia que el trabajador le debe al empleador sólo puede ser fortificada cuando las disposiciones que tiene que obedecer dejan de ser arbitrarias y pasan a ser legitimadas contractualmente”. Pero, a pesar de las bonitas frases de Brentano acerca de la “verdadera libertad” del contrato de trabajo, considerado históricamente, los empresarios tenían razón al rechazar esa “verdadera libertad” como algo contrario al espíritu del capitalismo y de su libertad, y al sentir que el “reglamento de trabajo” era una intervención en su “libertad” *capitalista*.

Si se plantea la pregunta de hasta qué punto ha progresado hasta el *día de hoy* el desarrollo de la libertad en la “comunidad del trabajo” a lo largo de las tres líneas evolutivas, y se acude para ello a los conceptos de derecho político desarrollados en el párrafo anterior, la respuesta tiene que ser: actualmente no puede hablarse en ninguna parte de una “democracia industrial” plenamente realizada; el desarrollo de la libertad en la comunidad del trabajo no ha llegado hasta ahora ni siquiera hasta el “parlamentarismo”. Por el contrario, la constitución del trabajo que reina actualmente en países tales como Alemania y Austria tiene que caracterizarse como un “constitucionalismo industrial” que se halla aún en sus primeros comienzos. Aún existen los soberanos monárquicos de las empresas, aunque ya no sean casi nunca totalmente independientes uno del otro, sino que se hayan unido en alianzas y reinos (carteles y trusts).¹⁵

Al mismo tiempo existe ya sin embargo, un cierto derecho de cooperación del pueblo. El peso central del poder reside indudablemente en el monarca; pero los monarcas de la economía, del mismo modo que el monarca del estado constitucional, tiene que atenerse en el ejercicio de su poder a una constitución escrita y a determinadas leyes.

Este carácter “constitucional”, o mejor dicho, “aparentemente constitucional”¹⁶ de la constitución actual de la economía, se muestra del modo más evidente en la *constitución de la empresa individual* tal como está fijada por la ley de consejos de empresa y otras similares. Este hecho se ve de un modo especialmente claro nuevamente respecto del “reglamento de trabajo”, que desde la entrada en vigencia de la ley de consejos de em-

15 Una confusión de idea y realidad muy curiosa, aunque desgraciadamente también muy típica, lleva actualmente a muchos políticos y gremialistas reformistas a considerar que la formación de los grandes trusts puramente capitalistas, es ya una “democratización de la economía”. Así, por ejemplo Nörpel, en su libro *Aus der Betriebsrätetepraxis* (De la experiencia de los consejos de empresa), p. 82, describe la gran tendencia a concentrarse de la industria moderna (Unión Siemens-Rhein-Elbe-Scuckert, etc.) y agrega el siguiente e insólito comentario “marxista”: “El egoísmo individual del empresario pasa cada vez más a segundo plano y tiene que ceder a la solidaridad de clase de los empresarios; *la democratización (!) de la economía continúa, si bien por ahora (!) sólo (!) de los empresarios (!) como clase (!).*”

16 El llamado “constitucionalismo aparente” es también, considerado históricamente, un precursor del auténtico “constitucionalismo”.

presa (comienzos de 1920) no puede ser más “promulgado” y suscrito unilateralmente por el empleador, sino que tiene que ser “convenido” entre él y los representantes obreros, y suscrito por ambas partes. Si no se llega a un acuerdo entre ellas decide la comisión de arbitraje compuesta “paritariamente” (cf. § § 78 (3), 80, 75, 104, IV de la *ley de consejos de empresa*).

El mismo carácter “constitucional” que la constitución de la empresa individual, muestran actualmente, con mayor o menor grado de desarrollo, otras formaciones de nuestra constitución del trabajo. Así como el carácter democrático del actual estado alemán resalta del modo más claro en la Constitución del Reich, pero según su artículo 17 cada “Land” y cada municipio deben tener asimismo una “constitución que establezca un estado libre”, así también la validez del principio “constitucional” no se limita a la constitución de la empresa industrial individual, sino que comienza a aparecer gradualmente, con mayor o menor firmeza, en las partes restantes de la constitución general del trabajo, como por ejemplo en la ya nombrada composición “paritaria” de las comisiones de arbitraje. Ya es posible citar una larga serie de organizaciones construidas de modo “paritario” o como “comunidades laborales”. Desde los cuerpos internacionales de la “Organización del Trabajo de la Sociedad de las Naciones” y sus diferentes órganos (Asamblea General, Oficina Internacional del Trabajo de Ginebra, Consejo de Administración) hasta el provisorio “Consejo económico del Reich”, los “consejos económicos comarcales” en formación y los ya formados “cuerpos de administración autónoma” de la denominada “economía común” (carbón, potasa, electricidad, comercio exterior, hierro)¹⁷ en un número cada vez mayor de puntos dentro de nuestra economía se muestran los rudimentos de un incipiente “constitucionalismo industrial”, surgidos con especial fuerza en la primera época posterior a la revolución de Noviembre, para luego debilitarse sin desaparecer, sin embargo, totalmente.

4) Así como en el desarrollo de la comunidad política el constitucionalismo sólo ha sido una fase de transición entre la monarquía absoluta y la completa democracia burguesa, del mismo modo, en el desarrollo

17 Hasta ahora existen “cuerpos de economía común” de este tipo además en la rama del ácido sulfúrico y los textiles. Como se sabe, los ambiciosos “planes de economía planificada” del ex ministro de economía del Reich Wissell no se han llevado a la práctica.

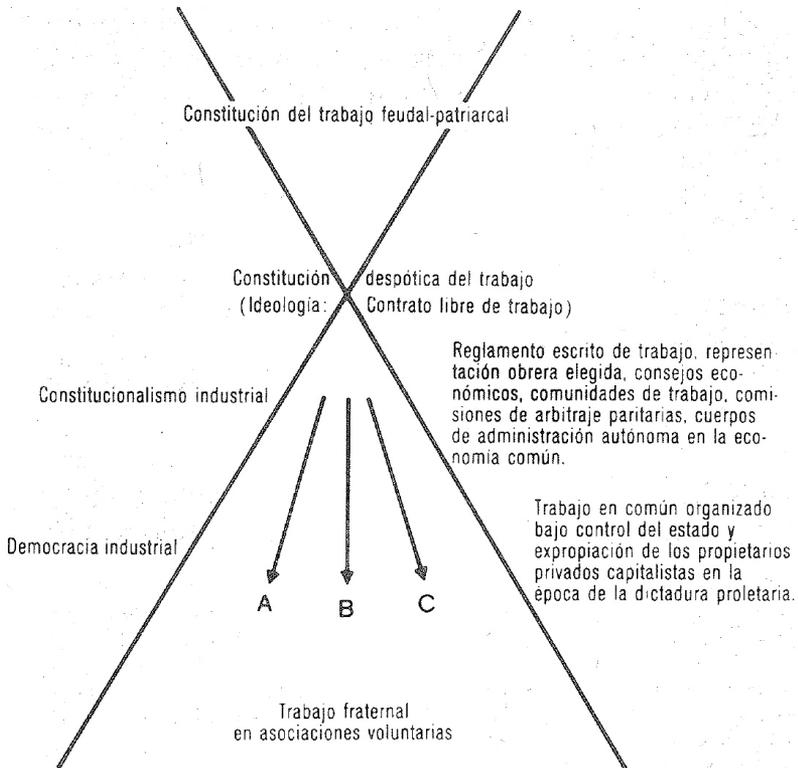
de la constitución de la comunidad del trabajo, una fase de completa “democracia industrial” tendrá que seguir a la fase del “constitucionalismo industrial”, que aún no ha alcanzado su desarrollo total sino que se encuentra por el contrario todavía en pañales.¹⁸

El desarrollo pasado y futuro de la constitución del trabajo en la empresa individual así como en la totalidad de la economía nacional se ilustran con los dos esquemas de las páginas 30 y 31.

Del segundo diagrama se desprende, entre otras cosas, que en una época de revolución social las *formas en las que* tiene lugar el proceso revolucionario en la base económica de la sociedad no dependen de ningún modo de la voluntad de los hombres que efectúan la “socialización”, sino del grado en el que en el interior de la sociedad capitalista misma el aislamiento de las empresas haya sido superado en favor de formas superiores de organización económica. Así como un gran estado federal, articulado en un Reich, “Länder” y municipios, tiene que “democratizarse” de un modo muy diferente que una serie de pequeños estados, del mismo modo, la “socialización” de la “comunidad económica del trabajo” depende del estado de la comunidad, y, de acuerdo con el grado de desarrollo económico, se tratará preferentemente de la “socialización de empresas individuales”, de la “socialización de ramas de la industria” o de una socialización que abarque la totalidad de la vida económica (“socialización total”). Frente a los trusts de la última era de “capitalismo de estado”, la idea de una “socialización” limitada a ciertas ramas de la industria tiene que aparecer como un anacronismo tan grande como en

18 Una caracterización muy acertada de la “democracia política” desde la perspectiva de la revolución social la da el programa del Partido Socialista Francés aceptado en Tours en el año 1902, al designar al “sufragio universal” como el “comunismo del poder político”. Mientras que nosotros comúnmente oponemos a la limitada pseudo-democracia del estado capitalista la “verdadera democracia” de la sociedad proletaria, aquí se comprende, en sentido contrario, la democracia burguesa como una forma aún totalmente vacía, insuficiente y falsa del “comunismo”. De esta manera, el modo de consideración marxista-materialista se sustituye a la concepción de la historia aún ideológica y lasalleana, y en ningún modo marxista, que está a la base de la designación del socialismo como “democracia social”: La democratización de la comunidad política, considerada en sí misma, carece de todo valor para el proletariado; sólo nos importa en la medida en que prepara el camino para el comunismo de la comunidad económica y social.

Representación esquemática del desarrollo de la constitución del trabajo en la empresa individual



2. Representación esquemática de las tendencias evolutivas en el conjunto de la constitución del trabajo

	Principio monárquico (capitalismo)	Principio constitucional ("economía común")	Principio democrático (economía social)
Empresa individual	Empresas individuales competidoras (competencia vertical, horizontal y combinada)	Derechos de participación de los trabajadores en la empresa individual (representantes obreros elegidos)	Socialización de empresas individuales en forma de "autonomía industrial" (cooperativa, fundación, establecimiento, etc.)
Rama industrial	Rama industrial cartelizada (trustificada) (trusts horizontales)	Cuerpos económicos de administración autónoma constituidos paritariamente (carbón, potasa, hierro, etc.)	Rama industrial totalmente socializada (Plan de Hilferding de socialización del carbón "socialismo de los altos hornos" "socialismo de las corporaciones")
Totalidad de la producción (totalidad de la economía)	Trust combinados (horizontal y vertical) (trust horizontal)	"Economía planificada" basada en la comunidad de trabajo (Wissen-Moellendorff)	Socialización total

la época anterior la idea de una superación del sistema capitalista por medio de la fundación de empresas cooperativas de producción.

Finalmente, respecto de la *interacción* entre el desarrollo de la comunidad *política* y la comunidad *industrial*, puede decirse lo siguiente: la conquista del poder político por parte de la clase trabajadora y la instauración de la democracia proletaria en lugar de la “democracia” burguesa (en forma de dictadura del proletariado) acelerará sin duda considerablemente —si tomamos en cuenta períodos largos— el desarrollo de formas más directas de “democratización industrial” (cf. supra 3b y 3c).¹⁹ Si se consideran períodos más pequeños, la dictadura proletaria puede mostrar sin embargo, *temporalmente*, la tendencia contraria, y limitar hasta cierto punto los derechos de cooperación de los trabajadores en cuanto tales (es decir, la “democracia industrial” en el sentido estrecho de la palabra, cfr. supra 3c) y hasta quizás la “autonomía de los sindicatos” (es decir, los derechos de participación de los trabajadores en cuanto vendedores de la mercancía fuerza de trabajo, cfr. supra 3c). En el estado proletario, sin embargo, estas limitaciones no se hacen más en favor de la clase explotadora capitalista sino en favor de la propia clase trabajadora organizada como estado. De lo que se trata en realidad es de poner, en lugar del derecho de participación de los trabajadores en cuanto pertenecientes a una empresa y un sindicato, su derecho de cooperación en cuanto ciudadanos del estado proletario. Por otra parte, el retroceso de las formas de participación directas en beneficio de las indirectas sólo puede constituir un pasajero estado de excepción. Puesto que el proletariado que ejerce el poder del estado en forma de dictadura revolucionaria no pretende de ningún modo mantener la forma del poder estatal recibida de la época del dominio de clases como forma permanente de su organización social, sino que, por el contrario, con la desaparición gradual de las clases y los conflictos de clase en la sociedad comunista también “muere” el propio estado, resulta naturalmente que tampoco pueden tener un carácter permanente todas las limitaciones de las formas directas de participación de los trabajadores en la producción que se hicieran en beneficio de una forma mediada por el estado proletario. Por el contrario, con el desarrollo de la sociedad

19 Sobre esto cf. especialmente la regulación del derecho laboral en el Código del Trabajo ruso, de la que hablaremos más adelante y que proclama una amplia “autonomía administrativa” en todas las empresas en las que se producen bienes con “trabajo comunitario organizado” (*cooperación*).

comunista, los derechos de participación directa deben dejar las formas poco elaboradas en que se encuentra en su surgimiento y pasar rápidamente al primer plano, hasta que, con la completa “muerte del estado”, sean los únicos que permanezcan.

Pero quien pretenda afirmar que por medio de un desarrollo planificado de todas estas diferentes formas de cooperación de los trabajadores en la conformación de la producción y de las condiciones de trabajo se podría realizar totalmente la deseada “democracia industrial” sin necesidad de derrocar violentamente las instituciones del actual estado democrático-burgués,²⁰ desconoce la enorme diferencia que existe entre el estado

20 Los representantes más importantes de esta teoría en Inglaterra han sido Sidney y Beatrice Webb. El primer seguidor plenamente consciente del reformismo de Webb en Alemania fue el “marxista” Eduard Bernstein. Actualmente se adhieren al reformismo anteriormente tan difamado *todos los socialdemócratas alemanes*, si no expresamente por lo menos de hecho, con la bendición explícita de Karl Kautsky, el ex Gran Inquisidor de la fe jurídica del marxismo vulgar. Esto aparece con la mayor evidencia en la *Resolución Wissel* sobre la cuestión de las *comunidades de trabajo* y los *consejos de empresa*, adoptada en el Congreso general de los Sindicatos Alemanes de Leipzig de 1922:

“El Congreso de Sindicatos exige, manteniendo la resolución del Congreso de Nurenberg, *la participación paritaria de los trabajadores en todos los órganos de la economía*, incluso en aquellos que hoy están reservados exclusivamente a los empresarios.

“Abandonar voluntariamente las posiciones alcanzadas en la lucha de clases sería aún menos justificable, desde el punto de vista del proletariado, si se tiene en cuenta que la transformación de la economía ocurre *desde dentro*. Toda posibilidad de representación de los intereses obreros debe ser aprovechada. Sólo si se desconoce la esencia de la lucha de clases proletaria es posible limitarse a alcanzar la transformación de la economía simplemente con ataques *desde el exterior*.

“El objetivo de la lucha de clases es la liberación del proletariado de la *opresión del capitalismo* y la superación del *poder del capital privado*, con el fin de llegar a una conformación de la economía en la que los intereses generales sean los decisivos. Todo fortalecimiento del poder del proletariado acerca a este objetivo. El mayor fortalecimiento del poder proletario reside en el *crecimiento espiritual* de la clase obrera en el interior de los mecanismos de la economía. Sólo cuando los trabajadores sean capaces de enfrentarse a los empresarios en todas las cuestiones económicas con sólidos conocimientos objetivos y de emprender así con éxito la lucha de clases, estarán en condiciones de construir el orden económico que se han propuesto como objetivo y de dirigir la economía. La clase obrera tiene que aprovechar toda posibilidad que se le ofrece para este *crecimiento en su capacidad de dirección de la economía*.

burgués capitalista, el “capitalista colectivo ideal” (Engels), y el estado de la dictadura proletaria, el “proletario colectivo ideal”.

Por cierto que ya en el estado de la clase burguesa existen, tal como lo mostraremos con mayor detalle, una política social del estado y también ciertos derechos de cooperación de los trabajadores en cuanto miembros del sindicato y de la empresa. Le han sido *ganados* a este estado por la clase trabajadora, cada vez mayor en número y en fuerza organizativa y con una creciente conciencia de clase. Pero todos estos derechos de cooperación encuentran en la sociedad de clases capitalista su límite insuperable; no pueden desarrollarse nunca más allá de lo que permiten los intereses de lucro de la clase capitalista. Por eso, si los trabajadores los toman por algo más que por la conquista de puntos de apoyo para preparar la lucha final, todos estos denominados derechos de cooperación

“El proletariado tendrá que aprovechar su colaboración en los órganos de la economía para sus objetivos a largo plazo, utilizando la mayor influencia en el estado conseguida por medio de la transformación política. *Sobre la base del orden económico capitalista aún existente, el proletariado deberá tratar, en un principio junto con el empresariado y aprovechando sus conocimientos económicos, de instaurar las formas de producción y distribución de bienes que conducirán paso a paso de la economía privada capitalista a la economía común socialista, en la medida en que crezca su poder político y sus conocimientos técnicos y económicos adquiridos en la colaboración práctica.*” (*Protocolo de las sesiones del 11.º Congreso de los Sindicatos Alemanes, Leipzig, 1922 y Berlín, 1922, pp. 37-38.*)

Así pues, según esta resolución ya no se trata de la liberación del proletariado del capitalismo y de la eliminación del capital privado sino simplemente de la liberación del proletariado de la “opresión del capitalismo” y de la superación del “poder del capital privado”. Esto no tiene que ocurrir además “desde fuera”, con los medios de la lucha de clases, sino “desde dentro”, por medio del “crecimiento en la capacidad de dirección de la economía” y por la “colaboración práctica” y el “enfrentamiento técnico” con los empresarios, con lo que “paso a paso” y “sobre la base del orden económico capitalista aún existente”, se “conduciría” la producción a la “comunidad”. Como se sabe, a pesar de la aprobación de esta resolución que está totalmente dentro del espíritu de las “comunidades laborales”, la mayoría de los delegados se pronunció en Leipzig en favor del abandono de las mismas. Pero, puesto que esta mayoría no representaba formalmente a la mayoría de los miembros de sindicatos —y puesto que en las actuales circunstancias los hábiles tácticos de la junta directiva nacional hubieran encontrado de todos modos la manera de sabotear la decisión del congreso— la declaración sólo es importante como síntoma de un cambio de actitud, pero no contiene aún un verdadero distanciamiento de los sindicatos alemanes respecto de la política de las comunidades laborales.

no serán en realidad más que bastidores entre los que puede ocultarse la dictadura capitalista sobre la “comunidad del trabajo”, hasta que los propios capitalistas, obligados por la situación objetiva, quiten ellos mismos los bastidores y apliquen desembozadamente su dictadura de clase. *En última instancia* y tal como ya lo ha expuesto Karl Marx en *La miseria de la filosofía* y en el *Manifiesto Comunista*, la lucha de una clase contra otra aparece siempre como una “lucha política”, una lucha que, “llevada a su expresión más elevada significa una revolución total”, y “sólo cuando se llegue a un orden en el que no existan las clases ni los conflictos de clase (y por lo tanto tampoco organizaciones coactivas estatales) las *evoluciones sociales* dejarán de ser *revoluciones políticas*. Hasta entonces, en la víspera de toda transformación general de la sociedad, la última palabra de la ciencia social será: lucha o muerte; guerra sangrienta o aniquilamiento. Así se plantea la cuestión inexorablemente”.

II

DESARROLLO HISTÓRICO

4. Los derechos de cooperación del trabajador en cuanto ciudadano

Una cierta tendencia “antirreformista”, que cuenta aún con muchos representantes en la clase obrera y que en realidad no es más que un reflejo del reformismo,²¹ se inclinará a rechazar indignada la pretensión “reformista” de considerar que todas las medidas débiles y aisladas con las que la legislación de los estados capitalistas ha intervenido en el curso de los últimos cien años en la “absoluta” libertad de comercio y contrato, en favor de los trabajadores, constituyan ya un “derecho de cooperación” del trabajador en la conformación de las relaciones de trabajo y de la producción. El carácter “no reformista” y verdaderamente “revolucionario” que posee en la realidad esta *concepción marxista de la política social* podrá comprobarse sin embargo fácilmente si se observan los pseudoargumentos con los que los ideólogos de la clase burguesa tratan de evadirse del hecho, aceptado por ellos mismos en forma semiinconsciente, de que toda política social ha estado formada hasta el presente esencialmente por concesiones que la clase burguesa ha tenido que hacer por necesidad a la clase proletaria que ejercía una presión cada vez mayor. Lejos de reconocer abiertamente este hecho, los ideólogos burgueses siguen considerando hasta el día de hoy con total desvergüenza que todas las “intervenciones” de tipo social que ha hecho el estado en la “libertad del contrato de trabajo” (es decir, en la soberanía ilimitada del patrón sobre sus obreros) son una “obra de caridad” que conceden

21 Una dilucidación detallada de este hecho se encontrará en la obra de Lenin, *El “izquierdismo”, enfermedad infantil del comunismo*. Con toda la crueldad que exige la cosa misma, Lenin deshace en era obra todas las formas delseudorradicalismo, revelado como un “reformismo invertido”, en los diferentes campos del movimiento proletario de clase.

desde la plenitud de su abundancia los miembros más fuertes y sanos de la comunidad a los más débiles y desamparados: por sentimientos cristianos, por amor al hombre, por sentimientos de unidad nacional, por un interés ideal en la difusión más amplia posible de la cultura, por sentimientos “progresistas” y por todas las frases hechas con las que los burgueses de todos los países tratan de ocultarse a sí mismo el hecho cruel de que, por más puros que hayan sido los fines y motivos de *algunos* reformadores burgueses, indudablemente el motivo decisivo de toda política social ha sido hasta el presente, en líneas generales, sólo la *presión de clase* del proletariado. Con extrema lentitud y desgana, bajo la presión cada vez mayor de su ejército de esclavos asalariados, la clase burguesa dominante ha ido haciendo en cada caso las concesiones mínimas que no podía negar sin consecuencias peligrosas. Además de este motivo principal, existían otros motivos muy peculiares, tales como por ejemplo el temor a los efectos contagiosos de las epidemias que se generaban en los barrios proletarios,²² la preocupación militar de que se reduzca el número de reclutas aptos para el servicio,²³ y otros similares. Pero el motivo decisivo de toda política social lo ha constituido siempre indudablemente el temor, apenas cubierto por un pobre manto ideológico, al “peligroso descontento” que arde bajo las cenizas

22 Una epidemia de este tipo, desatada en Mánchester en 1796, fue el origen del movimiento del que surgió la “primera ley europea de protección obrera”, la ley de protección infantil inglesa de 1802. También es conocida la conexión que existió entre la ley de trabajo domiciliario alemana de 1911 y los riesgos para la higiene general que implicaban las horribles condiciones en las que los trabajadores domiciliarios fabricaban productos destinados a todas las capas de la población, riesgos que habían sido mostrados en las exposiciones del trabajo domiciliario de Berlín de 1904 y 1906.

23 En la resolución de gabinete con la que el rey prusiano Federico Guillermo III inició el 12 de mayo de 1828 los trabajos previos a la primera ley de protección obrera alemana, la “regulación sobre el empleo de jóvenes en fábricas”, de 1839, aparece con toda claridad el motivo “militarista” del “padre de la patria”. La resolución comienza así: “En su informe sobre la defensa nacional, el teniente general von Horn señala que las zonas fabriles no pueden completar sus contingentes de reclutas para el ejército, y son superadas por lo tanto por los distritos agrícolas. Al respecto menciona el problema de que incluso niños son utilizados en masa para el trabajo nocturno por los empresarios”, etc. Aún en 1922, un reformador social burgués relativamente radical como Heyde inicia sus consideraciones sobre los motivos de la política social con las siguientes palabras (*Abriss der Sozial politik* [Compendio de política social], p. 14): “El estado necesita al hombre; sobre todo el estado del servicio militar obligatorio”.

en la masa sometida de los esclavos asalariados, que cualquier aumento de tensión puede convertir en fuertes llamaradas. En este sentido son especialmente característicos dos documentos sumamente importantes para la historia de la política social alemana e internacional. En primer lugar, el mensaje del emperador Guillermo I del 17 de noviembre de 1881, con el que se abre la era de la legislación sobre seguridad social en conexión explícita con las terroristas medidas de represión de la ley sobre los socialistas. En segundo lugar, las consideraciones generales con las que las potencias suscriptoras de la “Sociedad de las Naciones” de 1919 han fundamentado las reformas sociales que planeaban en la sección XIII del Tratado de Versalles.

El mensaje imperial de 1881 expresa “que la curación de los males sociales *no debe buscarse exclusivamente por medio de la represión* de los disturbios socialdemócratas, sino igualmente por medio del fomento positivo del bienestar de los trabajadores”, para proporcionar de este modo “a la patria una garantía duradera de su *paz interior* y a los necesitados una mayor seguridad y generosidad en la asistencia a la que tienen derecho”.²⁴

Y en la introducción a la sección XIII del Tratado de Versalles de 1919 se fundamentan las medidas y propuestas contenidas en ella con el argumento de que “existen condiciones de trabajo que para un gran número de personas implican tanta injusticia, miseria y privación, *que genera un descontento peligroso para la paz y la unidad mundial*”. A continuación se reconoce a lo sumo, en el art. 427, “que el bienestar corporal, moral y espiritual de los trabajadores es de gran importancia desde un punto de vista internacional”, a lo que se agregan algunos principios generales que no obligan a nada y que deben ser observados por todas las comunidades económicas participantes “en la medida en que lo permita su

24 En el libro de texto de Jastrow *Arbeiterschutz [Protección laboral]* (Berlín, 1919), pp. 56 ss., se encuentra el texto completo del mensaje imperial. Diez años después aparece el decreto de Guillermo II respecto de la protección laboral, en el que él manifiesta su decisión de fomentar el desarrollo futuro en la misma dirección en la que su abuelo, que descansa en la gloria de Dios, se ha ocupado del cuidado de la parte económica más débil del pueblo con el espíritu de la doctrina moral cristiana. Pero así como el mensaje del abuelo estaba en conexión con la ley sobre los socialistas, el del nieto lo estaba con la gran huelga minera de Renania-Westfalia de 1899 y con la duplicación de los votos socialdemócratas en las elecciones parlamentarias de 1890.

situación particular”²⁵. El capítulo termina con la observación llena de unción de que esos principios, si son aceptados y llevados a la práctica, serían sin duda apropiados para “difundir beneficios duraderos entre los asalariados del mundo”.

En el siguiente cuadro sinóptico se ofrece un panorama general de las etapas más importantes del desarrollo de la política social alemana e internacional.

Desarrollo histórico de los derechos de cooperación del trabajador en cuanto ciudadano (de la denominada política social)

A la época de la *constitución feudal-patriarcal del trabajo*, propia de la Edad Media y de los comienzos de la Edad Moderna, en la que la explotación de la fuerza de trabajo ajena estaba limitada aún de diversos modos (tradicción, obligaciones corporativas, influencia eclesiástica [feriados], política militar y escolar del estado), le sigue, alrededor de 1800, la época de la *constitución capitalista del trabajo*, caracterizada por la explotación sin trabas de la fuerza de trabajo masculina, femenina, juvenil e infantil en nombre de la “libertad industrial” y del “contrato libre de trabajo”.

	<i>Internacional</i>	<i>Nacional</i>
1800	Robert Owen	
1820	Sismondi	
1840	Legrand abogan por una política internacional	
1833	Comienzos de una efectiva política social del Estado en Inglaterra (en conexión con la reforma parlamentaria de 1832)	En los estados alemanes sólo aparecen en éste período algunos comienzos poco importantes de política social estatal en el

25 Datos más detallados se encontrarán en dos cuadros muy instructivos de Jastrow (pp. 48-52): “Las principales etapas de la protección laboral inglesa” y “las principales etapas de la protección laboral alemana”. Sobre la protección laboral internacional se encuentran detalles más precisos por ejemplo en el comentario del Tratado de Versalles publicado por Schücking (Eckhardt y Kutting, *Das internationale Arbeitsrecht im Friedensvertrage [El derecho laboral internacional en el Tratado de Paz]*, 1920, pp. 3 ss.).

	obligatoriedad de la inspección de fábricas.	ámbito de la protección infantil y juvenil.
1867	Conclusión provisoria de la legislación fabril inglesa 1833-1867 (cf. Karl Marx, <i>El Capital</i> , t. 1, 1867).	
1869		Reglamento Industrial para la Federación de Alemania del Norte (ley del Reich desde 1873); libertad de contrato de trabajo con limitaciones mínimas (protección para niños y jóvenes, prohibición del sistema Truck). Inspección fabril facultativa. Libertad de asociación para “comerciantes, ayudantes, oficiales y trabajadores fabriles”.
1878		Enmienda del Reglamento Industrial: inspección fabril obligatoria.
1878-1888		(1890) “Ley sobre los socialistas”.
1881	El consejo Federal suizo propone una legislación fabril internacional.	“Mensaje imperial” para anunciar la legislación de seguro social.
1884		Seguro de enfermedad y accidente.
1889	El congreso internacional de trabajadores de París exige la jornada de 8 horas y otras me-	Seguro de vejez y de invalidez.

didadas legales de protección
laboral.

- | | | |
|------|---|--|
| 1889 | El Consejo Federal Suizo invita a una conferencia internacional sobre protección laboral. | Huelga minera en Renania-Westfalia (“delegación imperial”). |
| 1890 | Decreto de Guillermo II sobre la conferencia internacional de protección laboral. | Decreto de Guillermo II sobre ampliación de la política social alemana por medio de reformas a la protección y el derecho laboral. |
| 1890 | | Ley de tribunales industriales. |
| 1891 | | Enmienda del Reglamento Industrial (ley denominada “de protección laboral”): disposiciones sobre el sistema de trabajo y sobre comisiones obreras, protección de la maternidad, jornada de 11 horas y prohibición del trabajo nocturno para obreras, jornada de 10 horas y prohibición del trabajo nocturno para jóvenes, prohibición del trabajo infantil en fábricas. Jornada máxima “higiénica” (véase §§ 120 y s. del Reglamento Industrial), pausa dominical. |
| 1897 | Congresos internacionales de protección laboral en Zürich y Bruselas. | Entrada en vigor del Código Civil (§§ 611-630, “contrato de servicio”). |
| 1900 | Fundación de la “Asociación de protección legal al trabajador” | Fundación de la “Sociedad para la reforma social” (Sección ale- |

	en la Exposición Mundial de París.	mana de la Asociación internacional de protección laboral al trabajador).
1901	Fundación de la “Oficina Internacional del Trabajo” en Basilea (1901-1909, posteriormente integrada en la Oficina Internacional del Trabajo de la Sociedad de las Naciones en Ginebra).	
1903		Ley sobre “trabajo infantil en establecimientos industriales”.
1904		Ley sobre tribunales comerciales. Congreso general de protección al trabajo domiciliario y Exposición sobre el trabajo domiciliario en Berlín.
1906	Primera conferencia de Berlín sobre protección laboral (Acuerdo internacional sobre prohibición del trabajo femenino nocturno y la manufactura de fósforo blanco).	Segunda exposición sobre el trabajo doméstico en Berlín.
1908	Jornada legal de 8 horas en las minas de carbón inglesas.	Enmienda del Reglamento Industrial. Jornada de 10 horas para mujeres.
1911		Ley sobre trabajo domiciliario. Recopilación de las leyes de seguridad laboral en el Reglamento de seguro del Reich.
1912	Salario mínimo legal en las minas de carbón inglesas.	

- 1913 Segunda conferencia de Berna sobre protección laboral (Acuerdo internacional sobre la jornada de 8 horas para mujeres y jóvenes y sobre la prohibición del trabajo nocturno para jóvenes). Comienzo de un fuerte movimiento contrario a la continuación de la política social estatal (“Cartel de las clases productivas”).
- 1914 Al comienzo grandes retrocesos en la política social
- 1915 estatal, posteriormente algunos
- 1916 progresos (1916, ley del
- 1917 servicio auxiliar), finalmente
- 1918 progresos importantes.
- 12/11/
1918 Proclama de los delegados populares: “A más tardar el 1 de enero de 1919 entrará en vigencia la jornada máxima de 8 horas”. Ordenanza sobre asistencia a los desempleados.
- 23/11/
1919 Reglamentación sobre el horario de trabajo de los trabajadores industriales: jornada de 8 horas (enero de 1919: Reglamento provisorio de trabajo agrícola; marzo de 1919: Ordenanza sobre el horario de trabajo de empleados).
- 23/12/
1918 Ordenanza sobre convenios colectivos, comisiones de obreros y empleados y arbitraje de conflictos laborales.

- 28/6/
1919 Tratado de Versalles: fundación de la Organización Internacional del Trabajo de la Sociedad de las Naciones con la Oficina Internacional del Trabajo en Ginebra.
- 11/8/
1919 Constitución del Reich (los arts. 151 y ss. reglamentan la “vida económica”; los arts. 157-165, “el trabajo”).
- 1919 Primera Asamblea General de la Organización Internacional del Trabajo de la Sociedad de las Naciones en Washington.
- 1920 Segunda Asamblea General en Génova.
- 1921 Tercera Asamblea General en Ginebra.

5. Los derechos de cooperación del trabajador en cuanto vendedor de la mercancía fuerza de trabajo

Las mismas divergencias en la concepción fundamental que se expresan en la posición respecto de la política social dan lugar también a una posición correspondientemente divergente respecto del problema del *movimiento obrero sindical*. También aquí existe en primer lugar un verdadero “reformismo”, en contraposición a una concepción verdaderamente revolucionaria del movimiento sindical. Entre los verdaderos “reformistas” están sobre todo los sindicatos americanos (American Federation of Labor) y gran parte de los sindicatos ingleses, y entre nosotros el grupo de Hirsch-Duncker, los cristianos y actualmente, por desgracia, también un amplio sector dentro de la Confederación General Alemana de Sindicatos. Todos ellos sueñan, con más o menos disimulo según su posición de

partido, con una solución gradual, paso a paso, de la “cuestión social”, dentro del orden económico y social capitalista. De este modo se abandona por principio la idea de la “lucha de clases”, por más que algunos sindicalistas alemanes no sean aún tan conscientes de esta situación como por ejemplo un Samuel Gompers en América. También aquí, respecto de los problemas sindicales, hay una especie de reflejo del reformismo, un “reformismo invertido”. Los ultraradicales del KAPD,²⁶ una porción considerable de los miembros de todos los sindicatos y sobre todo un amplio sector dentro de la clase obrera no organizada consideran desde esta perspectiva que todas las luchas sindicales actuales no son más que “penas perdidas”, totalmente superfluas e incluso nocivas para el objetivo final revolucionario. Opuesta diametralmente a estas dos perspectivas, en el fondo igualmente “reformistas”, existe también respecto de esta cuestión una tercera posibilidad: la perspectiva del marxismo revolucionario, que parte de una concepción totalmente diferente del sentido global de todas las luchas y aspiraciones sindicales, concepción que hemos tratado de indicar en el título de este parágrafo con la expresión “derecho de cooperación”. Precisamente respecto del movimiento sindical, Marx ha desarrollado su concepción revolucionaria ya en las primeras obras de su período maduro, en *Miseria de la filosofía* de 1846-1847 y en el *Manifiesto Comunista* de 1847-1848, y la ha repetido posteriormente una infinidad de veces.²⁷ Su carácter distintivo radica en el hecho de que considera de antemano de un modo “político” la *totalidad* de la actividad de los sindicatos, incluso sus formas más insignificantes (por ejemplo el regateo de algún pequeño jerarca sindical local por un aumento de salario o por algún otro de los llamados “objetivos inmediatos”) en la medida en que contempla todos esos procesos como parte de una acción general cuyo

26 Partido Comunista Obrero Alemán, partido fundado en 1920, surgido de un grupo opositor de izquierda dentro del Partido Comunista Alemán. Se oponía totalmente al parlamento y a los sindicatos libres y aspiraba a apoyar su acción en las organizaciones de empresa de los trabajadores, reunidas en una “Unión general obrera”. Ideológicamente estaban íntimamente ligados a los radicales de izquierda holandeses (el grupo de los “Tribunistas”, Gorter, Pannekoek). [N. del editor alemán.]

27 La obra de N. Auerbach, *Marx und die Gewerkschaften* [Marx y los sindicatos], anunciada por la editorial Viva no había aparecido aún en el momento de imprimirse este libro.

fin último consiste en la transformación revolucionaria del orden social y la economía existentes.²⁸

En la evolución histórica global de la clase proletaria pueden diferenciarse, de acuerdo con esta concepción marxista, una serie de estadios que ha tenido que atravesar el proletariado para llegar a la actual organización de clase política y sindical. Y así, como en cada uno de estos estadios se han ampliado y fortificado los derechos de cooperación indirectos —es decir, los derechos que poseían “en cuanto ciudadanos” los trabajadores organizados en los partidos políticos— por medio del aumento y fortalecimiento de las “intervenciones” de la política social y económica estatal en la libertad industrial y la libertad del contrato de trabajo, así también, de modo similar, con el crecimiento y desarrollo del movimiento sindical han crecido y se han desarrollado por etapas los “derechos de participación” de los proletarios “asociados” en los sindicatos, es decir, sus derechos en cuanto vendedores de la mercancía fuerza de trabajo.

28 Dos corrientes han luchado desde el comienzo por la dirección del movimiento sindical internacional. (Esta lucha está expuesta de manera especialmente clara por Schwittau en su importante obra, aún no suficientemente apreciada, *Die Formen des wirtschaftlichen Kampfes* [Las formas de la lucha económica], aparecida en ruso en 1910 y en alemán en 1912, en la editorial Springer, Berlín). Una corriente (la anglo-americana) parte de la concepción de que entre empresarios y trabajadores sólo existe una *diferencia de intereses*, en principio equilibrable, entre diferentes grupos de *individuos*; la otra corriente (marxista) se caracteriza por la convicción de que existe una *oposición de intereses*, en principio irreconciliable e insuperable, entre las *clases* sociales. Cuál de estas dos concepciones predomina efectivamente en el actual movimiento sindical, lo muestra claramente el engendro de Adolf Braun, aparecido en 1921 en la editorial del “Vorwärts”, *Die Gewerkschaften vor dem Kriege* [Los sindicatos antes de la guerra]. En la p. 334, por ejemplo, Braun hace el siguiente comentario, a modo de resumen, sobre los *objetivos del movimiento sindical*: “El movimiento sindical es y seguirá siendo un movimiento del presente, limitado por el orden capitalista y sus leyes”. “Las aspiraciones que exceden el orden capitalista dentro del que tienen que actuar los sindicatos” las delega Braun explícitamente al movimiento político de la “socialdemocracia”, que por su parte, sin embargo, también rechaza esos objetivos revolucionarios (véase el *Programa de Gorlitz* de 1921). El reformismo sindical y el reformismo político se reparten pues las tareas revolucionarias del socialismo del mismo modo que los nobles polacos de Heine se repartían la cuenta: “Y como ninguno podía soportar que el otro pagara por él, no pagó ninguno de los dos.”

En el primer estadio, los trabajadores que están bajo el dominio del capital ya constituyen una clase frente a él, pero no la constitución aún para *sí mismos*. Es decir que la masa proletaria que vive efectivamente en una determinada situación de clase no posee aún *conciencia de clase* y le falta sobre todo cualquier tipo de *organización de clase*, tanto económica como política. Ya existen, por cierto, elementos de organización de clase de ambos tipos, y en ese sentido puede decirse que la lucha del proletariado contra la burguesía comienza “con su existencia” (*Manifiesto Comunista, MEW*, t. 4, p. 470). Se trata sin embargo sólo de elementos que en este estadio evolutivo están aún aislados y de cuya combinación surgirá más tarde la organización económica y política de la clase proletaria. Económicamente, la oposición existente desde un comienzo entre la clase proletaria y la clase capitalista aparece en este estadio sólo en la forma de conflictos aislados entre trabajadores o grupos de trabajadores y su inmediato explotador capitalista. Y si bien ya existe una unión de amplias masas de proletarios con fines políticos, no se trata de un movimiento proletario de clase independiente, nacido del mismo proletariado, sino de un movimiento que surge como consecuencia de un impulso proveniente del exterior, al servicio de los objetivos políticos de otra clase. En este primer estadio, los proletarios no combaten pues en las acciones políticas bajo una dirección proletaria contra sus enemigos, los burgueses, sino bajo una dirección burguesa contra los enemigos de sus enemigos: “los restos de la monarquía absoluta, los terratenientes, los burgueses no industriales, los pequeños burgueses” (*Manifiesto Comunista, MEW*, t. 4, p. 470). El movimiento unido del proletariado no es pues aún en este estadio un movimiento independiente de la clase proletaria, y el interés independiente de la clase proletaria no genera aún un movimiento unido del proletariado. Respecto de su propio interés de clase los trabajadores aún constituyen en este estadio “una masa dispersa por todo el país y disgregada por la competencia”. Y cuando aparecen unidos, no se trata aún de la lucha por el objetivo específicamente proletario, la liberación de la clase obrera, sino de la lucha por un objetivo aún indeterminado y que contiene en sí una contradicción, objetivo para el cual los ideólogos burgueses de aquella época han acuñado una expresión igualmente indeterminada y ocultadora de la contradicción existente: “la liberación del trabajo”.

La segunda fase del desarrollo histórico del proletariado se caracteriza por la aparición de las primeras asociaciones puramente proletarias en forma de federaciones sindicales. “Los primeros intentos de los trabajadores de asociarse entre sí adoptan siempre la forma de federaciones. La gran industria reúne en un mismo sitio una gran cantidad de personas desconocidas entre sí. La competencia divide sus intereses, pero el mantenimiento del salario, ese interés común frente a su patrón, los une en una idea de resistencia común: *federación*. La federación tiene así pues siempre una doble finalidad: eliminar la competencia entre los trabajadores y poder hacer al capitalista una competencia común. Aunque la primera finalidad de la resistencia era el mantenimiento del salario, en la medida en que los capitalistas se unen a su vez con el propósito de reprimir, las federaciones que al comienzo eran aisladas se transforman en grupos, y, frente al capital, que siempre está unido, el mantenimiento de las asociaciones se vuelve más necesario que el del salario. Tal es así que los economistas ingleses están muy sorprendidos de que los trabajadores sacrifiquen una gran parte del salario en favor de asociaciones que para los ojos de los economistas sólo fueron creadas para defender el salario. En esta lucha —una verdadera guerra civil— se reúnen y desarrollan todos los elementos para una batalla venidera” (*Miseria de la filosofía*, MEW, t. 4, p. 180). “De vez en cuando los trabajadores triunfan, pero sólo pasajeramente. El verdadero resultado de sus luchas no es el éxito inmediato sino la unión cada vez más amplia de los trabajadores... Sólo se necesita la coordinación para que las numerosas luchas salariales, que poseen en todos los casos el mismo carácter, se centralicen en una lucha nacional, en una lucha de clases” (*Manifiesto Comunista*, MEW, t. 4, p. 171).

De acuerdo con esto, las asociaciones proletarias aparecen en un doble sentido como una *forma previa* de la *lucha política* futura, como una forma en un primer momento poco desarrollada pero que evoluciona gradualmente de un modo cada vez más claro. Por una parte, los vendedores de la mercancía fuerza de trabajo, que previamente competían individualmente entre sí, se unen en los sindicatos para *competir en común* con el empleador capitalista. Por otra parte, precisamente en estas luchas por objetivos inmediatamente económicos, la masa de proletarios que se hallaban hasta ese momento aislados se reúne también interiormente, “se constituye como *clase para sí misma*”. El movimiento proletario se concentra en un movimiento independiente de la clase proletaria. En

la medida en que, junto con el progreso de este desarrollo, se agudiza la oposición real entre el interés de clase proletario y el interés de clase burgués, aparece también con mayor claridad en la conciencia de todos los participantes el carácter político general de esa oposición. Ya con el primer paso hacia su unión, ya por el mero hecho de que no busquen su salvación en la libre competencia entre sí, en la presión mutua sobre el salario, sino que se unan en la “competencia en común”, los trabajadores no sólo se oponen económicamente a los intereses de la clase capitalista sino que se colocan al mismo tiempo políticamente e ideológicamente en una oposición irreconciliable con el estado de clase capitalista-burgués y la ideología de clase capitalista burguesa de la “liberación del trabajo”. En lugar de la competencia mutua de los trabajadores, igual que la de los burgueses, en cuya introducción consistió la “liberación del trabajo” capitalista, aparece ahora la acción común de clase de los trabajadores contra la burguesía con el objetivo de la “liberación de la clase obrera”.

La tercera fase de la evolución del proletariado se caracterizará como consecuencia de ello por el choque de las aspiraciones de asociación de la clase trabajadora con el aparato político e ideológico de la clase capitalista dominante. En su aspiración por superar la competencia mutua por medio de las asociaciones obreras, aspiración que le es dictada por su situación material de un modo cada vez más imperativo a medida que se desarrolla la industria, la clase obrera choca con la obstinada resistencia de su enemigo de clase, la burguesía, fuertemente enraizada en el estado y el derecho burgués. El joven estado de la primera época capitalista, que había sido creado en nombre de la libertad y los inalienables derechos del hombre y del ciudadano, no puede admitir que la libertad de asociación también forma parte de las libertades y derechos fundamentales del hombre y el ciudadano en la sociedad capitalista. Pues junto con el aislamiento del trabajador que dispone libremente de sí mismo en cuanto individuo, la asociación de los trabajadores elimina al mismo tiempo la condición -más importante de un contrato de trabajo verdaderamente “libre” en el sentido capitalista de la palabra, y con ello también la “libertad de trabajo” proclamada por la burguesía. Ésta constituye sin embargo un fundamento indispensable para la existencia de la moderna sociedad burguesa en la primera fase de su desarrollo histórico. Sin ella, el estado democrático burgués, con todas sus libertades, sería tan poco capaz de funcionar como la democracia antigua sin la institución de la esclavitud.

Por esta razón, según la ideología jurídica burguesa, que aún no ha sido sacudida y desintegrada interiormente por ningún levantamiento de esclavos, ningún ciudadano, y por lo tanto ningún trabajador, puede alienar esa “libertad” burguesa. Por más que al trabajador no le interese nada esta libertad “burguesa”, por más que toda la clase de los trabajadores desprecie como “rompimiento de huelga” la utilización de esa forma de libertad, en la sociedad burguesa además de los obreros existe otra clase, que la aventaja ampliamente en poder e influencia y que no permitirá de ningún modo que se ponga en cuestión *su* derecho fundamental más importante, la libertad de “sus trabajadores”, y que sigue protegiendo hasta el día de hoy al ciudadano “laborioso” que hace uso de la libertad burguesa para romper una huelga y traicionar a su clase.²⁹ La propia clase capitalista sube entonces a la palestra a luchar por la “libertad de trabajo burguesa” rechazada por sus mismos poseedores y a oponerse obstinadamente a una “asociación obrera” incompatible con la “libertad de trabajo” comprendida de ese modo. Antes de que a fines del siglo XVIII y comienzos del XIX las revoluciones burguesas quebraran definitivamente la cerviz del antiguo estado policial, ese mismo estado policial había prohibido con estrictas leyes en el curso del siglo XVIII las asociaciones obreras en interés de la burguesía. Y estas leyes permanecen al principio inalteradas en la época que se inicia con el triunfo de la revolución burguesa. En Inglaterra, por ejemplo, cuando fueron eliminadas en 1814 las últimas barreras para la libertad industrial al derogarse el antiguo reglamento industrial isabelino, las prohibiciones de asociación de 1799 no fueron tocadas en lo más mínimo. Y algo similar ocurrió incluso en los estados que como Francia vivieron una época de revolución violenta. El capital sintió con un seguro instinto que si se permitían las asociaciones se abriría una primera brecha en el sólido sistema de la organización social capitalista que reinaba entonces de modo ilimitado.

Pero el desarrollo histórico no se preocupa por la voluntad del capital de considerar que su interés privado “es el objetivo final del mundo”. Todas las fases siguientes del desarrollo histórico se caracterizan por triunfos parciales de la *idea de asociación* sobre la *idea de libertad* del primer

29 Cf. al respecto el famoso discurso de Guillermo II en Oeynhausen, en el que el llamado “Protector del Trabajo” amenaza con pena de prisión a todo “el que trate de impedir trabajar o incite a la huelga a un obrero alemán que esté dispuesto a cumplir con su labor”.

capitalismo, hasta que finalmente, para mantener y afirmar su amenazado dominio de clase, el propio capitalismo recurrirá a la idea de asociación. A pesar de las prohibiciones más estrictas, los proletarios, en un número cada vez mayor, en grupos cada vez más compactos y llevados por la misma necesidad a unirse en una “solidaridad” cada vez más firme tanto en su interés material como en su modo de sentir y pensar, se concentran irresistiblemente en asociaciones, hasta que aquellas prohibiciones ya no pueden cumplirse en la práctica y son derogadas (1825 en Inglaterra, en la década de 1860 en Alemania). A partir de este comienzo, que en un primer momento no significaba más que tolerar las asociaciones, se va desarrollando gradualmente en los diferentes países, paso a paso y bajo una presión cada vez mayor, una “libertad de asociación” que si bien está limitada en muchos sentidos, va más allá de la mera tolerancia. Un número cada vez mayor de categorías de trabajadores consiguen un “derecho de asociación” confirmado por la ley, aunque todavía no protegido por ella. Y la conclusión provisoria de esta evolución (que en Alemania sólo se alcanza durante la guerra mundial) consiste en que las uniones sindicales obreras, que habían llegado a formar poderosas organizaciones, se reconocen oficialmente como portadoras de atribuciones de derecho privado y sobre todo, en gran medida, de derecho público: a la libertad de asociación que había adquirido carácter general o al derecho general de asociación, se agrega como clave de bóveda el reconocimiento formal de las asociaciones (art. 165, párrafo 1.º de la *Constitución del Reich*).

Todos estos reconocimientos del principio de asociación, impuestos por la fuerza creciente de las organizaciones obreras, son sin embargo superados por un nuevo fenómeno cuyos comienzos se remontan al pasado pero cuya verdadera importancia sólo pertenece a la época presente y futura.

Ya en la época anterior, cuando aún no se hablaba del total “reconocimiento” de las organizaciones sindicales por parte de los empresarios capitalistas y su estado, éstos, que en la primera época del capitalismo, es decir, en la época de la economía de competencia totalmente “libre” y no organizada, no habían respondido aún a las asociaciones de los trabajadores con uniones patronales, comenzaron a su vez a unirse también en “asociaciones”. Desde entonces, las uniones obreras y patronales han aumentado continuamente sus esfuerzos en una enorme competencia, han

atraído un número cada vez mayor de miembros y han unido el ejército de sus luchadores en “federaciones”, “confederaciones” y “organizaciones centrales” cada vez más sólidas. De este modo, el interés general de los sectores organizados y por lo tanto más influyentes de *ambas* partes, ha ido más allá de la libertad general de asociación, para llegar a un principio que podría parecer opuesto, pero que considerado dentro de la evolución histórica aparece por el contrario como su continuación rectilínea y necesaria. La libertad de asociación muestra la tendencia a transformarse en una “obligación formal de asociación”. Hasta el 22 de mayo de 1918 se mantiene aún la “ley de excepción” del § 153 del Reglamento Industrial que penaliza todo intento de obligar a otro a participar “en convenios o uniones destinados a conseguir condiciones salariales y de trabajo más favorables”. Sin embargo, en la época del capitalismo tardío que ahora se inicia, los propios empresarios capitalistas, llevados por irresistibles razones económicas, totalmente independientes de su voluntad, tienen que pasar, por su propio interés, a aplicarse a sí mismos el principio de asociación, contradictorio con todos los principios de “libertad” de la primera época capitalista. Como consecuencia, tienen que intentar con medios de presión económicos que los resistentes entren en las asociaciones, y por lo tanto, está completamente dentro de las características de todo el desarrollo el hecho de que finalmente también el estado capitalista elimine violentamente el aislamiento tanto del trabajador individual libre como del patrón individual libre, sin o incluso contra su voluntad, por medio de una “asociación obligatoria”.³⁰ Por más que la “asociación obligatoria” que surge de este modo sirva en un principio fundamentalmente como medio más eficaz para mantener el dominio capitalista sobre la clase de los trabajadores, con la aplicación de este medio la clase capitalista y el estado capitalista, en cuanto representante ideal de los intereses generales de aquella clase, abandonan su propia ideología, la ideología del “contrato

30 La realización completa de una “obligación legal de asociación” de ese tipo pertenece todavía a la historia futura. Incluso es posible que entretanto aparezca pasajeramente una época de dirección opuesta. A pesar de todo, ya poseemos actualmente algunos comienzos de obligación de asociación que serán difíciles de eliminar en la práctica; por ejemplo en la posibilidad de “declaración de obligatoriedad general” de los convenios colectivos de trabajo, según el § 2 del decreto del 23/12/1918; en la posibilidad de provocar coactivamente acuerdos “colectivos” por medio de un fallo arbitral, y, de manera no tan claramente visible, en otras nuevas formas de la constitución económica y laboral actual.

libre de trabajo”, de manera muy similar a como lo había hecho en una etapa anterior de nuestro desarrollo el capitalista “patrón” al ejercer la actividad de “legislador privado” y sancionar el “reglamento de trabajo”. De este modo, la ideología capitalista es finalmente refutada y superada por el desarrollo de la economía capitalista misma. En la etapa superior del capitalismo se vuelve inadecuada e inútil la ideología de la primera fase, en la que la comunidad del trabajo se dividía en pequeños regímenes despóticos en dozavo (las empresas en competencia) y los capitalistas —al igual que los obreros— no dominaban de manera planificada la totalidad de la economía y por lo tanto tampoco la totalidad de la organización laboral. De este modo, ahora están obligados a aspirar a la totalidad de la comunidad del trabajo y a deshacerse del disfraz ideológico con el que habían mantenido oculto anteriormente su dominio privado de clase: en lugar de una suma de contratos “libres” de trabajo entre empleadores y trabajadores individuales, aparece ahora una regulación, general en su forma exterior y obligatoria por fuerza de una coacción externa, de todas las relaciones que surgen de la situación laboral. A partir de ese momento, la lucha entre los dos disciplinados y centralizados ejércitos, las organizaciones de clase totalmente desarrolladas de empresarios y trabajadores, gira abiertamente alrededor de la determinación del contenido de esas regulaciones públicas. *“Pero la lucha de una clase contra otra es una lucha política”* (*Miseria de la filosofía*, MEW, t. 4, p. 181).

Del próximo cuadro sinóptico se desprende un cierto panorama general de los *hechos más importantes* en nuestro contexto *del movimiento sindical nacional e internacional*. Este cuadro no pretende pues exponer la totalidad del desarrollo sindical de los últimos cien años sino que trata solamente de aclarar las tendencias principales de su evolución por medio de una retrospectiva histórica. Para una información más detallada, se recomienda a aquellos lectores que carecen del tiempo necesario para el estudio de obras especialmente voluminosas, sobre todo el panorama presentado por Paul Umbreit en *25 Jahre deutscher Gewerkschaftsbewegung, 1890-1915* [*25 años de movimiento sindical alemán, 1890-1915*] (Berlín, 1915, Verlag der Generalkommission) y el estudio del doctor Kurt Braun, que llega hasta el presente, sobre *Die Konzentration der Berufsvereine der deutschen Arbeitgeber und Arbeitnehmer und ihre rechtliche Bedeutung* [*La concentración de las asociaciones profesionales de empleadores y trabajadores alemanes y su significado jurídico*, 1922). Una crónica concisa de todos los congresos sindicales desde

1892 (Halberstadt) hasta 1921 (Congreso de la AfA³¹ en Düsseldorf) se encuentra en el apéndice de la *Geschichte der deutschen freien Gewerkschaften* [*Historia de los sindicatos libres alemanes*] de Zwing (Jena, 1922), pp. 167-171, que contiene además un material histórico muy útil. La mejor introducción a una comprensión más profunda de la importancia política de todas las cuestiones que se debaten actualmente en el sindicalismo la constituyen los textos de la “Biblioteca de la Internacional Sindical Roja” (Berlín, Phöbus-Verlag).

Desarrollo histórico de los derechos de cooperación del trabajador en cuanto vendedor de la mercancía fuerza de trabajo (sindicalismo)

A la época de la *constitución del trabajo feudal-patriarcal*, propia de la Edad Media y de los comienzos de la Edad Moderna, en la que los siervos del artesanado se unían en “hermandades” para hacer valer sus intereses comunes frente a los maestros de las corporaciones por medio de boicots y otros medios de lucha similares, hasta llegar en ocasiones al levantamiento armado, le sigue, alrededor de 1800, la época de la *constitución capitalista del trabajo*, caracterizada por una *estricta prohibición de asociación* en todos los países: Alemania, 1791 (Reglamento corporativo del Reich); Francia, 1834; Inglaterra, 1799, etc.

	<i>Internacional</i>	<i>Nacional</i>
1825	Derogación de la prohibición legal de asociación en Inglaterra; la huelga sigue siendo penada de acuerdo con el derecho consuetudinario.	
1834	Unión de numerosos sindicatos ingleses en una organización central.	

31 Comunidad Laboral de Federaciones Libres de Empleados (sindicato libre).
[N. del editor alemán.]

1837- 1848	Primer movimiento obrero revolucionario en Inglaterra (movimiento cartista).	
1848	Manifiesto Comunista: “Proletarios de todos los países, uníos”. Revolución de Febrero en París: representantes proletarios en el gobierno provisorio.	Un Congreso General Obrero en Berlín funda una organización central de trabajadores de todos los oficios: “Fraternización obrera”. Asociación nacional de impresores, Federación Gutenberg. Asociación nacional de apoyo a los trabajadores del tabaco.
1850		En Oschersleben 25 fabricas fundan una asociación contra las pretensiones de los “oficiales descarriados”.
1850- 1860	Fundación de numerosas organizaciones de apoyo a trabajadores en Italia (Mazzini).	Todas las asociaciones son nuevamente reprimidas. Comienzo de la fundación de cooperativas (Schulze-Delitzsch) y asociaciones de formación obrera.
1861		Libertad de asociación en Sajonia.
1863		Fundación de la Asociación General Obrera Alemana (Lassalle).
1864	Fundación de la Asociación Internacional de Trabajadores (Primera Internacional) en Londres.	

- 1865 Los principales fabricantes de maquinarias piden al ministerio de estado prusiano la derogación de la prohibición de asociación.
- 1865-1866 Fundación de la “Unión General Alemana de Trabajadores del Tabaco” y de la “Federación Alemana de Impresores”.
- 1866 Primer congreso de la Asociación Internacional de Trabajadores en Ginebra (Resolución sobre el sindicalismo).
- 1867 Libertad de asociación en Prusia. La asamblea de las asociaciones de formación obrera elige como presidente a August Bebel en lugar del doctor Hirsch.
- 1868 La asamblea de Nuremberg de las asociaciones obreras alemanas (de Eisenach) propone la fundación de cooperativas sindicales internacionales. El Congreso General de Trabajadores de Alemania (lasalleanos) decide en Berlín la fundación de sindicatos centralizados. Fundación de la “Asociación Sindical Alemana” (Hirsch-Duncker).
- 1869 Reglamento industrial de la Federación de Alemania del Norte (ley del Reich desde 1873): libertad de asociación para “comerciantes, ayudantes, oficiales y trabajadores fabriles”.

DESARROLLO HISTÓRICO

- 1869 Comienzo de relaciones internacionales entre las asociaciones de trabajadores del tabaco. Congreso de Eisenach: Fundación del “Partido Obrero Socialdemócrata”.
- 1869 Fundación de la “Federación de Asociaciones Sindicales Alemanas Hirsch-Duncker” (A partir de 1920 “*Círculo sindical de federaciones alemanas de obreros, empleados y funcionarios*”).
- 1871-1875 Perfeccionamiento del derecho de asociación en Inglaterra: eliminación del carácter delictivo de la huelga, que sigue siendo una acción ilegal civilmente por la que se pueden reclamar reparaciones.
- 1873 Fundación de la “Unión de impresores” (federación empresaria).
- Un congreso sindical reunido en Erfurt se declara partidario de una organización sindical unitaria y neutral.
- El presidente de la Federación Obrera Alemana de Impresores declara: “Oficialmente no pertenecemos a ningún partido, pero en nuestro espíritu pertenecemos al Partido Socialdemócrata”.
- 1875 Congreso de unificación de los lasalleanos y del grupo de

- Eisenach en Gotha. Un congreso de sindicatos de ambas corrientes reunido posteriormente decide fundar una organización sindical central libre.
- 1878 El planeado congreso sindical (Magdeburg, Harmburgo) fracasa como consecuencia de la prohibición policial.
- 1878 Según una estadística privada, los sindicatos libres cuentan con 30 federaciones con alrededor de 50.000 miembros. Existen además unos 25.000 afiliados a federaciones sindicales Hirsch-Duncker.
- 1878-1888 “Ley sobre los socialistas”: Disolución de 20 federaciones centrales y 98 asociaciones locales.
- 1881 Fundación de la federación sindical alemana.
- 1887 Fundación de la “Federación Alemana de Industriales del Metal” (federación empresaria).
- 1888 Congreso sindical internacional en Londres (sin la participación de sindicatos alemanes).
- 1889 El Congreso Obrero Internacional de París (Segunda Internacional) instauro la manifiesta-

ción del 1.º de mayo.

1890		Los sindicatos libres cuentan con 53 federaciones centrales con 228.000 miembros, a las que se agregan 5 más, centralizadas por personas de confianza, con 73.000 miembros (en los años siguientes el número de miembros disminuye hasta llegar a su punto más bajo en 1893 con 213.530).
1891- 1892		El cierre patronal de Hamburgo termina con la derrota de los trabajadores.
16/11 1890		Huelga de impresores termina con la derrota de los trabajadores.
16/11 1890		Congreso sindical en Berlín: nombramiento de la “Comisión General de los Sindicatos Alemanes”, presidida por Karl Legien.
1891	La Encíclica papal “Rerum Novarum” establece el programa del movimiento obrero católico.	Fundación del “Korrespondenzblatt”, órgano de la Comisión General de los Sindicatos Alemanes.
1891	El congreso obrero y socialista de Bruselas decide la formación de secretarías nacionales para el contacto internacional.	
1892		El primer congreso general de

sindicatos alemanes, reunido en Halberstadt, se declara a favor de la organización centralizada.

1893 El Congreso Internacional de Zurich recomienda la fundación de un “Secretariado Internacional”.

1893-1894 En Ratisbona asociaciones obreras católicas y en Colonia asociaciones evangélicas deciden la fundación de sindicatos cristianos.

1896 Comunidad tarifaria de los impresores de libros (incluyendo oficina tarifaria, comisión tarifaria, tribunales de arbitraje y certificado de trabajo).

1898 Fundación del Partido Obrero Socialdemócrata ruso (a partir de 1903 dividido en bolcheviques y mencheviques).

1899 Derogación de la prohibición de unión de organizaciones políticas. Fundación de la “Federación Única de Sindicatos Cristianos” (interconfesional; a partir de 1919, “*Federación Sindical Alemana*”).

1901 Congreso obrero escandinavo en Copenhague decide su participación en el:

DESARROLLO HISTÓRICO

1902	Congreso sindical alemán en Stuttgart.	Fundación de la Federación Central de Asociaciones Alemanas de Consumidores.
1903-1904	A partir de esta época se forma una “Internacional” sindical que realiza congresos internacionales de secretarios sindicales, informes de las organizaciones nacionales al “secretario internacional” y presta ayuda voluntaria y evita el envío de refuerzos en las grandes luchas. De 1903 a 1914 actúa como secretario internacional el presidente de la central alemana.	Cierre patronal de la industria textil en Crimmitschau. Esta lucha, que se convirtió en una prueba de fuerza, sirvió de impulso para la formación de grandes organizaciones empresariales: <i>a)</i> la “Dirección de Federaciones Empresarias”, fundada por iniciativa de la “Federación Central de Industriales Alemanes” (asociación fundada en 1876 en Berlín para la defensa de intereses industriales generales); <i>b)</i> la “Asociación de Federaciones Empresarias Alemanas”, fundada por iniciativa de la “Federación de industriales”.
1904		Los sindicatos libres alcanzan el millón de afiliados.
1905		Cartel entre la “Dirección de federaciones empresarias” y la “Asociación de federaciones empresarias alemanas”.
1905	Fundación de la confederación americana “ <i>Trabajadores industriales del mundo</i> ”.	Fundación de la asociación obrera de la empresa, Augsburgo (primera organización amarilla).
1906	Reconocimiento legal explí-	

cito del derecho de huelga en Inglaterra.

- 1907 Fundación de la “Federación de asociaciones obreras amarillas de Alemania” y de la “Federación de asociaciones obreras patrióticas”. La “Federación central de industriales alemanes” exige la interrupción de la política social alemana.
- 1908 Ley de asociaciones del Reich.
- 1909 Incorporación de los sindicatos americanos (American Federation of Labor) a la Internacional sindical.
- 1910 Unión de todas las asociaciones obreras amarillas y patrióticas en la “Comisión central de federaciones obreras nacionales” (a partir de 1919: *“Federación nacional de sindicatos alemanes”*).
- 1913 La “Dirección de federaciones empresarias” y la “Asociación de federaciones empresarias alemanas” se funden en la *“Unión de federaciones empresarias alemanas”*. La Federación central de industriales alemanes, la federación de clase media del Reich y la federación de agricultores se unen en el “Cartel de las clases productivas”.

1913	Fundación de la “Federación internacional de sindicatos” con asiento en Berlín.	El Partido Socialdemócrata Alemán vota en el parlamento a favor de la contribución de guerra.
1/8/ 1914	Número de miembros de la Federación internacional de sindicatos: 7.394.461	Número de miembros de los sindicatos libres: 2,5 millones.
1914	Los sindicatos americanos proponen la celebración de un congreso mundial de trabajadores simultáneamente con el congreso de paz.	
1916	La misma propuesta es repetida por el Congreso de sindicatos de la Entente, Leeds, 1916, el Congreso de sindicatos de las potencias centrales y de estados neutrales, Berna, 1917, y por un nuevo Congreso de los sindicatos americanos, celebrado en Buffalo.	Los sindicatos son liberados de las limitaciones del derecho de asociación existentes para las “organizaciones políticas”. La <i>ley sobre el servicio de ayuda patriótico</i> contiene (§ 16) el primer reconocimiento legal de las “organizaciones económicas de empresarios y trabajadores”.
1917		Fundación de la <i>Comunidad laboral de federaciones libres de empleados</i> , Berlín (AfA).
1917- 1918		Las negociaciones para la formación de una comunidad de trabajo central fracasan por la resistencia de los empresarios.
1918		Derogación de la ley de excepción del §-153 del Reglamento Industrial.

- 12/11
1918
- Llamamiento de los delegados populares: libertad de asociación general (incluyendo a personal del estado, trabajadores agrícolas, personal de servicio, etc.).
- Acuerdo para la formación de la *Comunidad laboral central de empresarios industriales y trabajadores de Alemania*, consistente en 14 “comunidades de trabajo del Reich” (Primer acuerdo: 2/11/1918; fundación definitiva: 12/12/1919).
- Dic.
1918
- Fundación de la “*Federación alemana de empleados públicos*”. Ordenanza del 23/12/1918 sobre convenios colectivos de trabajo, comisiones de obreros y empleados, y comisiones de arbitraje de conflictos laborales.
- Febr.
1919
- Primer congreso sindical después de la finalización de la guerra, Berna.
- 6/3/
1919
- Fundación de la Internacional Comunista (Tercera Internacional) en Moscú.
- Abril
1919
- La “Federación central de industriales alemanes” y la “Federación de industriales” se unen en la “*Federación de la industria alemana*”.

Junio 1919		Congreso sindical de Nuremberg: Transformación de la “Comisión general” en “Confederación General Alemana de Sindicatos” (ADGB).
Julio 1919	Nueva fundación de la Federación Internacional de Sindicatos en Amsterdam (sin la participación de rusos y americanos).	
Julio	Tratado de Versalles: <i>Organización Internacional del Trabajo de la Sociedad de las Naciones</i> , basada parcialmente en el principio de las comunidades laborales.	
Agosto 1919		Constitución del Reich (los artículos 124 y 159 garantizan el derecho de asociación, el artículo 165 reconoce las asociaciones).
Desde el verano de 1919		Surge, a partir de una compañía técnica de la Guardia de Caballería, la organización “Auxilio Técnico”, extendida por todo el Reich.
Nov. 1919		La fundación de una comunidad de trabajo en el ramo del comercio fracasa por el desacuerdo entre los sindicatos libres y los sindicatos cristianos sobre la distribución de votos.

Dic. 1919	Fundación de la “ <i>Comunidad laboral central de la industria de la comunicación y el transporte</i> ”.
Dic. 1919	Transformación de la “Unión Libre de Sindicatos Alemanes” en la “ <i>Unión Libre de Trabajadores de Alemania</i> ”.
Febr. 1920	Fundación de la “ <i>comunidad laboral de la actividad agrícola y forestal</i> ”.
Junio 1920	Formación de la “ <i>Comisión central de federaciones empresarias</i> ” (unión de todos los representantes de los intereses de los empresarios; reúne a los propietarios de empresas que ocupan a más de 9 millones de trabajadores).
Julio 1920	Formación del Consejo internacional provisorio de la “Internacional sindical roja” en Moscú.
Nov. 1920	Congreso sindical internacional en Londres (reconocimiento de principio del arma de la huelga masiva y el boicot internacional).
	Número de miembros de la Confederación general alemana de sindicatos (nivel más alto): 8.100.000.
Abril 1921	Tratado entre la Confederación general alemana de sindicatos y la Comunidad laboral de federaciones libres de empleados.

Julio 1921	Primer congreso de la “ <i>Internacional sindical roja</i> ” en Moscú (representantes de 17 millones de trabajadores provenientes de 36 países). Decide establecer una estrecha unión entre la internacional sindical y la internacional política (Tercera Internacional).	
Fines 1921	Ingreso de la “Unión de federaciones empresarias alemanas” en la organización empresaria internacional en Bruselas.	
Co- mien- zos de 1922		Después del fracaso de largas negociaciones para celebrar un tratado entre la Confederación general alemana de Sindicatos y la Federación alemana de empleados públicos, ADGB y AfA constituyen una “Central sindical de trabajadores públicos”.
31/3/ 1922	El número de miembros de la Federación internacional de sindicatos llega a alrededor de 24 millones.	Número de miembros de la ADGB: 7.874.005; de la AfA: más de 700.000.
Abril 1922	Congreso de la Federación internacional de sindicatos en Roma (rechazo por principio de todo trabajo común con la Internacional sindical roja y la Tercera Internacional).	El congreso de la Federación alemana de empleados públicos reconoce la huelga como arma de legítima defensa.

Junio
1922

Congreso sindical de Leipzig: no se llega a una decisión clara en contra de las comunidades laborales. Declaración de principio en favor de la asociación por industrias.
Fundación de la "*Federación general alemana de empleados públicos*" (sindicato libre).

6. Los derechos de cooperación del trabajador en cuanto trabajador

También respecto de esta tercera forma en que la clase obrera puede conseguir influir sobre las condiciones de trabajo y el proceso de producción, hay una concepción reformista y una concepción revolucionaria. Es obvio que en este caso, en el que el trabajador en cuanto tal, en su calidad de miembro productivo dentro de la comunidad del trabajo, en cuanto perteneciente a una empresa, a una rama industrial y finalmente a la totalidad de la comunidad económica basada en el trabajo común, debe ser reconocido como sujeto participante y portador de determinados derechos comunitarios, la concepción revolucionaria de la lucha por los derechos de cooperación resulta infinitamente más evidente que en los dos casos anteriores. Sin embargo, la experiencia de los últimos años en Alemania ha mostrado de un modo demasiado claro cómo una idea tan totalmente revolucionaria como la del "sistema consejista", nacida en una revolución y desarrollada por revolucionarios, puede ser borrada del espíritu revolucionario por una actitud fundamentalmente no revolucionaria. En un primer momento, en la época del pánico inicial, burgueses y reformistas de diversas orientaciones comprendieron muy bien el carácter "revolucionario" de la idea consejista, y precisamente la manera abierta con la que combatieron todo el movimiento consejista "importado de Rusia" mostraba a su modo cierta comprensión de su verdadero sentido.

Estos experimentados hombres de negocios reconocieron sin embargo muy pronto que la masa no ilustrada de trabajadores alemanes, si bien se asía obstinadamente a esta nueva *palabra* con un instinto revolucionario imperturbable, carecía no obstante aún de la energía consciente de su fin que hubiera sido necesaria para realizar la *cosa* significada por aquella palabra. Y los negociantes de la nueva república alemana se decidieron a aprovechar esta circunstancia con todo refinamiento. Así pues, rápidamente comenzaron a poner en escena la triste y grotesca comedia que, después de su finalización, puede titularse “la castración de la idea consejista”, y que se extiende durante todo el primer año de la nueva república alemana de noviembre. En esta comedia, todos los pasos dados hacia adelante bajo la presión de las masas no han sido más que maniobras aparentes, mientras que sólo en los casos en que se tuvo que retroceder hubo un movimiento real. Los pasos adelante consistían en engañar a las masas que habían entrado en movimiento con palabras que aparentaban “concesiones a la idea consejista”, mientras que en la realización práctica de esas promesas se amputaba totalmente y con mucho cuidado precisamente el núcleo revolucionario que les importaba realmente. Los pasos hacia atrás consistían en que tras de las espaldas de los “consejos” existentes y sin afectarlos formalmente, o incluso con su aprobación “suicida”, se llenaba a la nueva república con tantos fantasmas resucitados de instituciones burguesas y capitalistas que, bajo el peso de las reacciones iniciadas por los representantes mismos de la clase obrera, los débiles comienzos de una acción verdaderamente revolucionaria y proletaria tenían que sofocarse nuevamente. En numerosas etapas, con maniobras dilatorias, combates en retirada, promesas solemnes y engaños hábilmente disfrazados, consiguieron finalmente que en lugar del “anillo auténtico” exigido por la verdadera voluntad de las masas, es decir, en lugar del derecho directo de cogestión de los trabajadores en la producción, como etapa hacia el control de la producción y la participación organizada en la conformación del proceso productivo en las formas del sistema económico consejista, pudieran introducirse una serie de decorados, proveniente del desván de las reformas sociales de la preguerra, ya probados hace tiempo y cuyo carácter inofensivo era bien conocido.³² En lugar de los consejos obreros proletarios con derecho

32 Umbreit, *Arbeiterschutzgesetzgebung [Legislación de protección laboral]*, Berlín, 1906, editorial de la Comisión General, pp. 138-148 da un buen panorama general sobre las

de cogestión, se colocó dentro de cada empresa una mera continuación “orgánica” de las “comisiones de obreros y empleados” de 1891 y 1916, y en lugar de los denominados “consejos superiores” se recurrió a las “cámaras laborales” paritarias con las que ya el gobierno de Guillermo había tratado de congraciarse repetidas veces con la clase obrera, y ante las cuales, en el olvidado año 1905, el congreso sindical de Colonia se había decidido por una auténtica representación de clase en forma de una “cámara puramente obrera”.³³ La única e indigna concesión que se hizo finalmente a la idea revolucionaria de los consejos, de mala gana y ante la presión del levantamiento de las masas, fue —es vergonzoso decirlo— un simple cambio de *nombre*. El gobierno de Scheidemann, que el 25 de febrero de 1919 aún declaraba:

“Ningún miembro del gabinete piensa o ha pensado en introducir el sistema consejista ni en la constitución ni en el aparato administrativo”, tuvo que ceder a la presión irresistible de las masas y declarar ocho días después, el 5 de marzo de 1919:

“Los consejos obreros serán reconocidos por principio como representaciones de intereses económicos y tendrán una base constitucional.”

Con esta tardía promesa, repetida con frecuencia en cada nueva situación difícil, se contentaron las “masas revolucionarias” en Alemania, y así se llegó finalmente a la memorable representación en el Teatro Nacional de Weimar, que en los carteles se anunció como la “integración en la constitución del sistema consejista” y que en verdad fue el entierro de toda realidad de revolución social en Alemania. Y lo que aparece actualmente en la república alemana como “derechos de participación” de los consejos “inferiores” ya existentes y de los todavía planeados consejos “superiores” no es, a pesar del nombre altisonante, más que la realización de las propuestas de política social con las que políticos burgueses reformistas bien intencionados, junto con pacíficos socialdemócratas, intentaban mejorar la situación económica vigente ampliando los derechos de los trabajadores ya en la época guillermina, antes de la guerra y

“representaciones obreras legales” del período de preguerra.

33 Cf. la “Resolución del Quinto Congreso Sindical” de Colonia, reproducido en, Umbreit, *loc. cit.*, p. 162. Además los comentarios de Umbreit en 1906, p. 148.

con especial énfasis posteriormente, durante el período de guerra. Muy características en este sentido son las expresiones del especialista en consejos de la Confederación General Alemana de Sindicatos, *Otto Albrecht*, aparecidas en el *Korrespondenzblatt* del 27 de mayo de 1922:

No ha sido difícil crear una ley de consejos de empresa, pues ya se tenían sus precursores en las comisiones obreras establecidas por la enmienda del Reglamento Industrial de 1891. Sólo se trataba, y *sólo se trata*, de desarrollar el núcleo de la idea allí presente y de generalizar esa institución. La idea de los consejos obreros y económicos tampoco es por cierto algo totalmente nuevo, pues la exigencia de tales cuerpos se conoce ya desde algunas décadas, sólo que antes se los llamaba “cámaras obreras” y “cámaras laborales”.

Antes de oponer el verdadero sentido revolucionario de la “idea consejista” a esta deformación reformista que ha triunfado en la práctica en los últimos tres años en Alemania, ofreceremos un panorama de todas aquellas formas en las que la visión reformista cree poder ver la realización de la “idea consejista”, formas que pertenecen en su gran mayoría al período de guerra y postguerra, aunque en parte son más antiguas. En otras palabras, daremos un panorama de aquellas instituciones por medio de las cuales la sociedad capitalista actual concede ya a los trabajadores en cuanto tales una cierta influencia, aunque mínima, sobre la conformación de la relación laboral. Aunque en la forma en que han alcanzado validez legal entre nosotros estos derechos de cooperación obrera, adornados actualmente con nombres tan rimbombantes, no son en realidad “nada nuevo”, sino que sólo representan una continuación lineal del desarrollo que ha comenzado ya hace decenios en Alemania, puesto que consideramos todas estas denominadas reformas sociales como parte integrante del gran proceso histórico de la revolución social, es necesario que las coloquemos también dentro de esta perspectiva revolucionaria. Quien considere como Marx que la “política social” del estado capitalista, realizada hasta la última época casi sin participación “positiva” de los partidos socialistas, así como todas las luchas salariales de los sindicatos son procesos parciales de un único proceso “revolucionario”, tiene que considerar también de la misma manera todo derecho de cooperación de un “consejo de empresa” o de un “consejo obrero de distrito”, por más insignificante que sea. El surgimiento de estos

derechos de cooperación también aparece como una parte del gran proceso de la “revolución proletaria”, que según la teoría de Marx no puede pensarse como un proceso unitario de corta duración, sino que representa un proceso general compuesto por innumerables partes de tipo muy diverso, al que también pertenece como elemento integrante lo que una concepción superficial ideológica quisiera oponer, con el nombre de “reforma social”, a la llamada “revolución social”. Ningún marxista verdadero puede considerar cualquier reforma social como un sustituto de la revolución social total (sólo el marxismo castrado de los “revisionistas” del pasado y del actual programa del partido socialdemócrata puede entregarse a este engaño). Pero por otra parte, todas las “reformas sociales” de las que está lleno el siglo XIX tampoco están fuera del proceso global de la revolución proletaria, sino que se encuentran en medio de él. Desde el punto de vista del marxismo revolucionario, todas ellas aparecen como escaramuzas previas, más o menos desarrolladas, a la batalla social decisiva que se acerca inevitablemente. En ese sentido, consideramos que también todas las “imperfecciones, debilidades y miserias” que ha recorrido la historia del movimiento consejista alemán desde 1918 son eslabones necesarios de la larga y trabajosamente forjada cadena de la “revolución proletaria”.

Si queremos presentar en un resumido panorama los débiles “derechos de cooperación” que posee el trabajador en cuanto miembro del proceso productivo dentro de la sociedad económica capitalista, debemos tener en cuenta por supuesto el hecho de que en el actual estado de cosas es totalmente imposible, sin forzar la realidad, trazar una diferenciación clara entre este grupo especial de derechos de participación y las formas analizadas anteriormente, especialmente los derechos de participación sindical (véase *supra*, § 5). Ya hemos visto, y a continuación lo veremos con más detalle, que no sólo los reformadores sociales burgueses, sino también los dirigentes sindicales de la clase proletaria, durante toda la época en que se ha luchado por los “consejos” no han querido de ninguna manera, y más aún, han impedido por todos los medios, que los derechos de cooperación directos que posee el trabajador como miembro de una empresa o una rama de la industria se independicen de los derechos indirectos de que goza como miembro de su asociación profesional. Y a pesar de nuestra oposición de principio al “reformismo” sindical, tenemos que expresar con toda claridad que considerado desde el punto

de vista de ese reformismo, los sindicatos tenían razón al combatir las tendencias particularistas, de coloración localista, anarquista y sindicalista que aparecían en algunos lugares en el “movimiento consejista”. Desde la perspectiva de la concepción “puramente sindical”, que considera que el único objetivo de todas las luchas sindicales es la defensa permanente contra la pauperización que amenaza continuamente al proletariado en la sociedad capitalista, no cabe duda de que el mayor progreso histórico del movimiento sindical ha sido la aparición de las grandes asociaciones sindicales organizadas por profesiones en lugar de las primeras organizaciones locales de miembros de una empresa.³⁴ En aquellas asociaciones, que dada la generosidad de los obreros no necesitaban tener en cuenta para nada la rentabilidad capitalista de la empresa individual, la lucha de clases podía llevarse adelante de una manera mucho más amplia, enérgica y sin trabas que en las ineficientes “organizaciones de empresa” y “asociaciones locales”. En efecto, si se dejan de lado algunas excepciones aisladas, durante la preguerra la regla era que las “comisiones obreras” formadas en las empresas individuales no tenían su mayor importancia en los lugares en los que la clase obrera desarrollaba con mayor vigor la lucha de clases, sino precisamente lo contrario. El agitador empresario estaba dispuesto a tratar con “su” comisión obrera, mientras que rechazaba violentamente los tratos con los dirigentes sindicales “ajenos a la empresa”. Coincidiendo de un modo sumamente característico con esto, el *derecho de clase* capitalista de la preguerra trató de fomentar y desarrollar las “comisiones obreras” de las empresas individuales, al mismo tiempo

34 En este sentido, resulta totalmente correcto que un reformador social de principios como T. Brauer, de origen cristiano y burgués, defienda por ese motivo la idea profesional, en contra de la idea de organización por empresa o industria. Sus diferentes trabajos, distinguidos por una clara objetividad, pertenecen según mi opinión a lo mejor que se ha escrito sobre el tema desde el lado burgués (cf. por ejemplo el pequeño ensayo “Betriebsorganisation und Betriebsrate” [“Organización de la empresa y consejos de empresa”], en *Soziale Praxis*, año 29, n.º 57 del 3/11/1920). Pero lo que no es de ningún modo correcto es que miembros de los sindicatos “libres”, que dicen estar en la perspectiva revolucionaria de la lucha de clases, defiendan actualmente con tanta frecuencia exactamente las mismas ideas que los Hirsche, los cristianos e incluso las Federaciones Obreras Nacionales Alemanas, y en la mayoría de los casos con exactamente los mismos argumentos.

que, tal como lo hemos visto, ponía a las asociaciones sindicales profesionales todas las trabas e inconvenientes posibles.³⁵

En la medida, pues, en que se abstraiga del significado especial que adquieren las formas directas del derecho de participación obrera desde la perspectiva del proceso inmediatamente revolucionario, puede considerarse totalmente justificado el esfuerzo de los sindicatos por subordinar a los “consejos de empresa” como simples “órganos auxiliares” de la lucha sindical y de este modo dirigir y controlar a los representantes de los intereses de las empresas individuales de acuerdo con los intereses de la totalidad de la clase. Este modo de ver se invierte sólo cuando se piensa en el significado especial de los consejos en cuanto órganos de control de la producción en la fase decisiva de la lucha por el poder entre la clase capitalista y la clase proletaria, así como en su papel de funcionarios responsables de la futura economía socializada. Bajo la perspectiva de esta nueva tarea, la forma dominante de organización sindical en todos los países capitalistas, la “asociación profesional”, aparece como una forma relativamente poco apropiada de la organización de clase del proletariado. Bajo esa perspectiva, y precisamente en la época presente, en la que se acerca el momento de la lucha decisiva, resulta absolutamente necesario transformar los sindicatos de “asociaciones profesionales” en “asociaciones industriales”, es decir, en asociaciones en las que lo que decide la pertenencia del trabajador no sea la formación y actividad “profesional” de cada obrero sino su pertenencia a una determinada “empresa” y, a través de ella, a una determinada “rama de la industria”. En este contexto, la relación entre los sindicatos y los consejos de empresa aparece también bajo una perspectiva totalmente diferente. El consejo de empresa ya no aparece como un mero “órgano auxiliar” de los sindicatos en su lucha por el mantenimiento de la situación de los trabajadores dentro de la sociedad capitalista de clase existente, sino como el “puesto de avanzada” con el que los sindicatos se consolidan en las empresas y en las ramas industriales, que aún están en manos del enemigo de clase y que le deben ser quitadas para llevarlas al *control* y finalmente a la *administración* exclusiva de la clase proletaria organizada económica y políticamente.

35 Lo mismo es comprobado también por Kaskel, *Neues Arbeitsrecht* [Nuevo derecho laboral], 1920, pp. 162-163.

Apartándose bastante ampliamente de este razonamiento “revolucionario”, el movimiento sindical alemán se ha ido concentrando cada vez *más*, y al mismo tiempo de un modo cada vez *más exclusivo*, en las llamadas “tareas sindicales”, especialmente en los dos últimos decenios antes de la guerra y en medida aún mayor durante y después de ella. Tal es así, que incluso respecto de cuestiones en las que parece plantearse por sí misma la idea de la gran tarea futura del control y la administración de la economía, no pudo superar la estrecha perspectiva del trabajador en cuanto “demandante de trabajo”, y como consecuencia de ello no concibió nunca el “derecho de cooperación” de la clase obrera como algo más que el derecho —conseguido o simplemente mantenido por medio de la lucha sindical— de que las asociaciones profesionales obreras tengan voz frente a las asociaciones profesionales empresarias. Teniendo en cuenta esta limitación, los sindicatos se han revelado, sin embargo, como verdaderos maestros en la fase del movimiento sindical iniciada con la derogación de la ley sobre los socialistas y conducida por hombres tales como el recientemente fallecido *Carl Legien*. En un tiempo relativamente corto, los simples “comités de huelga” de comienzos de la década de 1890, débiles, bastante mal organizados y financiados y poco eficientes, se convirtieron en grandes organizaciones, poderosas, excelentemente organizadas y financiadas y extraordinariamente eficientes en muchos sentidos, organizaciones que ya no sólo se servían de la huelga para alcanzar su objetivo, el mantenimiento del nivel de vida de la clase obrera, sino que además de esta arma, mantenida como “ultima ratio” (medio extremo), también aplicaban otros medios totalmente diferentes. Mientras que hasta la década del 90 la huelga había sido prácticamente el único medio de lucha sindical, los gastos de los Sindicatos Libres de Alemania para “apoyo, instrucción, etc.” ascendieron en los años que van de 1891 a 1909 —tal como se vanagloriaba siempre Carl Legien— a la suma de 117.662.844 marcos, mientras que en el mismo período sólo se gastaron 71.788.648 para “huelgas y cierres patronales”.³⁶ Paralela a ésta fue la evolución de las comisiones de salarios y arbitrajes. Mientras que en un comienzo sólo se celebraban convenios salariales de corta duración, que

36 Legien, *Die deutsche Gewerkschaftsbewegung [El movimiento sindical alemán]*, ed. de los *Sozialistische Monatshefte*, 1910, p. 21. En el ya citado panorama general de Umbreit, *25 años de movimiento sindical alemán, 1890-1915*, se encontrará más material, ordenado de modo conciso y al mismo tiempo muy claro.

no eran más que un “alto el fuego” en la lucha de clases, poco a poco se empezaron a hacer, asociación por asociación, acuerdos salariales de mayor duración, hasta llegar en algunos casos a la constitución de “comisiones salariales” permanentes.³⁷ De los 10.520 convenios colectivos de trabajo en validez en Alemania en el año 1912, que abarcaban 188.323 empresas y reglamentaban las relaciones de trabajo de 1.552.827 trabajadores,³⁸ una porción muy grande había sido celebrada a largo plazo o por tiempo indeterminado con derecho a renunciarlo con aviso previo; un número cada vez mayor de ellos preveía la formación de “comisiones de arbitraje” para la resolución de diferencias que pudieran surgir especialmente en el convenio salarial. Finalmente, en la época anterior al estallido de la guerra y basándose en la propuesta de reformadores sociales burgueses (¡Brentano!), se llegó a que en el futuro los convenios salariales ya no se basarían en las organizaciones profesionales de empresarios y obreros sino en las *organizaciones profesionales conjuntas* (siguiendo el modelo de la comunidad salarial de los impresores, existente desde 1896). El último paso de este camino lo constituye la reunión de organizaciones empresarias y obreras para otros fines, además de la concertación de las condiciones salariales y laborales. La coronación de todo este desarrollo “económico-pacífico” de los sindicatos alemanes debe verse en la institución oficial de las “comunidades laborales” y otras instituciones similares creadas hacia el fin de la guerra y después de ella.³⁹ De las numerosas y variadas

37 Los convenios colectivos de trabajo a largo plazo y las comunidades tarifarias deben considerarse como precursores de las “comunidades laborales” posteriores, y las oficinas de arbitraje salarial como pasos previos hacia las “comisiones legales de arbitraje”.

38 Sobre la importancia actual de los convenios colectivos de trabajo, cf. los números especiales 23 y 26 (recién aparecido) de las *Hojas de trabajo del Reich*, publicadas por el Ministerio de Trabajo del Reich.

39 Según Kaskel, *loc. cit.*, p. 225, las comunidades laborales tienen como objetivo “la solución común de las cuestiones económicas y de política social que afectan a toda una profesión, incluyendo la legislación y administración así como la exigencia de reglamentación salarial de la relación de trabajo”. Esta caracterización corresponde sin duda a la ideología con que fueron creadas originalmente las comunidades de trabajo y que ha encontrado en sus disposiciones una expresión penosamente retórica, que recuerda el estilo de la Constitución del Reich (cf., por ejemplo, la disposición de la comunidad laboral central del 12/12/1919: “Imbuidos por la responsabilidad y el conocimiento”, etc., etc.). En la realidad histórica, sin embargo, han ido limitando su actividad cada

instituciones de este tipo, las más importantes siguen siendo aún hoy las tres grandes “Comunidades laborales centrales” de la industria, la comunicación y el transporte, y la agricultura y la explotación forestal, fundadas en noviembre de 1918 por un “acuerdo jurídico” voluntario de las organizaciones obreras y empresarias. Además de ellas, pueden distinguirse los siguientes cuatro grupos de instituciones organizadas al modo de las comunidades laborales.

1) Las “cámaras profesionales” con participación de los trabajadores⁴⁰ y las “comisiones profesionales paritarias”.⁴¹

vez más a la tarea señalada por Kaskel en último lugar, y actualmente no son más que “centros en los que se juegan las diferencias sociales de la lucha diaria”. Así se expresa el informe anual de la “Unión de Federaciones Empresarias Alemanas” para el año 1921 (p. 4), y agrega el siguiente comentario, sumamente característico: “Hay que tener en cuenta sin embargo que una parte de las tareas que se le habían encomendado originalmente son llevadas a cabo por el *Consejo económico provisorio del Reich*, en el que *parcialmente se encuentran las mismas personas que en la Comunidad Laboral Central*”.

40 El concepto de “cámara” no tiene en sí nada que ver con la idea de un trabajo común de empresarios y trabajadores. Casi todas las cámaras existentes hasta ahora en Alemania (Cámara agrícola, cámara artesanal, cámara de industria y comercio) son cámaras puramente empresarias. Por otra parte, desde el congreso sindical de Colonia de 1905, la socialdemocracia aspira, con el nombre de “cámaras obreras”, a una representación puramente obrera. El gobierno y los partidos burgueses, en cambio, trataron hasta el año 1918 de crear “cámaras laborales” que, si se hubieran formado, hubieran sido representaciones comunes de empresarios y obreros. Algunos “Länder” alemanes han hecho también débiles intentos, tanto antes de la guerra como después, para introducir una participación obrera en las cámaras empresarias. Estos intentos no han alcanzado sin embargo una importancia especial. Hasta ahora, la única realización práctica en Alemania de la “idea de las cámaras laborales” han sido las creadas en 1919 en la minería por medio de una legislación del Reich y como sustituto de la socialización. Cámaras formadas exclusivamente por trabajadores (cámaras obreras y de empleados) hay hasta ahora solamente en el Estado Libre de Bremen, donde fueron creadas por una ley del año 1921.

La mejor información sobre el aspecto jurídico y la actividad práctica de todas las cámaras existentes en Alemania se encuentra en la memoria de Stegemann, a la que volveremos más adelante con mayor detalle, *Zur Wirtschaftsverfassung des deutschen Reiches* [*Sobre la constitución económica del Reich*], Brunswick, 1922, pp. 36 ss., y pp. 14-17.

41 Las comisiones profesionales más importantes son las que se constituyeron desde principios de 1919 para el trabajo domiciliario, especialmente la confección, creadas de acuerdo con la ley de trabajo domiciliario de 1911, que después de su promulga-

2) Los “consejos económicos”, de acuerdo con el artículo 165 de la “Constitución del Reich”, de cuyos tres o cuatro niveles, hasta ahora sólo se ha constituido provisionalmente por medio de decretos, la esfera superior: “el consejo económico del Reich”.

3) Las 264 “comisiones de arbitraje” oficiales creadas por la ley de servicio auxiliar de 1916 y el decreto del 23 de diciembre de 1918.

4) Los “cuerpos de economía común” creados desde 1919 sobre la base de la “ley de socialización” del 23 de marzo de 1919 y del artículo 156 de la “Constitución del Reich”. Los más importantes son, como ya se ha señalado, los instituidos para la minería del carbón, la minería de la potasa, la explotación del hierro, la electricidad y el comercio exterior. La considerable importancia práctica de las “oficinas de comercio exterior” organizadas con economía común es ilustrada por el hecho de que en las 59 oficinas existentes hasta ahora trabajan más de 1.000 representantes obreros y empresarios, nombrados en su totalidad por la comunidad laboral central o por su intermedio.

Todas estas instituciones creadas por “acuerdo jurídico” y por leyes y decretos se caracterizan por el hecho de que dan lugar a alguna forma de derecho de cooperación obrera que va más allá de los derechos que consiguieran anteriormente los trabajadores por medio de un simple “acuerdo colectivo” entre sindicatos obreros y empresarios o asociaciones de empresarios (el llamado “convenio colectivo de trabajo”), pero que también en este caso sólo se piensa en el obrero en cuanto “demandador de trabajo” y en cuanto miembro de una organización profesional de trabajadores, y nunca en el trabajador en cuanto tal, en cuanto miembro que participa en el proceso de producción social. Por ello, todas estas instituciones, aun cuando se designen “consejos”, como en el caso de los “consejos económicos”, esencialmente no son más que el cumplimiento del *primer párrafo* del artículo 165 de la “Constitución del Reich”, en el que se reconocen las asociaciones profesionales de trabajadores y empresarios así como sus acuerdos.⁴² Y el único lugar de

ción había quedado como letra muerta. Además, existen también comisiones profesionales de panaderos y pasteleros, constituidas por decreto desde fines de 1918.

42 El párrafo expresa: “Los obreros y empleados son llamados a participar con-

nuestra constitución económica en el que el trabajador ejerce derechos no sólo en cuanto obrero organizado profesionalmente sino también en cuanto miembro productivo del proceso de producción social, es la constitución de la empresa singular, tal como está reglamentada por la “ley de consejos de empresa” del 4 de febrero de 1920. A este lugar tendremos que volver más adelante, cuando tengamos que hablar de la idea consejista revolucionaria. En este capítulo señalamos sólo brevemente que los derechos de las representaciones de empresa establecidos por la ley de consejos de empresa van fundamentalmente más allá de los de las antiguas “comisiones obreras permanentes”, legalizadas como instituciones facultativas por la enmienda del Reglamento Industrial de 1891 e introducidas posteriormente como institución obligatoria por la ley de servicio auxiliar de 1916. Por lo pronto, los colocamos sin embargo en este capítulo y en el cuadro siguiente dentro del desarrollo histórico general de todos los derechos de cooperación obrera existentes actualmente en el interior de la sociedad capitalista, dentro del cual se encuentran en parte efectivamente, en cuanto continuadores de las “comisiones obreras” de la época prerrevolucionaria. Pero por otra parte, en cuanto continuadores de los consejos elegidos en la época revolucionaria, pertenecen a otra serie evolutiva de la que hablaremos en el capítulo siguiente.

Al igual que los dos cuadros anteriores, tampoco el siguiente pretende una reproducción completa de todos los hechos históricos. Sólo aspira a presentar los *hechos más importantes* para ilustrar la evolución que ha tenido lugar hasta el presente en la medida en que resulta necesario para el objetivo general de nuestra investigación.

Desarrollo histórico de los derechos de cooperación del trabajador en cuanto perteneciente a la empresa y en cuanto miembro del proceso total de producción social

A la época de la *constitución feudal-patriarcal del trabajo* propia de la Edad Media y de los comienzos de la Edad Moderna, en la que la mayoría de los trabajadores industriales y agrícolas carecían todavía —total o parcialmente— de libertad, le sigue, alrededor de 1800, la época de la

juntamente con los empresarios, en igualdad de derechos, en la regulación de las condiciones salariales y de trabajo, así como en la totalidad del desarrollo económico de las fuerzas productivas. Se reconocen las organizaciones de ambas partes y sus acuerdos”.

constitución capitalista del trabajo, caracterizada por la *total falta de derechos* del asalariado, personalmente libre, tanto en la empresa como en la totalidad de la economía.

Totalidad de la economía

Empresa

1848	En la Asamblea Nacional de Francfort se presenta una moción en favor de que en cada fábrica una “comisión de fábrica” (propietario y representantes elegidos por el personal) expida un “reglamento de trabajo” obligatorio, que tiene que ser aprobado por un “consejo de fábrica” (elegido por las comisiones de fábrica del distrito).
1861	Una ley industrial introduce en Sajonia reglamentos fabriles obligatorios para las grandes empresas. Otros estados alemanes adoptan disposiciones similares.
1869	Moción de Bebel en el parlamento: todo empresario que ocupe a más de diez trabajadores “está obligado a concluir un reglamento fabril con sus obreros”.
1869	Reglamento Industrial: el reglamento fabril no es obligatorio.
1874	Una investigación del Consejo Federal muestra que en casi todas las fábricas existen regla-

- 1877-1888 El Partido Socialdemócrata exige en el parlamento “cámaras industriales” paritarias. mentos fabriles expedidos unilateralmente por los empresarios.
- 1880-1881 Bismarck establece un “Consejo Económico Prusiano” y aspira a crear un “Consejo Económico del Reich”.
- 1885-1890 El Partido Socialdemócrata solicita “cámaras laborales” paritarias.
- 1891 “Ley de protección laboral” (Reglamento Industrial, 134*a*-134*b*): Reglamento de trabajo obligatorio para empresas con por lo menos 20 trabajadores. Comisiones obreras con muy pocos derechos (134*d*, 134*b*, párr. III). Antes de expedir el reglamento de trabajo debe darse oportunidad de “expresarse” sobre su contenido a los trabajadores mayores de edad o a la “comisión obrera”.
- 1897 Una enmienda del Reglamento Industrial (103*i*, 103*k*) prescribe la formación de “comisiones de oficiales con ciertos derechos de cooperación” ante las cámaras de artesanos.
- 1905 El congreso sindical de Colonia se decide en favor de una “cámara puramente obrera”. Una enmienda de la ley general de minería prusiana introduce comisiones obreras obligatorias para empresas con más de 100

trabajadores.

- | | | |
|------------|---|---|
| 1908-1909 | Los proyectos de ley para la institución de “cámaras laborales” fracasan porque el gobierno no quiere que se elijan secretarios obreros en las cámaras. | Una enmienda de la ley de minería prusiana establece que en las empresas con mayores riesgos se elija “personal de seguridad” y amplía las competencias de las comisiones obreras obligatorias (“buenas relaciones”). |
| 1/8/1914 | | De varios millones de empresas, sólo algunos miles poseen una “comisión obrera permanente” facultativa de acuerdo con el §134 <i>b</i> del Reglamento Industrial. |
| 1916 | La ley de servicio auxiliar crea comisiones paritarias con un “presidente imparcial” nombrado por el Ministerio de Guerra. | La ley de servicio auxiliar introduce “comisiones obreras” y “comisiones de empleados” obligatorias para todas las empresas que participan en el servicio auxiliar y tengan por lo menos 50 trabajadores, con el objeto de “salvaguardar las buenas relaciones entre trabajadores y empresarios”. |
| 1917 | Los sindicatos exigen “cámaras laborales por distrito”. | |
| Abril 1918 | Proyecto del gobierno para la creación de “cámaras laborales” sobre base profesional. | |
| Nov. 1918 | Formación del “Consejo de delegados populares”, control de | Elección de consejos revolucionarios con competencias eco- |

	la “comisión ejecutiva del consejo de obreros y soldados”, Berlín.	nómicas y políticas como órganos del control proletario de todos los potentados económicos y políticos de la sociedad capitalista.
12/11 1918	La proclama de los delegados populares mantiene las disposiciones arbitrales de la ley de servicio auxiliar.	
16-21/ 12/ 1918	Primer congreso de los consejos de obreros y soldados en Berlín.	
23/12/ 1918	Reforma del sistema legal de arbitraje. Reemplazo del “presidente imparcial” elegido por el Ministerio de Guerra por uno elegido por los propietarios o eventualmente por las autoridades centrales.	Introducción para todas las empresas con por lo menos 20 obreros o empleados, de “comisiones de obreros y empleados” legales, destinados a defender los intereses económicos y sociales de los trabajadores.
Enero 1919	Formación de la primera “comisión profesional” paritaria para el trabajo domiciliario, de acuerdo con la ley de trabajo domiciliario de 1911.	Las “comisiones de obreros y empleados” alcanzan un limitado derecho de cooperación respecto de ciertos despidos (decreto del 4/1/1919).
Feb. 1919	Formación de “cámaras laborales” en la minería del carbón en el Ruhr y la Alta Silesia.	
Marzo 1919	La llamada “ley de socialización”. Ley de reglamentación de la industria del carbón.	Acuerdo para la zona minera del centro de Alemania (derecho de cogestión económica de los consejos de empresa).

Abr. 1919	Ley de regulación de la industria de la potasa.	Fallo arbitral en la industria metalúrgica de Berlín (Acuerdo sobre derechos de cooperación de los representantes de empresa en contrataciones y despidos).
11/8 1919	La Constitución del Reich, en su artículo 156, “da base constitucional” a la “economía común”.	La Constitución del Reich, en su art. 165, “da base constitucional” al sistema consejista.
Dic. 1919	Ley sobre “socialización de la industria eléctrica”. Decreto sobre control del comercio exterior.	
Feb. 1920	Un decreto del 12/2/1920 contiene importantes progresos del sistema legal de arbitraje.	<i>Ley de consejos de empresa</i> del 4/2/1920.
Abr. 1920	Formación de otros cuerpos de “economía común” con administración autónoma (federación de la industria del hierro, oficinas de comercio exterior).	
Mayo 1920	Formación del “Consejo económico provisorio del Reich”.	
Jun. 1920	Formación de la “Central de consejos de empresa” de la Confederación general alemana de sindicatos y de la Comunidad laboral de Federaciones Libres de Empleados (AfA).	
5-7/	Primer congreso de consejos	

DESARROLLO HISTÓRICO

- 10/
1920 de empresa de los sindicatos
libres, Berlín.
- 1921 Formación de una “cámara obrera” y una “cámara de empleados” en el estado libre de Bremen. Ley sobre balances y contabilidad de ganancias y pérdidas en la empresa.
- 1922 Ley sobre la designación de miembros del consejo de empresa para el consejo de administración.

III

SISTEMA CONSEJISTA Y COMUNIDAD LABORAL

7. De los consejos revolucionarios al “sistema consejista” de la Constitución

En nuestra exposición anterior (veáse supra, § 6) hemos considerado que la última forma de “cooperación” en la conformación del proceso productivo social por la que ha luchado desde 1917-1918 la clase obrera europea con el grito de batalla de la “idea consejista” era un mero “trabajo preliminar”, de un modo similar a como lo eran los otros “derechos de cooperación” que habían conquistado los trabajadores en cuanto ciudadanos, por medio de la política social estatal, y en cuanto vendedores de la mercancía fuerza de trabajo, por medio de la lucha sindical. Con la conquista de estos derechos, la clase trabajadora, en camino hacia su liberación, ha tratado de abrirse camino aun antes de la subversión del orden social capitalista. Ahora debemos dar cuenta sin embargo, de aquel momento del “movimiento consejista revolucionario” por el que va *más allá* de las simples luchas por reformas sociales y de todas las luchas sindicales que se mantienen dentro del orden social capitalista, sin alterarlo esencialmente. Considerado en éste, su sentido más propio, el movimiento consejista ya no aparece como una mera acción preparatoria para la futura batalla principal, sino como el verdadero y definitivo comienzo de esta batalla decisiva misma. El “grito por los consejos” no era solamente una frase periodística en la primera fase del movimiento revolucionario en Alemania, sino que en boca de las masas significaba efectivamente, aunque todavía de un modo confuso y poco claro, la voluntad fuerte y decidida de *revolución social*. Significa que en la nueva fase de la lucha de la clase trabajadora por su liberación iniciada con las terribles conmociones y los atroces sufrimientos de la guerra mundial, los trabajadores estaban finalmente dispuestos a llevar a cabo, también

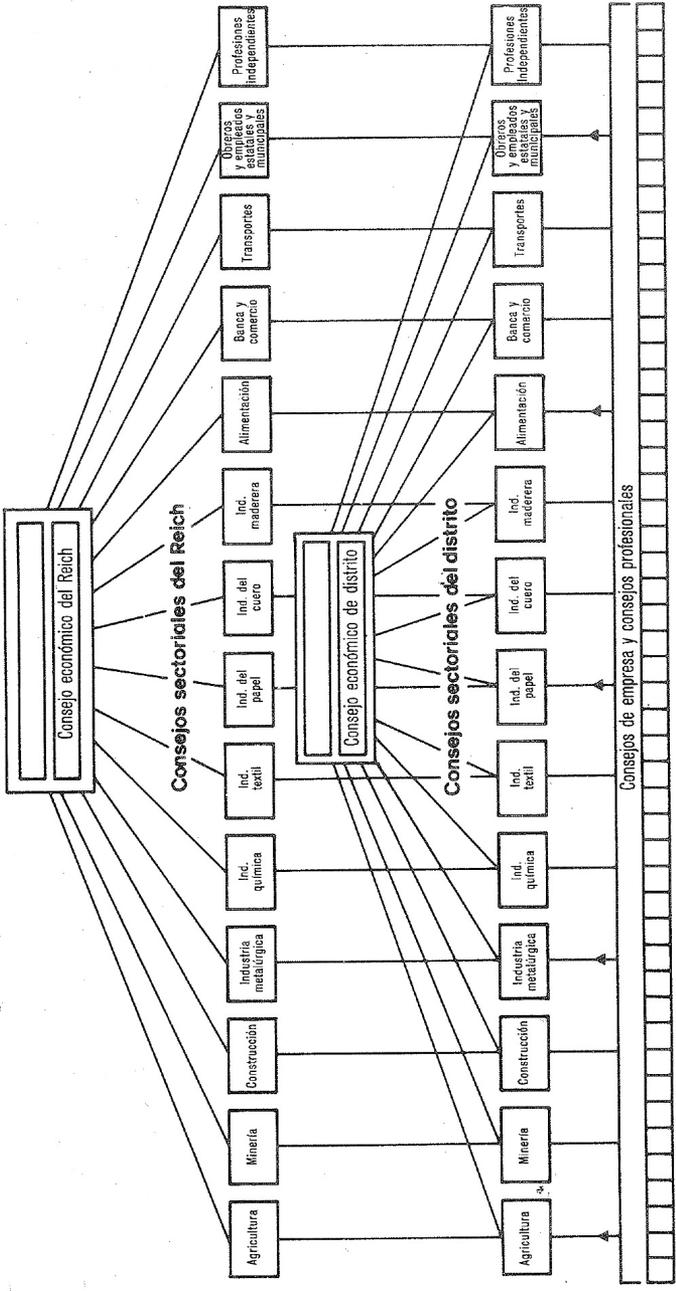
en el campo de los hechos, la ruptura abierta y total con la idea jurídica burguesa, objetivamente superada ya hace tiempo, que considera todo lugar de trabajo como la propiedad privada de su poseedor, todo trabajador como un medio comprado por él. Con la elección de sus “consejos revolucionarios”, los trabajadores manifestaron su decisión de considerar cada empresa, así como la totalidad de la economía nacional capitalista, compuesta por una serie de empresas individuales y trusts en competencia recíproca, como una verdadera “comunidad del trabajo”, y a los trabajadores empleados en ella como sus “ciudadanos” con plenitud de derechos. De esta perspectiva se desprende con evidencia la exigencia de que pudieran realizarse finalmente también para el trabajador en cuanto tal, para el trabajador en cuanto miembro activo del proceso social de producción de bienes, los tan famosos derechos políticos fundamentales de “libertad” y “autogestión”, de los cuales los trabajadores sólo han gozado en la sociedad capitalista porciones muy escasas y en sí carentes de valor, sólo en la medida en que poseían derechos políticos en cuanto ciudadanos y en que podían disponer libremente en el mercado capitalista de su mercancía, la fuerza de trabajo. Para esto no alcanza sin embargo, con ponerle al empresario capitalista determinados límites en la explotación y opresión de sus trabajadores por medio de *leyes* sociales; tampoco alcanza con establecer *convenios colectivos* entre federaciones empresarias y obreras en lugar del contrato de trabajo individual entre el todopoderoso propietario capitalista y el desposeído propietario de nada más que sí mismo, el trabajador individual. La clase trabajadora, que ha llegado a una conciencia plena de su situación social, reclama ahora, por el contrario, una *forma directa de autogestión* de sus relaciones de trabajo, que son al mismo tiempo sus relaciones vitales. Esta exigencia necesaria de la clase obrera que se dispone a su propia liberación se ha reflejado muy poco en los programas y la práctica de los “viejos” partidos y sindicatos socialdemócratas de Europa y América, especialmente en la última época de estancamiento previa a la guerra mundial. La idea de la autoliberación económica “directa” de la clase trabajadora fue en cambio muy acentuada por las diversas corrientes anarco-sindicalistas del movimiento obrero, que en los últimos años antes de la guerra mundial fueron ganando terreno frente a los “viejos” partidos y movimientos sindicales socialdemócratas, primero en los países latinos y posteriormente también en el mundo anglosajón. Frente al “reformismo” político y económico de los partidos y sindicatos socialdemócratas, todos estos movimientos buscaban rescatar

el carácter revolucionario del movimiento de clase proletario y tenían en esto totalmente razón, por más fantástica, abstracta, unilateral e insuficiente que haya sido la forma en que han expresado esta idea. Sólo en la época en que se desataba verdaderamente la revolución fue posible volver a concentrar la acción política y económica en una unidad revolucionaria. Las ideas unilaterales de una revolución obrera política o económica confluyeron en la exigencia de un “sistema de consejos económicos y políticos”, o, para colocar en lugar de esta fórmula todavía poco clara de la teoría alemana de los consejos la fórmula mucho más clara y exacta de la práctica consejista rusa: las exigencias económicas y políticas del proletariado buscaron su realización común en la construcción de un *sistema económico de consejos controlados por el estado proletario*. “En todas las empresas que empleen el trabajo en la forma de cooperación organizada, debe concederse a los trabajadores, bajo la dirección de las autoridades centrales, la administración autónoma más amplia posible, única base sobre la que puede fundarse una educación exitosa de las masas trabajadoras en el espíritu de la forma social socialista y comunista” (Sección v de la “Introducción” al *Código del Trabajo* de la URSS, Editorial Russische Korrespondenz, 1920). El esquema de la página siguiente da *una primera visión* de cómo sería un “sistema económico de consejos” de este tipo.⁴³

Una vez que hemos captado el sentido plenamente “revolucionario” de la “idea consejista”, comprenderemos también la necesidad histórica con la que el “movimiento consejista”, surgido de una manera u otra en la época de la guerra y después de ella como movimiento espontáneo de masas en casi todos los países, se ha quedado en todos los casos en sus primeros comienzos —con la sola excepción de la Rusia soviética—

43 Se trata del “sistema de cajitas” del “Consejo ejecutivo rojo” de Berlín, tan difamado en su época. Ya en aquella época este sistema ha contribuido indudablemente en gran medida a la comprensión de la idea consejista y puede aún hoy prestar un gran servicio para este fin pedagógico.

Representación esquemática de un sistema consejista puramente proletario



para ser finalmente totalmente reprimidos por la reacción que comienza a mediados de 1919. Incluso en Rusia, un estado proletario rodeado por un mundo capitalista hostil, la “administración obrera autónoma” no ha podido mantenerse aún en forma duradera con la extensión con que se la proclama en el principio citado del *Código del Trabajo* ruso. Pero aquí se ha emprendido por lo menos un intento honesto de realizar en la práctica un verdadero sistema consejista, y existe la certeza de que apenas el progreso de la revolución mundial se lo permita al proletariado ruso, este intento será llevado a su fin con toda la energía imaginable. Muy distinta es la situación en todos los países del llamado mundo “civilizado”. En ellos han sido eliminadas radicalmente no sólo todas las conquistas políticas, sino también —prescindiendo de algunos residuos mínimos— todas las conquistas *económicas* del “movimiento consejista” de finales de la guerra y comienzos de la postguerra, y se ha restaurado completamente el sistema capitalista en la forma que corresponde a la situación evolutiva actual de la economía capitalista. La única diferencia que puede comprobarse en este aspecto entre la evolución en los estados capitalistas triunfadores y la evolución presuntamente “revolucionaria” en los países vencidos consiste en que en los primeros la represión y eliminación de los consejos fue desenmascarada, mientras que en los segundos tuvo que ocultarse en un principio en el otorgamiento de una “base constitucional al sistema consejista”, en consideración a las masas que en 1919 se encontraban aún en un movimiento fuertemente revolucionario. En este sentido, resulta muy característico que en los nueve principios generales con los que el art. 427 del Tratado de Versalles ha dado “base jurídica internacional” a los “beneficios permanentes para los asalariados del mundo”, bajo la influencia decisiva de los sindicatos de la Entente y especialmente del dirigente americano Samuel Gomper, no se mencione, o sólo se aluda lejanamente, la cuestión de un derecho de cogestión directa de los trabajadores y de sus representantes elegidos en la conformación de las condiciones de trabajo.⁴⁴ Igualmente característico para el desarrollo en

44 El texto del art. 427 es el siguiente:

“Las partes firmantes del Tratado, reconociendo que el bienestar corporal, moral y espiritual de los asalariados es de suma importancia desde un punto de vista internacional, han creado para la consecución de tan elevado fin la institución permanente prevista en la sección 1, integrada en la Sociedad de las Naciones (se trata de la Organización Internacional del Trabajo de la Sociedad de las Naciones, con la Oficina Internacional

los países vencidos es el totalmente falaz art. 165 de la Constitución del del Trabajo con sede en Ginebra).

“Reconocen que las diferencias de clima, usos y costumbres, así como las diversas conveniencias económicas y tradiciones industriales dificultan la unificación total de las relaciones laborales. Pero, en el convencimiento de que el trabajo no debe ser considerado como una mera mercancía comercial, creen que pueden encontrarse procedimientos y principios para la regulación de las relaciones de trabajo que deben tratar de seguir todas las comunidades industriales, en la medida en que lo permita su situación particular.

”Entre esos procedimientos y principios, las Partes firmantes del Tratado consideran que los siguientes son de especial importancia y requieren una rápida activación:

- 1) El principio directriz ya mencionado, según el cual el trabajo no debe ser considerado simplemente como mercancía u objeto de comercio;
- 2) el derecho de asociación para todos los fines que no sean contrarios a la ley, tanto para trabajadores como para empresarios;
- 3) la retribución a los trabajadores con un salario que les permita un nivel de vida adecuado según la concepción de su tiempo y su país;
- 4) la introducción de la jornada de 8 horas o de la semana de 48 horas como fin al que debe aspirarse en todos los lugares en los que aún no se ha conseguido;
- 5) la adopción de un descanso semanal de por lo menos 24 horas, que, en la medida de lo posible, debe incluir siempre el domingo;
- 6) la eliminación del trabajo infantil y la obligación de limitar el trabajo de jóvenes de ambos sexos tanto como sea necesario para permitir la continuación de su formación y garantizar su desarrollo corporal;
- 7) El principio de igualdad de salario, sin diferencia de sexos, para un trabajo del mismo valor;
- 8) las reglamentaciones sobre relaciones de trabajo promulgadas en cada país tienen que asegurar a todos los trabajadores que se hallen con permiso en el país un tratamiento económico justo;
- 9) Todo estado tiene que crear un servicio de inspección, en el que también participen mujeres, para asegurar el cumplimiento de las leyes y reglamentos de protección laboral.

”Las Partes firmantes del Tratado no proclaman el carácter completo y definitivo de estos principios y procedimientos, pero los consideran sin embargo, apropiados para servir de norma a la política de la Sociedad de las Naciones y para difundir beneficios

Reich del 11 de agosto de 1919, que cumple *verbalmente* el compromiso solemnemente asumido de “dar una base constitucional a los consejos”, pero que *en realidad*, en lugar de los consejos obreros tomados como representación de los trabajadores, coloca un sistema de “consejos económicos” en los que participan representantes de los empresarios, de los obreros “y demás círculos interesados” para llevar a cabo tareas económicas, mientras que la representación obrera, que se desenvuelve paralelamente (los “consejos obreros”, por oposición a los “consejos económicos”) es limitada explícitamente al cometido puramente sindical de “defender los intereses sociales y económicos de los trabajadores”.

Él artículo 165, párrafos II-IV,⁴⁵ dice así:

Para la defensa de sus intereses sociales y económicos los obreros y empleados tienen representación en los consejos obreros de empresa, así como en los consejos obreros de distrito, divididos por ramos, y en un consejo obrero del Reich.

Los consejos obreros de distrito y el consejo obrero del Reich se reúnen con los representantes de los empresarios y demás círculos interesados en el consejo económico del Reich, para llevar a cabo tareas económicas y participar en el cumplimiento de las leyes de socialización. Los consejos económicos de distrito y el consejo económico del Reich deben constituirse de manera que todos los grupos profesionales importantes estén representados de acuerdo con su significación económica y social.

Antes de ser llevados al consejo económico del Reich, los proyectos de ley de importancia fundamental que atañan a la política social y económica deben presentarse para su dictamen al gobierno del Reich. El consejo económico del Reich tiene derecho a presentar por sí mismo estos proyectos de ley. Si el Gobierno del Reich no está de acuerdo, puede a pesar de ello presentar el proyecto al parlamento exponiendo

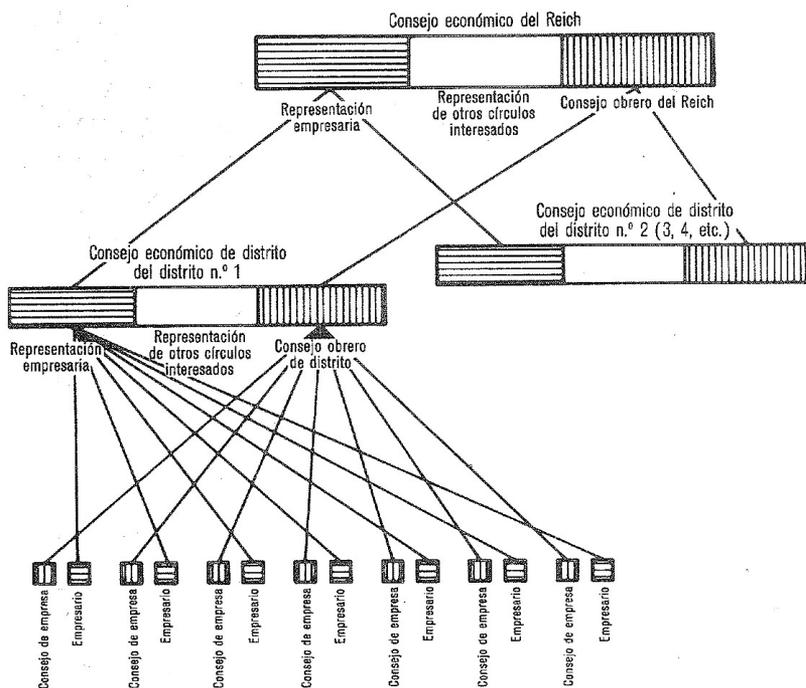
duraderos entre los asalariados del mundo, en caso de que sean aceptados por las comunidades industriales miembros de la Sociedad de las Naciones y que su cumplimiento práctico sea asegurado por las correspondientes autoridades de inspección.”

45 El párrafo I se reproduce supra, p. 102.

su punto de vista. El consejo económico del Reich puede defender el proyecto ante el parlamento con uno de sus miembros.

De acuerdo con esto, la estructura de tres niveles del sistema consejista constitucional tendría el siguiente aspecto:⁴⁶

Representación esquemática el sistema económico de consejos según el art. 165 de la Constitución del Reich



46 Téngase en cuenta que aquí “consejo económico” designa algo totalmente diferente que en el primer esquema. Al igual que en la reglamentación posterior dada por la ley de consejos de empresa, los “consejos de empresa” están divididos en este esquema en “consejos de empresa” propiamente dichos para las grandes empresas y “delegados obreros” para las pequeñas. La Constitución no contiene ninguna diferenciación de este tipo.

8. El gran engaño

Hemos visto que en esta estructura de tres niveles los verdaderos “derechos de cooperación” están previstos sólo para las entidades que no son verdaderos “consejos”, mientras que los verdaderos “consejos” sólo obtienen derechos que no son verdaderos “derechos de cooperación”. Hay que decir pues con toda franqueza que el estrecho marco de derechos concedido por la Constitución a las representaciones puramente obreras ha sido sobrepasado por la “ley de consejos de empresas” que la exigencia imperiosa de toda la clase trabajadora alemana pudo sacar aún, medio año más tarde, a un empresariado cada vez más fuerte. En efecto, como se sabe, esta ley ha concedido a las representaciones puramente obreras del nivel inferior (los consejos de empresa y los delegados obreros), además de la defensa de los intereses sociales y económicos de los trabajadores, algo que puede considerarse como el comienzo de un verdadero “derecho de participación”. Pero, a pesar de las opiniones en contrario que circulan, no puede decirse que estos débiles “derechos de cooperación” que da la ley de consejos de empresa a los trabajadores de algunas de ellas tengan también una “base constitucional”.⁴⁷ Por el contrario, la Constitución concede derechos de cooperación expresamente sólo “a obreros y empleados en comunidad con los empresarios”, es decir a las “comunidades laborales” basadas en un acuerdo contractual (párr. I) y a los “consejos económicos” determinados por la ley (párr. III), y no a los consejos obreros de empresa y de distrito y al consejo obrero del Reich (párr. II). Pero incluso esta caricatura deformada de “sistema de consejos” prometida por el art. 165 de la Constitución era demasiado para la reacción que se iba reconstruyendo de modo cada vez más poderoso a partir de comienzos del año 1920 en la república alemana, y por ello, sólo una parte ínfima del sistema consejista constitucional ha tenido hasta hoy cumplimiento legal. Además de los consejos obreros creados por la ley de consejos de empresa del 4 de febrero de 1920, sólo se ha instituido provisoriamente, por medio de un decreto de mayo de 1920, el “consejo económico del Reich”.⁴⁸ No existe un “sistema de

47 Esta cuestión tiene una cierta importancia práctica en la medida en que las disposiciones constitucionales no pueden ser reformadas por una simple ley sino que deben llenarse las condiciones que establece el art. 76 de la Constitución.

48 Según este decreto, se compone de tres secciones. La primera está constitui-

consejos” orgánicamente coherente, desde abajo hasta arriba, y, a juzgar por los proyectos de ley puestos a discusión pública, tampoco se tiene la intención de crearlo. En lugar de ejecutar el art. 165 de acuerdo con su sentido, se piensa crear una estructura de “consejos económicos” totalmente nueva, basada unitariamente, de un extremo al otro, en el concepto de las “comunidades laborales”, sin conectar con el “nivel inferior” ya existente (es decir, con los “consejos de empresa” determinados por la ley, que siguen siendo vistos con malos ojos por el empresariado).⁴⁹ Se intenta crear pues, además del “consejo económico del Reich” (nivel superior) y de los “consejos económicos de distrito” (nivel medio), un nuevo “nivel inferior”, al que no se hace mención alguna en la Constitución, ampliando “paritariamente” las cámaras de comercio, artesanos y agricultores ya existentes con la entrada de representantes de los grupos correspondientes de trabajadores del distrito. Y mientras que el art. 165

da por 128 representantes empresarios y la segunda por 128 representantes obreros. A ellas se agrega una tercera de “otros grupos interesados” que se compone de 46 representantes de profesiones independientes, empleados públicos y consumidores organizados, y de 24 especialistas nombrados por el gobierno del Reich y el consejo del Reich. El *Korrespondenzblatt* de la ADGB, año 31, n.º 51 (17 diciembre 1921) describe de un modo muy adecuado las consecuencias prácticas de esta composición casi paritaria del parlamento económico superior: “Mientras que la primera sección (empresarios) vota casi siempre unánimemente en cuestiones de política social, la segunda sección (trabajadores) se divide en diferentes corrientes sindicales, y rara vez se consigue reunir las distintas fracciones en una posición común, con lo que los trabajadores están casi siempre en desventaja frente a la representación empresaria. En la tercera sección, gracias a las personalidades nombradas por el consejo del Reich y el gobierno del Reich, el predominio de la influencia empresaria es igualmente fuerte, de modo que sólo una proposición conciliadora tiene probabilidades de apoyo. De antemano, el consejo económico del Reich no es pues para los sindicatos libres un terreno propicio para dar fuerza a sus concepciones fundamentales. Éstas, por el contrario, permanecerán siempre en minoría. Mejores posibilidades tienen los representantes empresarios, aunque su política de clase también tiene sus límites, ya que frente a ella es más fácil unir a los representantes obreros e influir a la tercera sección en sentido contrario. Ante esta situación, si no se está satisfecho con una solución de compromiso, ninguna posición consigue la mayoría y queda para el gobierno y el parlamento la tarea de sopesarlas y tomar una decisión. El parlamento económico se excluye de este modo por sí mismo”.

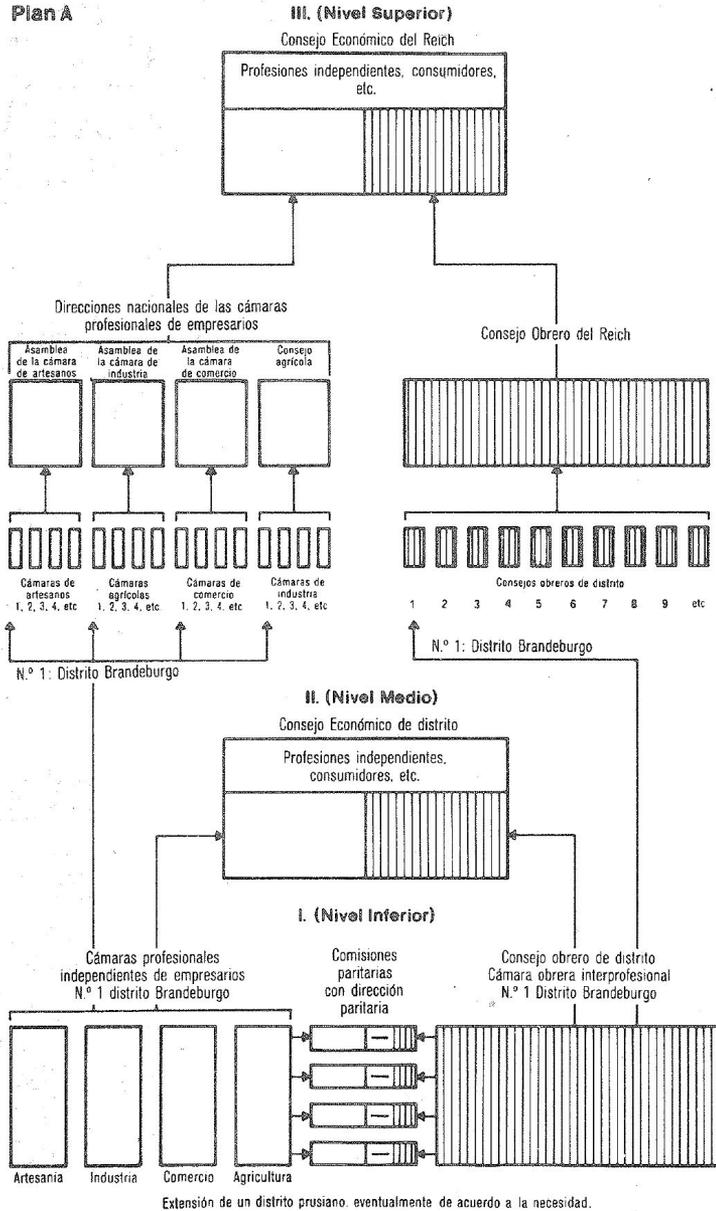
49 Cf. las expresiones del síndico, doctor *Brandt*, en el Congreso de Industriales de Renania del Norte-Westfalia, el 2 de octubre de 1920, según las cuales el nivel inferior de los consejos de empresa está “a los pies del sistema como un elemento inorgánico extraño”.

planeaba como primera tarea la formación de los “consejos obreros de distrito” y del “consejo obrero del Reich”, y en segundo lugar la confluencia de ellos con “los representantes de los empresarios” y “demás círculos interesados”, ahora, apoyándose en la institución ya existente y “probada” de la comunidad laboral, se intenta crear en primer lugar el consejo económico del Reich, los consejos económicos de distrito (correspondientes al tamaño de una provincia prusiana) y los consejos económicos del nivel inferior (correspondientes al tamaño de un distrito prusiano). Y para esto no se necesitaba por supuesto crear “consejos obreros” especiales para los tres niveles. En el nivel inferior se renunció incluso deliberadamente a partir de los consejos obreros (de empresa) ya existentes. En efecto, los “consejos económicos” determinados por la ley y formados con el concepto de comunidad laboral, así como las “comunidades laborales” acordadas contractualmente, se dividen por sí solas en cada nivel en un grupo de empresarios y un grupo de trabajadores. Sólo se precisa pues dar a cada grupo de trabajadores el nombre de “consejo obrero” prescrito por la Constitución (mientras que el correspondiente grupo de empresarios renunciará probablemente con gusto al nombre de “consejo de empresarios”), y ya se habrán cumplido del modo más elegante todas las promesas hechas al pueblo trabajador en el “artículo sobre los consejos”.

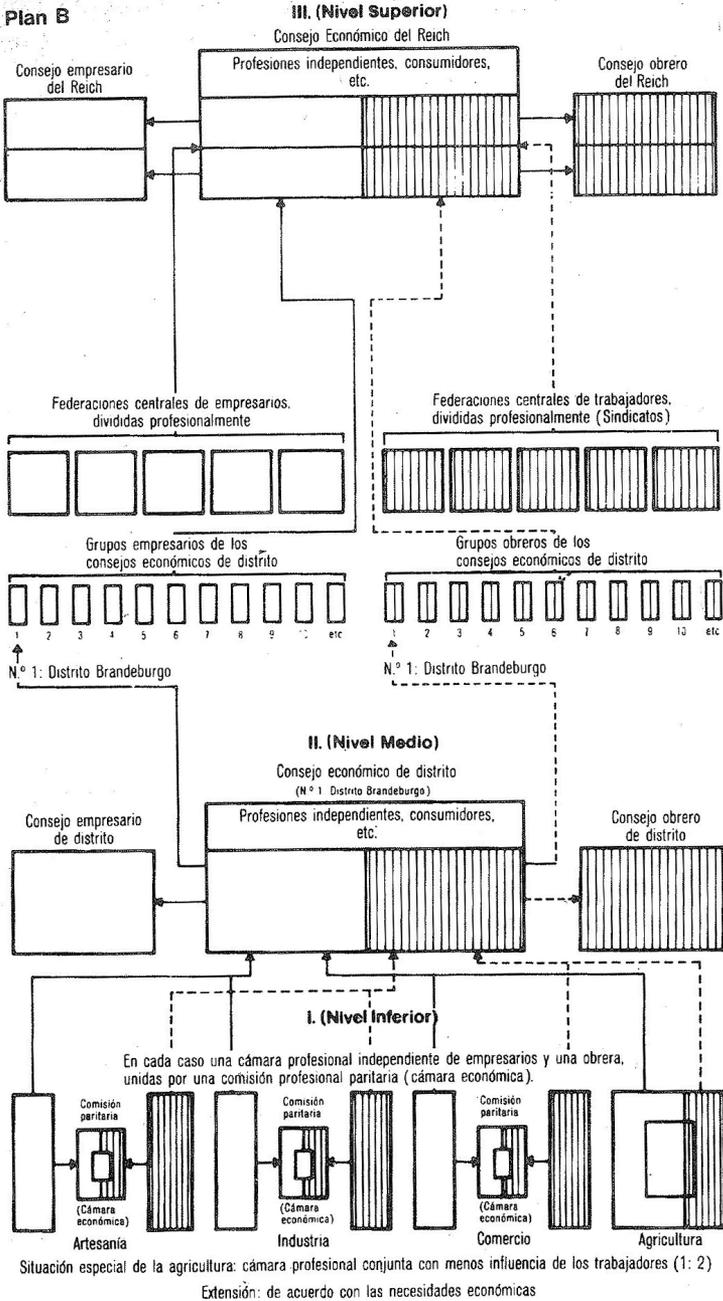
Para tener total claridad sobre esta situación se reproducen tres representaciones esquemáticas de la estructura organizativa con la que organismos competentes, incluidos sectores de la ADGB, han pensado realizar el “sistema de consejos” prometido por la Constitución.

Planes para la organización de consejos obreros y económicos

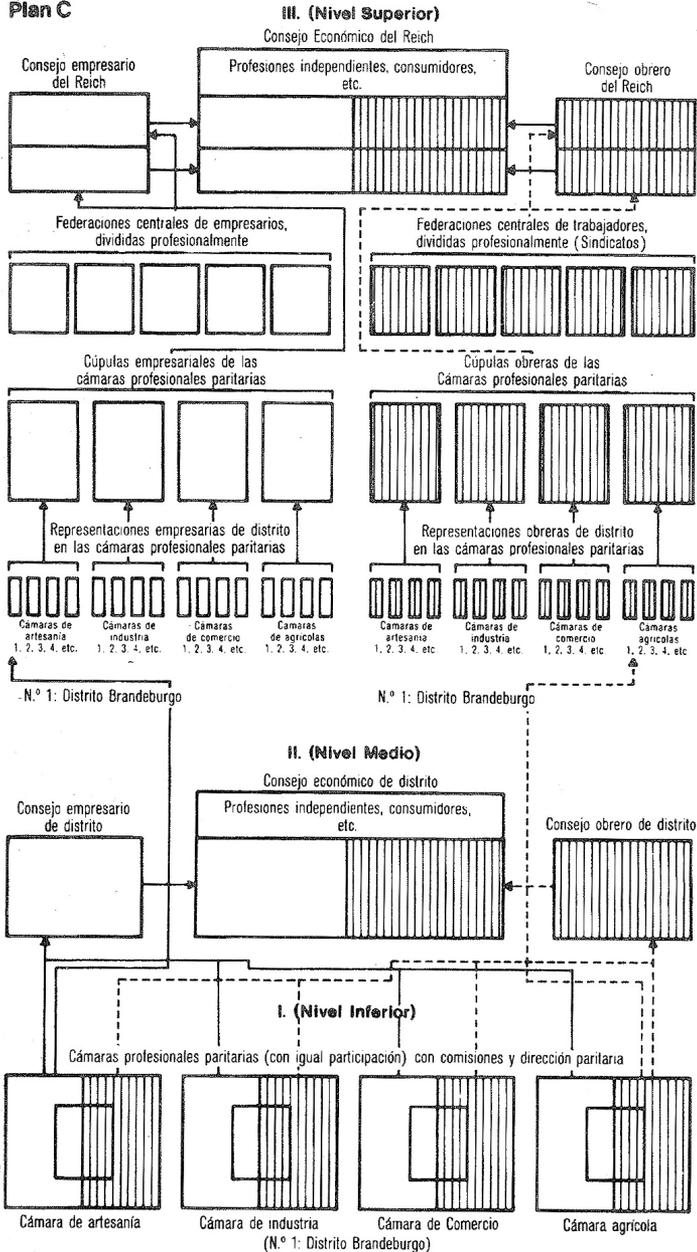
Plan A



Plan B



Plan C



(Situación normal: reuniones conjuntas; además: desempeño de la ocupación suplementaria).
Extensión: de acuerdo con las necesidades económicas.

Los esquemas A y B representan proyectos puestos a discusión por el Ministerio de Economía del Reich en una memoria de agosto de 1920; el esquema C, un contraproyecto de Otto Albrecht, especialista en consejos de la ADGB.⁵⁰ No es difícil darse cuenta de que los tres proyectos, y sobre todo precisamente el Plan C, se basan en la ideología de la “comunidad de trabajo”. Por otra parte, la moción oficial presentada por la sección obrera en la comisión constitucional del consejo económico del Reich respecto de la formación de los consejos superiores, muestra claramente que el Plan C no es de ningún modo una obra privada de Albrecht, sino que expresa con toda fidelidad la posición oficial de la Confederación General Alemana de Sindicatos.⁵¹

9. ¿Final de la comunidad laboral y vuelta a la lucha de clases?

De lo expuesto hasta ahora resulta con total claridad que las formas de “realización” del “sistema de consejos” planeadas desde mediados de 1920 tienden en realidad a una eliminación total de la idea consejista. La estructura de los consejos económicos prevista por el art. 165 de la Constitución, y de modo aún más claro los proyectos de ejecución de este

50 Cf. sobre esto el *Betriebsrätezeitung* de la ADGB, n.º 6 (noviembre 1920) y el *Korrespondenzblatt*, año 30 (1920), n.ºs 31, 37, 38.

51 El texto completo de los siete párrafos de esta moción se reproducen en el informe de la Dirección Federal al Congreso Sindical de Leipzig, pp. 205-206. Los siguientes son los dos párrafos fundamentales:

1) “Antes de crear los consejos económicos de distrito y especialmente antes de determinar definitivamente su composición, sus distritos y su tarea, es necesario reformar las cámaras de industria, comercio, artesanía y agricultura existentes, de manera tal que puedan servir de nivel inferior al sistema de consejos que según el art. 165 de la Constitución tiene que garantizar a los trabajadores la participación en igualdad de derechos con los empresarios en la totalidad del desarrollo económico de las fuerzas productivas.”

4) “La mejor arma para ello la ofrecen las cámaras económicas únicas y paritarias de industria y comercio, de artesanía y de agricultura. Esto significa unidad en la administración, los trámites, las instituciones y los locales; paridad, tanto en la asamblea general como en la dirección, las comisiones, la gestión de negocios y la administración de instituciones especiales.”

“sistema de consejos” publicados desde mediados de 1920, muestran con certeza absoluta que aquello a lo que se trata de dar “base constitucional y legal”, con la aprobación de los representantes sindicales de la clase obrera alemana y con el prestigioso nombre de “sistema consejista”, es en realidad algo muy distinto: una copia fiel de la “comunidad laboral” fundada el 15 de noviembre de 1918 como prolongación consecuente de la paz social. De un modo muy hábil, el reformismo político y sindical ha tratado de bajar dos pájaros de un tiro. Por una parte, al “mejorar” la idea consejista original por medio del concepto de comunidad laboral, se le quería quitar a aquella idea su fuerza revolucionaria. Y por otra parte ya se había preparado el nuevo engaño por el que se intentaba en el momento preciso dar al reformismo un nuevo plazo de vida.

Si el creciente descontento de las masas proletarias con la política de las “comunidades laborales” de sus dirigentes sindicales llegara un día a hacer imposible su continuación, se podría afrontar sin inconvenientes el “acto revolucionario” anhelado por las masas, el “abandono de las comunidades laborales”, una vez que se hubiera creado con los “consejos económicos” determinados por ley un sucedáneo equivalente de aquellas organizaciones comunitarias. Exactamente en este sentido, la comisión federal de la Confederación General Alemana de Sindicatos adoptó en una sesión de noviembre de 1920 la resolución *Tarnow*, que declara que si bien “por el momento” no se considera superflua la comunidad laboral, la cuestión debe “considerarse nuevamente” cuando se haya “puesto en práctica la organización de los consejos de empresa de distrito”.⁵²

La evolución histórica tomó sin embargo un camino diferente del que habían pensado estos superlistos. Hasta los más ardientes instigadores de esta fina trama confiesan finalmente con melancolía que “las cosas se han desarrollado un poco más lentamente de lo que se había esperado y deseado originalmente”.⁵³ Y en realidad, lo que sucede es mucho

52 Cf. el texto completo de la resolución en el “Informe de la Dirección Federal al Congreso de Leipzig de 1922”, p. 201. Allí se encuentra una confirmación irrefutable del hecho de que el espíritu de la comunidad laboral sigue viviendo sin problemas en las asociaciones que formalmente ya la han abandonado: metalúrgicos, zapateros, obreros de la construcción. Esto se muestra, por ejemplo, en que al igual que la comunidad laboral central, participan en la dotación de 59 “oficinas de comercio exterior”.

53 Cf. los últimos informes del especialista en consejos de la ADGB, Otto Al-

peor aún. Las cosas no sólo se desarrollan “un poco más lentamente” sino de un modo “totalmente diferente” del que se había pensado y esperado. La clase capitalista alemana, que había tolerado la “comunidad laboral”, mientras la necesitó como amortiguador entre ella y las masas en movimiento de sus esclavos asalariados, prepara actualmente (aunque todavía con cierto disimulo) *su* retiro de la comunidad laboral y de todas las instituciones de la nueva Alemania basadas en ella y en la “economía común”. Esto se desprende de un modo patente de una *memoria* muy instructiva que ha visto la luz del mundo hace muy poco tiempo, en el tercer mayo de la joven república alemana, y cuya lectura puede recomendarse urgentemente como enseñanza a todo sindicalista que esté a favor de la comunidad laboral.⁵⁴ Las seis conclusiones en las que se precisa la posición unánime del empresariado en el momento actual comienzan con una adhesión verbal a la idea del trabajo conjunto de empresarios y obreros, de un modo similar a las declaraciones de guerra que suelen comenzar con una adhesión a la idea de la paz. Ya en la segunda conclusión los empresarios se pronuncian *contra* las cámaras económicas paritarias y en lugar de ellas exigen expresamente “para la representación de los intereses de empresarios y trabajadores entidades de derecho público totalmente independientes una de la otra”. Es decir que dan efectivamente la espalda a la idea de trabajo conjunto entre capital y trabajo, y vuelven a la posición de total absolutismo empresario. Hasta los ilusionistas de la ADGB comienzan a comprenderlo, y su portavoz, Otto Albrecht caracteriza con toda corrección una parte del contenido de esta última conclusión del empresariado respecto de la cuestión de los consejos al resumirla en las siguientes palabras: “*Rechazo de toda paridad y de toda otra participación en las cámaras.* En su lugar: creación de *comisiones*

brecht, en los n.º 21/22 del *Korrespondenzblatt*, 1922, siempre con la engañosa marca registrada de “El naciente sistema consejista alemán”.

54 Esta memoria, que seguiremos mencionando repetidamente más adelante en otro contexto, apareció con el título *Sobre la constitución económica del Reich* en 1922, en la editorial Westermann, Brunswick. Como editor aparece el consejero Stegemann, pero las conclusiones citadas en el texto son algo más que la opinión de una persona privada. Según el prólogo, son el resultado de las deliberaciones de una *comisión* formada por encargo de “*representantes de las cámaras y asociaciones empresarias en el consejo económico provisorio del Reich*”. Además del propio Stegemann, han participado en las deliberaciones de la comisión un gran número de “miembros de la comisión constitucional con la colaboración de especialistas competentes”.

paritarias al margen o entre las cámaras”. Aunque para expresar completamente la situación tendría que haber agregado que según el plan de los empresarios tampoco estas *comisiones* paritarias tendría por sí mismas *nada* que decir, que todo el poder tendría que residir exclusivamente “en las entidades de derecho público para la representación de los intereses de trabajadores y empresarios, totalmente independientes una de la otra” (cf. la sexta conclusión, Stegemann, p. 118). El tono decepcionado de sus artículos, así como la siguiente observación explícita, que sirve de resumen, demuestran sin embargo que ha comprendido internamente la situación: “La idea original *de paridad*, defendida por las grandes asociaciones obreras a fines de 1918, en 1919 y en gran parte aún en 1920, y que ha encontrado su expresión más clara en la ‘Comunidad central de empleadores y trabajadores industriales de Alemania’, hace tiempo “que ha vuelto a perder fuerza de modo manifiesto en los círculos empresarios que habían sido partidarios de ella. Estos últimos se van dando por vencidos ante la vieja escuela y se integran nuevamente en el viejo frente”. Lo acertado de esta melancólica comprobación se muestra no solamente en el nuevo fortalecimiento de las asociaciones profesionales “amarillas” al que hace mención Albrecht más adelante, sino también en muchos otros fenómenos que pueden observarse en el último tiempo, por ejemplo, de manera especial en el fuerte rechazo del principio de arbitraje obligatorio que vuelve notarse incluso en aquellos empresarios que parecían hasta hace muy poco partidarios de él. También en este aspecto parece faltar poco para que los empresarios vuelvan a la posición que en su época encontró su expresión clásica en las palabras con las que en el año 1911 el síndico de la Dirección de Federaciones Empresarias rechazó la “Oficina de conciliación del Reich” que se planeaba en aquel entonces. En los “Informes de la dirección”, n.º 10, 1911, decía “que no está demostrada ni la necesidad ni la utilidad de una oficina de conciliación del Reich, ya que la población en general no tiene ningún interés en que se contengan las luchas laborales de una manera más o menos violenta, sino que quiere que se las dispute verdaderamente, para que la conciliación a la que se aspira sea la expresión real de la justicia económica”.

Con este último giro, que aquí sólo hemos expuesto con la mayor brevedad, la historia del “movimiento consejista” alemán entra en una fase evolutiva totalmente nueva. Sucede una vez más en la historia del

movimiento de clase del proletariado que los errores y la falta de principios de sus dirigentes son reparados por los enemigos del proletariado. Los dirigentes del movimiento sindical alemán, que siguiendo el engañoso fantasma de una “igualdad de derechos basada en la economía común”, habían abandonado el camino recto de la lucha de clases, son devueltos a ella al ser expulsados de la comunidad laboral. Puede ser que durante un tiempo sigan jugando el triste papel del “luchador de clase contra su voluntad”, que después de cada paliza piensa que es la última y que ha llegado por fin la hora de la armonía comunitaria. Finalmente, el número y la fuerza de los golpes acabará con la reprochable ideología de la “paz social” entre capital y trabajo, incluso, entre los dirigentes de la clase obrera alemana. Si la clase empresaria vuelve a la posición de una lucha de clases *desembozada*, a los dirigentes obreros no les quedará otro camino que retomar la lucha con energía. Lo difícil que les resulta esto queda ilustrado con una comicidad involuntaria por el curioso modo con que Albrecht reacciona ante la descarada provocación de los empresarios al pretender que incluso las “comisiones paritarias”, que ellos mismos, en oposición a los trabajadores, han propuesto” como infraestructura de los consejos económicos de distrito, sólo tengan derecho de opinar sobre *una parte* de las cuestiones de que se ocupan actualmente las cámaras empresarias. Ante esta pretensión denigrante, el especialista en consejos de la ADGB reacciona con la siguiente efusión sentimental digna de un amante desdeñado: “Si ya estuviéramos en general ante empresas de *economía común*, podría discutirse por supuesto la cuestión de una *división del trabajo* de ese tipo entre los representantes de la dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores”, etc. Compárense estas palabras de un dirigente de los sindicatos libres con la posición muchísimo más digna del representante de Dependientes de Comercio Alemanes, Behringer, en su obra *Die Fortbildung der wirtschaftlichen Räteverfassung [El perfeccionamiento de la constitución consejista de la economía]*, Hamburgo, 1921, p. 15: “Si se aplica de una manera honesta este derecho (el art. 165, párr. 1 de la Constitución), ninguna cuestión económica puede ser dominio especial de los representantes de uno sólo de los dos grupos. Si admitimos que existe algún proceso económico que no nos concierne, y renunciamos a influir sobre él en igualdad de derechos, abandonamos el principio de la igualdad de derecho y con él nuestro derecho constitucional fundamental”.

En la medida en que progrese la tendencia actual de los empresarios a abandonar su posición de apoyo a la comunidad laboral, se acercará inevitablemente la hora final de la época de la evolución sindical iniciada en la década del 90, exteriormente tan exitosa e interiormente sin embargo tan funesta, en la que los sindicatos se han ido limitando cada vez más a la defensa de los intereses momentáneos de la clase trabajadora dentro de la economía capitalista. Ninguna persona razonable, ningún marxista, considerará que esta larga fase del desarrollo del movimiento sindical no ha sido más que una única y larga cadena de errores lamentables que podrían haber sido simplemente evitados con una posición más correcta de los “dirigentes”. Por el contrario, y tal como lo hemos expuesto con detalle anteriormente, el cambio producido en la década del 90 en la táctica sindical era en aquella época, en la que sólo empezaba a imponerse, una necesidad dictada por la situación objetiva. Sólo a comienzos del siglo xx, cuando se tornó evidente *que la evolución imperialista* que había tomado entretanto el sistema capitalista proporcionaba las condiciones objetivas para una nueva y enorme agudización de las oposiciones de clase, y por lo tanto también para toda una serie de conflictos nacionales e internacionales, sólo entonces, frente a esta nueva situación objetiva, se volvió un anacronismo de funestas consecuencias mantener obcecadamente la política “puramente sindical” cuya introducción en la década de 1890 había sido un progreso histórico. Gracias a esa política, los sindicatos, bajo la influencia de la burocracia reformista, se convirtieron en la época de la guerra y en la fase de derrumbamiento posterior a noviembre de 1918 en el mayor obstáculo para la continuación enérgica de una política de liberación proletaria, tal como lo demuestran actualmente en su práctica nacional e internacional. Por ello, la consigna de “revolucionar los sindicatos”, dada por la “Internacional sindical roja” en Moscú no es en la fase actual de ningún modo una frase hecha arbitraria, al servicio de algún interés “extraño”. Por el contrario, en ella encuentra su clara expresión la conclusión a la que tiene que llegar todo proletario que reflexione sobre los problemas sindicales actuales y futuros desde la perspectiva marxista revolucionaria de la lucha de clases. Si se considera realmente junto con Karl Marx que la finalidad de las asociaciones sindicales no consiste simplemente en librar una pequeña guerra contra las consecuencias aisladas del sistema capitalista dominante, sino que se les adjudica la tarea de “trabajar al mismo tiempo por su transformación y utilizar su fuerza organizada como palanca para la emancipación defi-

nitiva de la clase trabajadora, es decir, para la eliminación definitiva del sistema salarial” (Karl Marx, *Valor, precio y beneficio*, 1865, *MEW*, t. 16, p. 152), entonces debe comprenderse también que la tarea más importante para el futuro, tarea que la clase trabajadora, en su tremenda lucha para defenderse de la pauperización más terrible, no debe de ningún modo olvidar en beneficio, de cometidos momentáneos inmediatos y más cercanos, consiste en la superación de la actual forma de organización sindical en sentido estrecho, la “asociación profesional”, y en su firme unión en grandes y combativas “asociaciones industriales”.

“Los últimos años de lucha han mostrado con especial claridad todas las debilidades de las organizaciones sindicales en sentido estrecho. La pertenencia a varios sindicatos de los trabajadores de una misma empresa los debilita en la lucha. El punto de partida de una lucha fortalecida lo debe constituir el pasaje de la estructura puramente sindical a la organización de los sindicatos por ramas industriales. Todos los trabajadores de una empresa tienen que pertenecer al mismo sindicato. Ésta es la consigna en el campo de la estructura organizativa.” (§ 46 de la resolución del Primer Congreso Internacional de Asociaciones Profesionales e Industriales Revolucionarias, celebrado en Moscú en 1921, sobre la cuestión táctica.)

Como se sabe, esta cuestión ha adquirido en los últimos días gran actualidad en Alemania. El congreso de la ADGB celebrado en Leipzig en junio de 1922, que no ha llegado todavía a ninguna decisión clara en la cuestión de la posición de los sindicatos respecto de la “comunidad laboral” y de los “consejos económicos” determinados por ley, ya ha rechazado sin embargo, en dos resoluciones importantes las mociones de la dirección federal, de tendencia totalmente reformista y partidaria de la comunidad laboral. En primer lugar, ha rechazado el nuevo “reglamento de huelga”,⁵⁵ recomendado unánimemente por la dirección y la comisión federal, y que se encuentra claramente dentro de la línea de la comunidad laboral. En segundo lugar se ha pronunciado a favor de una estructura organizativa de *asociaciones industriales*. Con esta resolución, siempre que los hechos sigan realmente a las palabras, se ha producido un giro *decisivo* del movimiento sindical alemán, cuyas consecuencias posteriores pueden ser

55 En el n.º 18 del *Korrespondenzblatt* de la AGDB, del 6 de mayo de 1922 se reproduce el texto completo de estas “Reglas para la conducción de movimientos salariales y apoyo de huelgas en empresas mixtas”.

de la mayor importancia histórica. Con esta importante resolución del Congreso de Leipzig se ha puesto por fin la cuestión de “revolucionar los sindicatos” de un modo *concreto* en el orden del día del movimiento sindical alemán.

En esta lucha por “revolucionar” de un modo general la actual táctica sindical, que ha comenzado con el conflicto que se está decidiendo en el presente entre los dos principios organizativos –articulación según “profesiones” o según “ramas industriales”, los “consejos de empresa” legales tendrán que cumplir, teniendo en cuenta la situación actual de las cosas en Alemania, una tarea de suma importancia. Incluso podemos decir que es precisamente aquí donde deben cumplir su tarea histórica más importante los “consejos de empresa” surgidos de la revolución de noviembre y de los grandes movimientos huelguísticos del año 1919, es decir, nacidos de una base revolucionaria. En efecto, si los consejos, limitados a su propia empresa y aislados unos de otros cuidadosamente por la ley de consejos de empresa, se unen organizativamente por industrias, y no por profesiones, pueden constituir la base inferior necesaria para las futuras “asociaciones industriales”. Y tal como se sabe, ya existen importantes comienzos de una organización de este tipo en la *concentración de todos los consejos de empresa organizados en sindicatos libres* en “Centrales de consejos de empresa”, iniciada por la ADGB y la AfA desde el 20 de mayo de 1920. Según la división prescrita por las “directivas” de la ADGB y la AfA de esa fecha, en la que puede reconocerse sin dificultad una cierta influencia del tan difamado “sistema de cajitas” del llamado “movimiento consejista independiente” de la primera fase de la revolución de noviembre,⁵⁶ en todos los lugares en los que haya comisiones locales de la ADGB y la AfA, todos los consejeros de empresa y delegados obreros pertenecientes a sindicatos libres deben integrarse en algunos de los siguientes grandes *grupos industriales*, eventualmente subdivisibles:⁵⁷

56 Cf. el cuadro, supra, p. 89.

57 Cf. las “Directivas de la ADGB y la AfA para la unión local de consejos de empresa, consejos obreros, y consejos de empleados”, del 20 de mayo de 1920.

Grupo

- 1) Banca, seguro y comercio.
- 2) Construcción.
- 3) Industria textil y del vestido.
- 4) Industria química.
- 5) Profesiones independientes.
- 6) Industria gráfica y del papel.
- 7) Industria maderera.
- 8) Agricultura y jardinería.
- 9) Industria de la alimentación.
- 10) Industria del cuero.
- 11) Industria metalúrgica.
- 12) Empleados públicos e institutos estatales y comunales.
- 13) Minería y salinas.
- 14) Seguridad social.

De acuerdo con una indicación expresa de las “directivas”, el criterio decisivo para la integración de los consejos de empresa en cada uno de estos 15 grandes grupos industriales y sus subgrupos es, en todos los casos, “no la profesión, sino simplemente la pertenencia a una empresa correspondiente”. Por ello, puede considerarse sin exageración que estos grupos industriales de la ADGB y la AfA son ya las primeras células de las grandes *asociaciones industriales* futuras.

La organización de estas “centrales de consejos de empresa”, comenzada hace más de dos años y llevada a cabo efectivamente en todas las localidades más importantes, tiene sin embargo hasta el día de hoy la sospechosa carencia de que, si se exceptúa la dirección central (comisión ejecutiva y consejo asesor) *sólo* ha sido realizada planificadamente *a nivel local*. Entre la central del Reich y las centrales locales no existe en general ningún elemento organizativo intermedio, ni de distrito ni profesional. El informe de la dirección federal de la ADGB declara lo siguiente sobre esta cuestión:

“Prácticamente no se ha comprobado que sea necesaria una unión por distritos. Los cuerpos locales (con excepción de Hamburgo-Schleswig-Holstein) no han emprendido ningún intento en esta dirección.”

Pero tampoco la Central ha dado señas de actividad alguna después de que una primera propuesta suya para constituir elementos intermedios entre las centrales de consejos de empresas locales y la central de consejos del Reich no encontrara especial aceptación entre los cuerpos locales. Los aislados congresos masivos de todos los consejeros de empresa pertenecientes a sindicatos libres o bien de todos los miembros de la asociación de trabajadores metalúrgicos o de alguna otra gran organización —ferroviarios, trabajadores del transporte, mineros, zapateros, etc.—, que en la mayoría de los casos sólo tienen carácter decorativo y en el mejor de ellos sólo una función de agitación hacia el exterior, no pueden considerarse por supuesto como un sucedáneo para esta carencia de elementos organizativos intermedios. Y los intentos más prometedores que se han hecho al unirse los consejos de empresa de los trusts Klöckner, Siemens, etc., están todavía en sus primeros comienzos.⁵⁸ Las importantes iniciativas emprendidas en 1920 por la ADGB y la AfA con la *unión por industrias de los consejos de empresa* (llevadas a cabo no sólo por su propia iniciativa sino en gran parte gracias a la presión de la idea de una organización consejista “pura” o “independiente”, muy fuerte en aquel entonces entre los consejos de empresa) no han tenido pues hasta ahora una *continuación* eficaz.⁵⁹ Y la causa más profunda de este fenómeno, sumamente lamentable para el interés de la lucha de liberación de la clase trabajadora, reside sin lugar a dudas en el fuerte rechazo que sienten aún hoy los dirigentes sindicales partidarios de las asociaciones profesionales contra todas las “innovaciones”, prácticamente incómodas y políticamente fatales o por lo menos dudosas, que implica naturalmente la organización de un sistema de consejos “puramente proletario”. Y naturalmente los dirigentes sindicales, en la medida en que aún confían esperanzados en la llegada del sistema de consejos del tipo de la “comunidad laboral” prometido por el art. 165 de la Constitución, tienen que rechazar necesariamente todos los intentos que pudieran perturbar la formación de *su* “naciente sistema alemán de consejos” (Albrecht). Sólo cuando los propios empresarios, en

58 En la obra recientemente aparecida de Josef Winschuh, *Betriebsrat oder Gewerkschaft [Consejo de empresa o sindicato]* (Essen, 1922), se encuentra un intento interesante de evaluar objetivamente esas iniciativas.

59 El informe de la dirección federal de la ADGB al congreso de Leipzig ofrece un panorama histórico de la actividad que han desarrollado hasta el momento la organización central sindical de consejos de empresa (pp. 146-155).

la fase ya iniciada con la memoria de Stegemann, destruyan cruelmente este hermoso sueño, comprenderán quizás algunos de los dirigentes que siguen imperturbables en la línea de la “comunidad laboral” que un sistema de consejos que sirva al proletariado en su lucha de liberación sólo puede ser construido *exclusivamente por la clase obrera* en lucha contra la clase capitalista y su estado, y nunca dominado por los empresarios con una “comunidad laboral” o cualquier otra astucia. Sólo cuando la clase trabajadora organizada sindicalmente llegue en su mayoría a esta firme convicción y partiendo de ella elimine de sus puestos directivos a quienes reniegan de la lucha de clases y se mantienen aún fieles a la idea de la comunidad laboral, sólo entonces será posible volver a iniciar seriamente la lucha por la realización de la idea consejista revolucionaria. Y sólo entonces los “consejos de empresa” podrán librarse de la incómoda situación intermedia en que se hallan actualmente y comenzar a realizar la tarea propiamente revolucionaria que les corresponde, la lucha por la eliminación del orden económico y social capitalista y la construcción del orden económico y social comunista. En el período de transición caracterizado políticamente como época de la “dictadura del proletariado”, en medio de duras y prolongadas luchas en *la totalidad de la economía en cada una de sus ramas* y en cada *empresa*, se irá realizando entonces progresivamente una *constitución del trabajo proletaria* basada en el sólido fundamento de la “democracia industrial”, y junto con ella un verdadero *sistema de consejos* de la clase proletaria que habrá puesto a su servicio el poder del estado.⁶⁰

60 Sobre los nuevos problemas organizativos que surgen en esta fase, cf. por ejemplo mi trabajo *Was ist Sozialisierung? [¿Qué es socialización?]*, escrito en enero de 1919 y publicado a fines de marzo del mismo año.

SEGUNDA PARTE

LA CONSTITUCIÓN DE LOS CONSEJOS DE EMPRESA SEGÚN LA LEY DE CONSEJOS DE EMPRESA

10. Contrato de trabajo y constitución de la empresa

De lo expuesto en la primera parte de esta obra se ha desprendido ya con claridad la importancia muy especial que adquieren la constitución del trabajo en general y en particular la *constitución de la empresa* en la fase actual del desarrollo histórico. En efecto, en los “consejos” elegidos en cada empresa según la ley de consejos de empresa del 4 de febrero de 1920, hemos encontrado el *único punto* en el que, en la constitución laboral de los países vencidos (Alemania, Austria y, en menor grado otros países de Europa que también cuentan entre los “vencidos económicamente”), se ha conseguido el reconocimiento legal, por más débil que sea en la práctica de una *nueva forma de derecho de cooperación de los trabajadores* que va en determinada dirección más allá de los logros anteriores de la lucha de clases proletaria. También hemos visto que en Rusia no sólo se había fijado programáticamente en el nuevo código de trabajo un desarrollo mucho más ambicioso, sino que también se lo había comenzado a llevar a la práctica, en el momento en el que el reflujó y hasta la inversión temporaria de la corriente revolucionaria mundial obligó al proletariado ruso a postergar por un cierto tiempo los planes de gran alcance para transformar revolucionariamente la constitución general del trabajo y la economía y a emprender en primer lugar hasta su fin la lucha contra los enemigos exteriores declarados y ocultos, contra las malas cosechas, el hambre y el desmembramiento interior. Hemos visto, por el contrario, que en los países vencedores, especialmente en los grandes triunfadores, los Estados Unidos e Inglaterra, el movimiento de “consejos”, que hacia el final de la guerra tenía también allí una vida muy activa, hoy sólo arde subterráneamente bajo una enorme capa de cenizas reaccionarias, hasta que un día las tensiones cada vez más fuertes levanten nuevas erupciones de corrosiva lava revolucionaria, esta vez de influencia más duradera.

Por ello, entre todas las organizaciones del proletariado en lucha, *los consejos de empresa*, por su historia revolucionaria y por su núcleo específicamente revolucionario, son los llamados a “representar en el movimiento actual al mismo tiempo el futuro del movimiento” (*Manifiesto Comunista, MEW*, t. 4, p. 492), en la larga y tenaz lucha que sostendrán en los próximos meses y años, en estrecha colaboración con los sindicatos y partidos políticos de la clase proletaria, así como con todas las demás organizaciones proletarias de clase, por la obtención de fines

inmediatos: el sustento cotidiano y la defensa contra el excesivo tiempo de trabajo y las insoportables cargas impositivas. Por ello, ya en el largo y cambiante período de transición actual, no deben concebir de ningún modo la *posición especial y plena de responsabilidad* que ocupan dentro de la empresa de manera tal que se consideren un “apoyo” del empresario, dentro de la comunidad de trabajo, para cumplir con los fines de la empresa capitalista (como lo exige descaradamente el primer párrafo de la ley de consejos de empresa si se la interpreta superficialmente de modo capitalista, lo que es corriente incluso entre trabajadores). Por el contrario, tienen que considerarse hoy como los primeros puestos de avanzada del ejército proletario, como verdaderos luchadores de una lucha económica y social que en su punto crítico extremo implica al mismo tiempo una lucha política.

Para poder cumplir con esta tarea, los consejeros y todos los demás “delegados de empresa” elegidos de acuerdo con la ley de consejos de empresa y las otras leyes y decretos correspondientes deben cumplir, junto con muchas otras condiciones, algunas de ellas mucho más importantes, el siguiente requisito, para lo que el presente libro pretende ser una ayuda: tienen que conocer del modo más exacto tanto su *posición general* dentro de la constitución global de la sociedad capitalista como su *posición especial* dentro de la empresa. Sólo entonces estarán armados teóricamente para cumplir plenamente, en la defensiva y la ofensiva, los deberes de la lucha de clases que sus camaradas han puesto en sus manos. En la *defensiva*, no entregando sin lucha la más mínima posición alcanzada. En la *ofensiva*, avanzando incesantemente a partir de cada posición ganada hasta que hayan conquistado la posición enemiga junto con la masa de sus compañeros de lucha.

Tal como el resto de la obra, pero de un modo especial, esta segunda está escrita para los consejeros de empresa imbuidos de esta finalidad. Esto no reemplaza los comentarios y libros de consulta corrientes sobre la ley de consejos de empresa. Por el contrario, es sumamente recomendable que todo lector adquiera alguna de esas obras o (basándose en el § 36 de la ley de consejos de empresa) la haga adquirir al propietario para los representantes obreros.⁶¹ La finalidad de nuestra obra consiste

61 Basándome en mi experiencia teórica y práctica, recomiendo especialmente,

simplemente en completar aquellos libros acentuando profundamente el *concepto revolucionario de lucha de clases* que en la mayoría de ellos suele estar sólo débilmente insinuado, incluso en aquellos que han sido escritos por “socialistas”.⁶²

Antes de que comencemos a conocer con mayor detalle el contenido de los preceptos de la ley de consejos de empresa y de las demás leyes y decretos referentes a la constitución de la empresa posteriores a la revolución de noviembre, es necesario decir algo más sobre la oposición fundamental que existe entre el método que aplicamos para la interpretación de estos preceptos legales y el método burgués corriente de interpretación jurídica. Esta oposición en el método se desprende

además de los comentarios que ya están muy difundidos en los círculos de consejeros de empresa (Flatow, etc.), el comentario de Dersch, excelente bajo el aspecto jurídico (Bensheimer Verlag, *Edición comentada*) y la exposición sistemática dada por Kaskel en *Nuevo derecho del trabajo*, ya citado frecuentemente en este trabajo (Springer Verlag). Los autores de las dos obras son científicos burgueses, pero a pesar de ello son incomparablemente menos hostiles a la clase obrera que por ejemplo el doctor Striemer, editor del *Betriebsrätezeitung* [periódico de los consejos de empresa] de la ADGB y la AfA, honrado nuevamente en el congreso de Leipzig con un explícito voto de confianza, y todos sus compañeros. Es recomendable también la adquisición del librito de Nörpel, *De la práctica de los consejos de empresa* (ed. Dietz, 1922), *primera parte* (Guía a través de la ley de consejos de empresa), que aunque en lo que sigue se lo criticará frecuentemente, es, *a su manera*, una buena obra. La *segunda parte*, que sólo contiene una recopilación de fallos, laudos y juicios (hasta febrero de 1922), sólo apareció a fines de julio de 1922, cuando ya se estaba imprimiendo este libro, y no pudo ser tomado en cuenta, por lo tanto, en nuestros análisis sobre el significado de determinados párrafos de la ley de consejos de empresa y otros temas similares. Se ha anunciado la aparición de una *tercera parte*, que completará la recopilación de fallos hasta fines de 1922.

62 Nörpel, por ejemplo, si bien establece en la segunda parte de su *Práctica de los consejos de empresa* que una finalidad de su recopilación de fallos es “brindar a los trabajadores material con el que puedan defenderse de la intención de los empresarios de limitar sus derechos”, al mismo tiempo pretende dar una “exposición objetiva” en la que se ha “utilizado de igual forma material favorable y desfavorable a los trabajadores”. En su comentario y en sus demás publicaciones, Flatow se declara aún más expresamente partidario de una “ciencia objetiva” en el sentido burgués de la palabra. Si se analizan sus obras desde esta perspectiva de un modo más detallado se llegará al resultado de que ambos sostienen la lucha de la clase obrera en el ámbito de la teoría de la misma manera en la que lo hacen en la práctica los sindicatos reformistas partidarios de la comunidad laboral. Nuestro “derecho del trabajo para consejos de empresa” se sitúa en cambio desde su primera hasta su última página en la línea de la *lucha de clases revolucionaria*.

inmediatamente de la posición opuesta en la que se encuentran las dos clases enfrentadas actualmente como enemigos irreconciliables respecto de todas las cuestiones económicas, sociales, políticas y por lo tanto también *jurídicas*.

En la primera parte de este libro ya hemos expuesto que según la antigua concepción jurídica estrictamente burguesa de la primera época capitalista, los trabajadores (en inglés llamados “manos”) que participan en una empresa siguiendo la división del trabajo no tienen por principio ninguna relación jurídica inmediata entre sí ni con su lugar de trabajo. Cada uno de ellos está simplemente en una determinada relación con su empleador, y fijada por su contrato de trabajo. Por este contrato (denominado jurídicamente “contrato de servicio”), está obligado frente al empleador “a la prestación de los servicios prometidos”, mientras que este último está obligado “a conceder la bonificación acordada” al trabajador (§§ 611 y ss. del *Código Civil*). El hecho de que leyes estatales o contratos colectivos con fuerza legal (“convenio colectivo de trabajo”, § 1 del decreto del 23 de diciembre de 1918) prescriban determinadas condiciones para la concertación de contratos laborales no produce aún ninguna alteración fundamental de esta relación. Dentro de los límites establecidos por esas leyes y normas contractuales, sigue siendo el “libre acuerdo” (§ 105 del Código Industrial) entre cada empleador y cada trabajador lo que determina las condiciones en las que este último está obligado a realizar su trabajo en la empresa correspondiente. De todos modos, ya desde 1891, una parte de esas condiciones tiene que ser fijada de modo obligatorio en un “reglamento de trabajo”, válido para todos los trabajadores de la empresa, según lo dispone el Reglamento Industrial (§§ 134a y ss.). Sin embargo, aún frente a estos preceptos legales, la mayoría de los juristas burgueses mantuvo su antigua concepción. Alegaban que el reglamento de trabajo sólo tiene validez para cada trabajador como consecuencia del contrato celebrado entre él y el empleador, y sobre esta base integraban de un modo sumamente artificioso el reglamento de trabajo dentro del contrato “libre” de trabajo concertado entre el empleador y cada uno de los trabajadores. Si queremos representar gráficamente esta concepción podemos representar todas las relaciones jurídicas que existen entre las personas de una empresa por simples líneas de unión individuales entre el empleador y cada uno de sus trabajadores.

Obtendremos en cambio un esquema muy diferente si tenemos en cuenta el hecho de que a consecuencia del proceso más reciente, fundamentalmente, a partir de la revolución de noviembre, cada trabajador tiene dentro de la comunidad de la empresa ciertos derechos, como por ejemplo el de la elección de “delegados de empresa”, que no han sido creados por un libre acuerdo entre él y el empleador, sino que se basan simplemente en el hecho de que forman parte activa de una “empresa” en la que se aplica el trabajo humano en la forma de “trabajo social conjunto”. Si queremos tener en cuenta este hecho en nuestro gráfico, tenemos que enmarcar a todos los trabajadores dentro de una unidad organizativa, la comunidad de la empresa. Esta nueva línea habría que trazarla en color rojo, pues, tal como ya lo sabemos, tiene un origen puramente “revolucionario”. Por último, si también queremos tomar en cuenta el hecho de que en la empresa, además de los trabajadores, también el empleador goza de determinados derechos garantizados por la ley de constitución de la empresa, la ley de consejos de empresa (por ejemplo el derecho de participar en ciertas reuniones de los consejeros de empresa, en asambleas de empresa), tendríamos que agregar un marco aún más grande que reúna en una unidad mayor al empleador y la totalidad de los trabajadores.

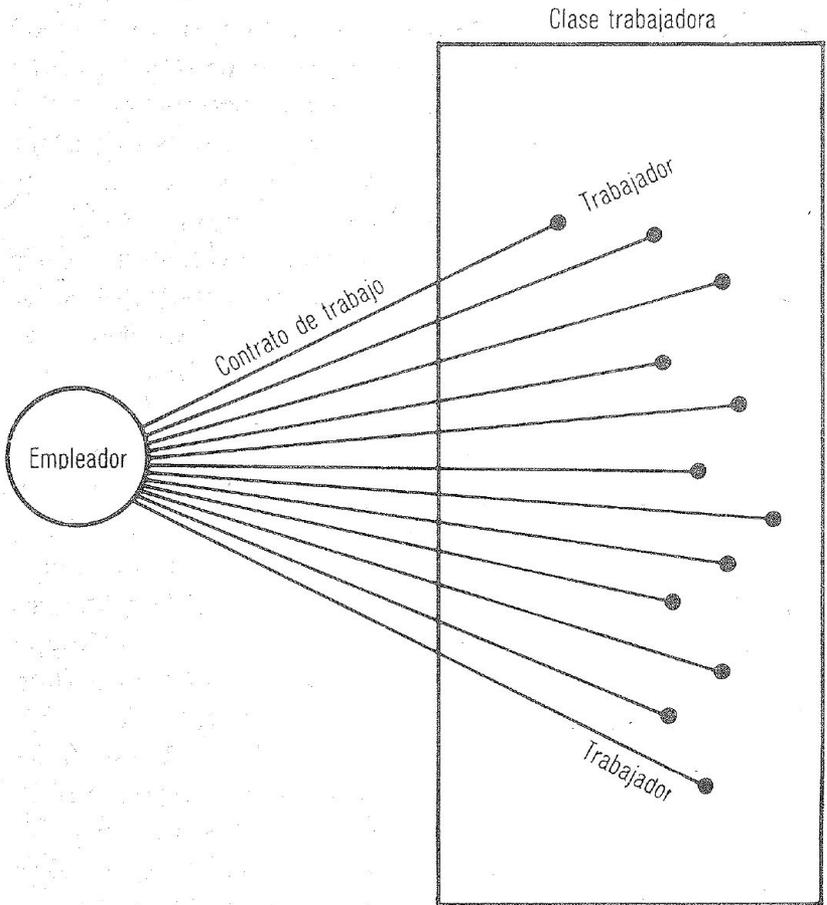
La “fase de transición” (“período de transformación”) que ya se ha iniciado entre la organización burguesa y la organización proletaria del trabajo se muestra prácticamente en el hecho de que actualmente coexisten estas dos relaciones jurídicas fundamentalmente diferentes. La ley de consejos de empresa tampoco ha alterado la situación de que cada trabajador ocupado en una empresa está en una determinada relación contractual con su dueño.⁶³ Él es quien lo “contrata”, lo “emplea”, le

63 La relación de trabajo en el estado proletario de la primera fase de la sociedad comunista se basa en cambio esencialmente en una “obligación de trabajo” fundada inmediatamente en la ley. La implantación de una obligación de trabajo de este tipo es por supuesto tan incompatible con la esencia de la economía capitalista como la eliminación del principio de que el trabajo es una mera mercancía de comercio, proclamada por la “Sociedad de las Naciones” de Versalles (sobre esto, cf. supra, p. 90, el artículo 427 del Tratado de paz de Versalles). En ese sentido, si se la considera con mayor exactitud y se la analiza lógicamente, la denominada “obligación de trabajo” proclamada por el art. 163 de la Constitución alemana es en realidad una garantía expresa del derecho fundamental de “libertad personal” que tiene todo ciudadano alemán para ejercer sus capacidades espirituales y corporales *sin considerar* el bienestar de la totalidad. En efecto,

“da trabajo” y lo “remunera” por el trabajo realizado. Basándose en el “contrato de servido” celebrado entre “empleador” y “empleado”, el primero puede “despedir” de su servicio a su trabajador, cumpliendo con el plazo de aviso previo convenido, del mismo modo que el trabajador puede “abandonar” el trabajo cumpliendo con el plazo convenido. El plazo previo al despido puede ser establecido en líneas generales por el convenio colectivo de trabajo y, dentro de esos límites, diferir para cada empresa y cada trabajador de acuerdo con el reglamento de trabajo y el contrato individual. El Reglamento Industrial determina sólo que el plazo debe ser igual para ambas partes, por lo que eventualmente puede acordarse un despido y abandono del trabajo sin previo aviso.⁶⁴ Si no se acuerda otra cosa, rige un aviso previo de dos semanas (cf. sobre todo esto el § 122 del *Reglamento Industrial*). Por determinados motivos, detallados en el Reglamento Industrial, puede despedirse “sin previo aviso” a pesar de haber concertado lo contrario (§§ 123, 124, 124a). Además, del mismo modo que puede concertarse simplemente el despido sin previo aviso, también pueden concertarse otros motivos determinados para realizarlo. Éstos, sin embargo, sólo tienen fuerza legal si forman parte del “reglamento de trabajo” de la empresa (§§ 184b, 134c).

textualmente dice: “Todo alemán tiene la obligación moral (sin detrimento de su libertad personal) de ejercer sus fuerzas espirituales y corporales tal como lo exige el bienestar de la totalidad”. Las palabras entre paréntesis fueron intercaladas posteriormente de un modo totalmente consciente. En el segundo capítulo de la primera sección de la constitución soviética rusa encontramos proclamada por el contrario una verdadera “obligación de trabajo”: “Se establece la obligación general de trabajo con el objetivo de aniquilar las capas sociales parasitarias y organizar la economía”. Este principio se expone con más detalle en la primera sección del “Código de trabajo” ruso (publicado en alemán por la redacción de *Russische Korrespondenz*, 1920).

64 El reglamento de trabajo para los trabajadores de la fábrica química Griesheim Elektron, por ejemplo, prescribe: “La relación de trabajo puede rescindirse en todo momento al finalizar la jornada de trabajo, en caso de que empleador y empleado no acuerden lo contrario”.



De este modo, si uno o todos los trabajadores de una empresa son “despedidos” por su empleador cumpliendo los plazos y requisitos convenidos, o si ellos abandonan el trabajo en las mismas condiciones, las relaciones jurídicas *burguesas* entre esas personas desaparecen por completo. Considerado desde el punto de vista jurídico burgués, los trabajadores ya no son más trabajadores de su anterior “empleador”; pueden decidirse inmediatamente a ser rentistas o vagabundos, o trabajadores de otro empleador. Incluso cuando existe de antemano el propósito de restituir la antigua relación de trabajo (desde el punto de vista burgués deberíamos decir: establecer una nueva), es decir, por ejemplo, cuando el despido ocurre a causa de un cierre patronal o el abandono de trabajo a causa de una huelga, esto no altera el hecho de que han desaparecido todas las relaciones jurídicas entre el empleador y sus trabajadores reconocidas por el viejo derecho privado burgués.

Un aspecto muy distinto tiene en cambio la relación laboral si la consideramos desde la perspectiva del nuevo orden jurídico “social” que ya empieza a formarse en el seno del antiguo estado, a pesar de los innumerables obstáculos que le ponen ese mismo estado y sus órganos» Si consideramos desde la perspectiva de este nuevo principio jurídico social en especial la cuestión de la “desaparición” de la pertenencia a la empresa de los trabajadores, se desprende inmediatamente que una huelga realizada después de la disolución, conforme al plazo convenido, de la relación contractual de trabajo establecida por el derecho burgués no hace desaparecer de ningún modo la pertenencia de los trabajadores a la empresa. Si la huelga finaliza con el acuerdo de que no habrá ninguna “sanción”, los trabajadores no serán “nuevamente contratados”, sino que seguirán simplemente empleados. Conservarán los derechos adquiridos antes de la huelga, por ejemplo los derechos de vacaciones, jubilación y el derecho pasivo de elección que da una “pertenencia a la empresa” de seis meses (§ 20 de la *Ley de consejos de empresa*). Los “delegados de empresa” elegidos antes de la huelga y que aún no hayan cumplido su período de un año permanecen en sus funciones, etc., etc.

Por supuesto que los empresarios siguen negando vehementemente éstas y todas las demás consecuencias que se desprenden necesariamente desde nuestra perspectiva “jurídico-social” de la ley de consejos de empresa y de una serie de leyes referentes a la política laboral promulgadas

últimamente. Pero ni siquiera ellos pueden rechazar totalmente en la actualidad las consecuencias de la nueva concepción jurídico-social de la relación de trabajo. Por ejemplo, incluso entre los juristas decididamente proempresarios, son muy pocos los que actualmente aún tratan de defender la concepción de que una comisión de arbitraje convocada para resolver un conflicto laboral tiene que declararse incompetente en el caso de que los trabajadores en cuestión no se hallen ya en relación de dependencia respecto del empresario por haberse disuelto su contrato de trabajo respetando los plazos y las condiciones estipuladas. Esta consecuencia de una concepción jurídica puramente burguesa de la relación de trabajo es tan evidentemente absurda que a la larga no puede mantenerse seriamente. En efecto, ya que la mayoría de las huelgas y cierres patronales se realizan sin ruptura del contrato, según esa concepción las comisiones de arbitraje quedarían fuera de función precisamente en la mayoría de los casos para las que fueron creadas fundamentalmente. Del mismo modo, hay toda una serie de consecuencias del nuevo punto de vista “jurídico-social” que a la larga no pueden ser rechazadas ni siquiera por una jurisprudencia que defienda unilateralmente los intereses empresarios, porque de otro modo la propia clase empresaria sufriría las consecuencias.⁶⁵

En esta lucha entre la concepción jurídica puramente burguesa y la concepción social del derecho laboral, característica de la época de transición actual, los consejeros de empresa, y con ellos todo miembro de la clase obrera, tienen que defender con la mayor energía las consecuencias que se desprenden de la concepción jurídica social de la relación de trabajo (es decir, del recuadro de nuestro esquema). Tienen que negarse, por ejemplo, a elegir un nuevo consejo de empresa después de una huelga, y sostener que el antiguo aún está en función. Si no consiguen imponer esta posición en el “consejo económico de distrito”, o en la instancia competente que funcione provisoriamente en su lugar (§ § 93, 94, 103),⁶⁶ tienen que mantenerlo reeligiendo el antiguo consejo de empresa, siempre que por otros motivos la reelección no vaya en el caso particular en

65 Para lectores con conocimientos jurídicos es de señalar el interesante hecho de que en la última enmienda de las leyes de jurisdicción industrial y comercial se ha suprimido en el § 1 de ambas la palabra “sus”.

66 En la nueva edición del comentario de Flatow, pp. 292 y ss., se encuentra una lista completa de estas entidades para cada uno de los “Länder”.

contra del interés de clase.⁶⁷ Inversamente, aun en aquellos casos en los que una expresa, disposición jurídico-social declara la no validez de un despido realizado correctamente en ejercicio de un derecho convenido de acuerdo a criterios jurídicos burgueses, o sea, en los casos en los que no puede existir ninguna duda de que el despido no afecta la pertenencia a la empresa del trabajador en cuestión (tal como ocurre, según los §§ 96 y ss., con el despido de miembros de una representación obrera), los empresarios tratarán desde su posición de clase de considerar que ha terminado —por “finalización del contrato de trabajo” (§ 39)— la pertenencia a la empresa del miembro del consejo que ha sido despedido de manera válida desde la perspectiva jurídica burguesa y de manera no válida desde la perspectiva jurídica social, e intentarán que se realice una nueva elección. Los trabajadores tienen que oponerse por supuesto con todos los medios jurídicos y extrajurídicos que estén a su alcance a este tipo de intentos, y apelar ante todo a la decisión del “consejo económico de distrito” o de la instancia competente que funcione en su lugar (§§ 93, 94, 103). Cuanto mayor sea la fuerza con la que defiendan con hechos las consecuencias de la concepción jurídica social, respecto de esta cuestión y de todos los conflictos que surjan en la práctica de la lucha de clases del choque de las concepciones jurídicas burguesa y social de la relación de trabajo, tanto mayor será la claridad con que la última podrá imponerse también en el plano *teórico*. Respecto de las proposiciones de la doctrina jurídica socialista también es válida la expresión del *Manifiesto Comunista* según la cual las “proposiciones teóricas de los comunistas” no pretenden ser por sí mismas verdades eternas sino que se las debe considerar como “expresiones generales de las relaciones reales de una lucha de clases existente”.⁶⁸

67 La última huelga de trabajadores metalúrgicos en Alemania del sur, por ejemplo (lucha por la semana de 46 horas, fines de mayo de 1922) finalizó en Baviera y Badén, según informes periodísticos, con su acuerdo por el que los consejeros de empresa volvían a sus antiguos puestos. En Württemberg, al contrario, el acuerdo expresaba lo siguiente: “Ambas partes son de la opinión de que no deben tomarse sanciones mutuas por la participación en la huelga o el cierre patronal. Declaran que tratarán de influir en ese sentido sobre sus miembros”, y: “los miembros de las anteriores representaciones obreras continúan en su función hasta nuevas elecciones en carácter de personas de confianza de los obreros”.

68 Sobre esto, cf. el análisis más detallado en mi obra *Puntos centrales de la concepción materialista de la historia*, ed. Viva. Berlín, 1922.

De esta visión de la conexión que existe entre la teoría y la práctica de la lucha de clases se desprende también la misión que debe cumplir un libro como el presente en la época actual, es decir, en la época en la que la lucha decisiva entre la clase burguesa y la clase proletaria aún no ha llegado a resolverse ni en realidad a estallar con toda su fuerza. El carácter general de transición que afecta a la época actual tiene que encontrar su expresión también en la *conciencia jurídica* de la época. En una época en la que dos clases se enfrentan hostilmente en todas las capas de la vida social sin que ninguna de ellas llegue a dominar totalmente a la otra, en el derecho no puede mantenerse sin cambios la antigua posición puramente burguesa del derecho privado (que considera la relación de trabajo como una cuestión privada de las partes basada en contratos libres) ni imponerse la nueva posición puramente proletaria del derecho social (que considera la relación de trabajo como una relación comunitaria fundada simplemente en el trabajo social conjunto). Por el contrario, ambas concepciones jurídicas viven en una disputa continua, al modo como en los poemas homéricos los dioses participaban resueltamente a su manera en las luchas terrenas de griegos y troyanos por la altiva fortaleza de Ilión.

En esta situación la tarea esencial que debe realizar una exposición del derecho de la constitución de la empresa escrita desde la perspectiva de la clase proletaria puede describirse del siguiente modo. En primer lugar y ante todo, se trata de localizar aquellos puntos en los que ya se ha desatado o está a punto de desatarse el conflicto entre las concepciones jurídicas burguesa y social de la relación de trabajo. En segundo lugar se debe intentar sacar en todos esos puntos las consecuencias que se desprenden de la concepción jurídica social, con todo el rigor que corresponde a la actual situación histórica.

Incluso los burgueses sienten ya con suficiente claridad que en la época presente ya no hay *uno* sino *dos* derechos del trabajo, y un sobresaliente teórico como Kaskel tituló a la obra jurídica que terminó en la Pascua de 1920: “El nuevo derecho del trabajo”. Es evidente, sin embargo, que una distinción “cronológica” entre un “antiguo” y un “nuevo” derecho del trabajo no es más que un sucedáneo insuficiente de una verdadera distinción conceptual de la esencia del derecho burgués y el derecho social. A pesar de ello, sería una ilusión pretender llegar, basándose en

esa diferencia esencial, a una división de todas las normas vigentes en el derecho laboral en dos grupos estrictamente separados de normas jurídicas burguesas y sociales. Tal como lo hemos mostrado, esto es imposible en la situación actual. Por el contrario, *una consideración jurídica que paría metódicamente de la perspectiva de la lucha de clases* tiene que *eliminar* en última instancia esta diferencia. Partiendo de aquellas normas que poseen indudablemente un carácter “social”, que encontramos sobre todo en la ley de consejos de empresa y también en muchas otras leyes y decretos posteriores a la revolución de noviembre, debe aplicarse retrospectivamente la perspectiva jurídico-social conquistada en estos casos. Para una consideración de este tipo, que dirige su mirada hacia la situación jurídica de una época anterior desde una nueva perspectiva presente, o incluso desde una perspectiva futura que aún no ha sido alcanzada en la realidad, un número creciente de figuras jurídicas anteriores aparecerá como “precursor” histórico de este derecho laboral “nuevo” o “social”.⁶⁹ Si se lleva a la práctica este modo de consideración de una manera consecuente, finalmente se “traducirá” todo el derecho laboral vigente del lenguaje burgués del derecho privado al lenguaje proletario del derecho social, y se habrá revolucionado así el derecho laboral burgués dominante, en la medida en que una revolución tal es posible con medios teóricos.⁷⁰

69 Respecto del modo de consideración empleado aquí, cf. la observación de Marx en la “Introducción” de 1857 a la *Contribución a la crítica de la economía política* de 1859, según la cual “la anatomía del hombre es una clave para la anatomía del mono” (*MEW*, t. 13, p. 636).

70 Así, por ejemplo, contra la concepción jurídica burguesa aún dominante –sostenida por la comisión de arbitraje del Ministerio de Trabajo en el fallo del 30 de septiembre de 1921– que considera que una suspensión de trabajo con motivo de una huelga es un abandono “indebido” del trabajo en el sentido del § 123 del Reglamento Industrial (motivos legales para el despido sin aviso previo), habría que responder, desde la perspectiva del derecho social, que en este caso el abandono del trabajo es *legal jurídico-socialmente*, en base al derecho de libre asociación garantizado por la constitución, y que por lo tanto la *pertenencia a la empresa* no puede debilitarse o eliminarse de ningún modo por una huelga. La respuesta de la otra parte –otra parte en la que, resulta vergonzoso decirlo, se cuentan un buen número de “socialistas”– será sin embargo que el art. 159 de la nueva Constitución republicana, que “garantiza la libertad de unión” (libertad de asociación) “a todos los individuos y profesiones”, no garantiza también el *derecho de huelga*. Y efectivamente, los magníficos redactores del art. 159 lo han formulado intencional e ingeniosamente de modo tal que queda abierta la posibilidad de eliminar o

COLECCIÓN MARXISMO

EVGENI PASHUKANIS

Teoría General del Derecho y Marxismo

GEORG LUKÁCS

Historia y Conciencia de Clase

KARL KORSCH

Marxismo y Filosofía

KAREL KOSÍK

Dialéctica de lo concreto

LUIS LORENZO DENARI

Biografía de Karl Marx, vol. I

ROSA LUXEMBURGO

¿Reforma o Revolución?

Sobre la Revolución Rusa

¡Encuentra estos libros y más en
www.largamarchaeditorial.cl!

limitar el derecho de huelga. Pero una ciencia seria, que desprecia tales prestidigitaciones, nos declara por boca del más competente autor burgués: “La asociación en cuanto unión y acuerdo de las masas y la *suspensión del trabado en cuanto realización y aplicación* de un acuerdo tal por parte de las masas (en cuanto acción de masas), constituye el contenido del llamado derecho de asociación” (cf. Scwittau, *loc. cit.*, p. 68).

NOTA:

Si has leído este libro en formato digital, te agradeceríamos que nos hicieras llegar tus comentarios o la notificación de posibles erratas a nuestro correo electrónico: editorial.largamarcha@gmail.com

Cada aporte contribuye a mejorar futuras ediciones y a que las próximas lectoras y lectores reciban el libro en las mejores condiciones posibles.