

## BIBLIOGRAFÍA

Santiago BARAJAS MONTES  
DE OCA

SCHREGLE, J., *Strafrecht und Sta-  
fahrrecht der Bundesrepublik  
Deutschland*..... 658

cotidianos. La legislación no se reproduce textual y completa sino sumariamente, con el fin de brindar una consulta rápida, de fácil lectura.

Se trata de un documento con sentido práctico y de corte tradicional. Estimable por cuanto refleja perfectamente las fuentes jurídicas que se empleaban en el mundo del comercio a fines de la Colonia. Texto de jurisprudencia hecho por y para los comerciantes y no por y para juristas de profesión.

Desafortunadamente, financiar la guerra de independencia en la península y luchar contra los movimientos independentistas americanos, resultó más importante y urgente que publicar un ejemplar de tales características.

Digna de elogio es la empresa realizada por Pérez Herrero, al rescatar y brindarnos una obra inédita, resultante del movimiento codificador de la legislación comercial del siglo XVIII, representativa de la actividad del comerciante y del legislador.

Completivo también plausible, es el *apéndice* bibliográfico compuesto con obras españolas (siglos XVI-XVIII) y europeas de jurisprudencia mercantil.

Pedro Alfonso LABARIEGA VILLANUEVA

SCHREGLE, J., *Strafrecht und Stahfahrensrecht der Bundesrepublik Deutschland*, 2a. ed., Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, 1987, 97 pp.

Ante el frecuente planteamiento hecho por varios investigadores respecto del sistema de participación de los trabajadores en las empresas de la República Federal de Alemania, el doctor Schregle ha elaborado varios trabajos que en fecha reciente compiló en un solo libro la Oficina Internacional del Trabajo (OIT). Por la importancia de dichos estudios nos aventuramos a darlos a conocer, no sin algún temor, debido a la circunstancia de no poder, en un momento dado, interpretar de manera acertada los conceptos del autor, quien aparte de ser secretario general de la Sociedad Internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, ha sido jefe del Departamento de Relaciones Laborales y Administrativas del Trabajo en la OIT, donde publicó en diversos números de la revista varios de estos trabajos. Nos referimos a ellos de modo independiente.

### 1. *La participación de los trabajadores*

Las relaciones laborales en la República Federal de Alemania se ubican en dos niveles: el primero en la rama industrial, donde tienen lugar el desarrollo de las negociaciones colectivas en cuestiones relacionadas con el salario y las condiciones de trabajo entre sindicatos y asociaciones patronales; el segundo en la empresa, donde se desarrollan, al contrario, las relaciones entre la dirección de la misma y el personal, sea en forma directa o por conducto del consejo de empresa, encargado por regla general de regir los derechos y obligaciones inherentes a la totalidad de los trabajadores, sean o no miembros del sindicato que tenga celebrado convenio colectivo con esa empresa.

La dirección o comité de dirección cuando son varios los consejeros que participan, al igual que los consejos de empresa, constituyen órganos que aun cuando en principio admiten alguna comparación internacional, son característicos de la República Federal de Alemania, por tres razones: *1a.* no siempre se ajustan a los lineamientos dictados por la Comunidad Económica Europea (CEE) debido a ciertos escollos existentes en la relación laboral; *2a.* en la empresa alemana los comités no son plenamente paritarios, ya que esto ocurre sólo en las grandes negociaciones, en las que por su natural distribución del trabajo, es cada director de departamento un jefe independiente que acostumbra dirigir sus funciones conforme a su particular criterio, siendo a través de los resultados con los que da cuenta de cómo participa en el desarrollo industrial; *3a.* existen consejos de vigilancia, en la mayor parte de las ocasiones también independientes, que actúan con funciones de fiscalización, no agradables como podrá suponerse, ni para representantes patronales y menos representantes obreros, quienes gustan de actuar con cierta liberalidad de acuerdo con sus respectivos intereses.

El problema básico de la representación de los trabajadores estriba, por una parte, en los vínculos que se establecen con el empresario; por otra, en la duplicación de los diferentes órganos de representación. Veamos algunos ejemplos: tratándose de la negociación colectiva, paralelamente al sistema formal de relaciones laborales establecido en la ley y los convenios, existe un sistema de reglamentaciones internas muy distinto al de los mecanismos legales o teóricos, por resultar necesario con bastante frecuencia realizar ajustes, ampliar atribuciones o reducir beneficios, desde luego no inferiores a los contenidos en la legislación. A las deliberaciones que tienen lugar en estos casos se les denomina en Alemania Federal "la quinta directiva o sistema *Vredeling*", nombre del impulsor de tal tipo de relaciones.

Otro sistema generado por la práctica es la existencia de un régimen formal impuesto por las instituciones oficiales al lado de otro configurado en el comportamiento de las asociaciones patronales o por el personal directivo. La característica de la participación de los trabajadores en las empresas alemanas es que no hay similitud con ninguna institución extranjera, debido al hecho de que los consejos de empresa en este país (denominados *betriebsrat*) no guardan semejanza con los del resto de Europa, porque, como hemos indicado, no son organismos paritarios sino organismos integrados únicamente con representantes de los trabajadores, que desempeñan funciones de consulta y de negociación colectiva, siempre bajo la dirección sindical y de acuerdo con criterios adoptados por asambleas. No se trata de la negociación de convenciones colectivas, sino de aspectos locales de alguna rama específica de producción o servicio.

## 2. *Órganos sindicales y consejos de empresa*

En la industria alemana es necesario distinguir las funciones de los órganos sindicales de las correspondientes a los consejos de empresa. Las de los primeros son los normales de toda organización obrera: la gestión de condiciones de trabajo, en particular salarios, jornadas, distribución de horarios, cuestiones de higiene y seguridad, de capacitación profesional, etcétera. Las de los segundos son, como dice la legislación (artículo 2, sección 1) “de confianza mutua”, esto es, “de buena fe guardada”, como diríamos nosotros; en el fondo son también negociación colectiva ya que todo acuerdo o convenio entraña esta actividad obrero-patronal, pero se trata de un tipo de negociación encaminada a solucionar situaciones concretas de un departamento, de un sector, quizás de alguna sucursal o dependencia foránea. Se busca resolver determinadas cuestiones que atañen con exclusividad al personal de tales departamentos o secciones, o a la administración de determinadas obras sociales, demasiado particulares para representar el interés de la totalidad de las personas que prestan servicios en una negociación.

Los delegados ante los consejos de empresa empezaron a tener representación después de concluida la Segunda Guerra Mundial, por una necesidad derivada de la lamentable situación económica del país, que se tradujo en una serie de concesiones de carácter laboral, para sacar adelante a la industria alemana. Puede asegurarse que el mismo fenómeno se presentó tanto en Alemania occidental como en Alemania

oriental, sólo que los métodos puestos en práctica para su solución fueron diferentes, aunque no mucho, pues existe gran similitud en la función de los consejos de empresa en relación con los consejos de fábrica existentes en el régimen de economía dirigida.

La diferencia estriba en el patrón escogido. Las autoridades del trabajo encontraron que en Alemania Federal el sistema aceptable era el de la codeterminación, "la democracia industrial" como empezó a llamársele desde la década de los años cincuenta, o sea —como señala el autor—, "el compromiso entre el capitalismo privado sin restricciones y el comunismo centralizado, meta política del Partido Social Demócrata que entonces condujo al país". A ello se debe —agrega— que no resultó necesario nacionalizar las industrias claves, uno de los objetivos de los trabajadores a raíz de la etapa de recuperación, sino simplemente aportar trabajo a la producción económica, pero con la participación directa de los propios obreros, quienes vigilarían ante todo sus intereses e impedirían conductas que pusieran en peligro la estabilidad del empleo y sobre todo el salario y las condiciones de vida que a su juicio debían prevalecer.

Así empezaron a intervenir los delegados de los trabajadores en la empresa alemana y el órgano creado para tal participación fue el consejo de empresa. Con un interés mutuo y una finalidad similar, patronos y obreros encontraron formas sutiles de entendimiento, de manera que fue posible atender pequeños problemas que si con anterioridad habían impedido la buena marcha de los negocios, al no tener un carácter global, permitían "mediante el diálogo y la buena fe" de ambas partes, marchar por cauces de mutua comprensión. Para el doctor Schregle en esta conducta asumida por los factores de la producción se encuentra la clave de la "democracia industrial" y el éxito de la gestión participativa.

### 3. *Conducta sindical*

El éxito del sistema fue consecuencia de la actitud asumida por la Confederación de Sindicatos Alemanes (DGB). De no haber aceptado el programa oficial para la reorganización de la economía nacional de Alemania Federal no habría sido posible la evolución y desarrollo de los comités de empresa. La condición inicial fue el respeto absoluto a la representación paritaria, capítulo social que no resultó difícil de resolver, ya que desde 1950 y con motivo de la creación del Consejo Económico Federal, las dependencias de la administración pública que

forman parte del mismo, tanto federales como regionales, se constituyeron de manera paritaria, estableciéndose órganos económicos locales cuya composición incluía igual número de representantes patronales y obreros. De ahí que el primer artículo de la ley de codeterminación señale hoy que "el capital y el trabajo son factores económicos que tienen iguales derechos".

En la actualidad son los sindicatos quienes solicitan participación en los órganos de dirección de la empresa, no sólo por determinación legal (ley de 1972) cuando se trata de empresas que reúnen determinada dimensión (más de 500 trabajadores) sino por tener derecho en tales casos a nombrar dos representantes cuando menos. Son los empresarios quienes se han opuesto a tal representación; ésta es la razón que ha impedido dentro de los propios comités la existencia de igual número de delegados obreros y patronales. Sin embargo, en la pequeña y mediana empresas ha sido posible esta paridad, debido a que el pequeño o mediano propietario ha encontrado mayores beneficios en la intervención de sus trabajadores dentro del campo productivo, por la conveniencia que a estos empresarios reporta su impulso y desarrollo.

#### 4. *Formas de representación*

El autor recurre, en un amplio capítulo, al derecho comparado, en particular los ejemplos de Estados Unidos de América, Francia y Suecia. Respecto del primer país de los nombrados, indica que varias grandes empresas que han atravesado por una difícil situación económica (cita en particular Chrysler), han invitado a sus respectivos sindicatos a participar en los consejos de administración con dos delegados, o más en algunas situaciones de peligro. Dichos sindicatos han aceptado esta intervención con objeto de impedir la quiebra de las negociaciones y reducir el número de trabajadores que deban ser reajustados a fin de lograr la productividad y avance de las empresas; más aún, ellos mismos han sugerido los departamentos que pueden ser suprimidos y el número máximo de obreros que deben quedar desempleados.

Cita a Clyde W. Summers, para quien en los Estados Unidos la participación de los trabajadores tiene una connotación totalmente diferente a la de Alemania Federal, pues no se presenta en los órganos de dirección de la empresa, sino como se ha dicho, en los consejos de administración, órganos de distinta naturaleza económica y jurídica. La realidad es que los sindicatos estadounidenses se oponen a este tipo de

participación por considerar que su objetivo primordial es la lucha por mejores condiciones de trabajo; en consecuencia, toda conciliación es imposible bajo tales aspectos de colaboración o codeterminación.

En Francia, en cambio, el sistema ha encontrado la más amplia acogida; se considera que es el país de la Comunidad Económica Europea que mejor ha organizado, desde el punto de vista legal, la participación de los trabajadores en la dirección de las empresas, desde luego paritaria en todos los órganos. En este aspecto, admite el autor, la legislación francesa aventaja a la República Federal de Alemania. La ley sobre organización interna de las empresas de aquel país, permite a los delegados obreros de los comités, ser electos democráticamente por sus compañeros, medio por el cual las elecciones resultan con frecuencia reñidas y espectaculares.

En Suecia los patronos se opusieron por muchos años a la representación obrera en sus consejos de dirección u órganos administrativos de cualquier índole, no obstante que desde el año 1972 una ley dispuso que las grandes empresas aceptasen por lo menos dos delegados de los trabajadores en dichos órganos directivos; pero acabaron por aceptarlos en vista de la conveniencia que les reportaba contar con el apoyo obrero en algunas determinaciones. No aceptaron la paridad, sino un número proporcional al tamaño de los negocios, no inferior a dos personas y no más de siete en cualquier eventualidad, siendo siempre mayor el número de representantes patronales que interviene en los comités respectivos. Los conflictos laborales han encontrado así un espléndido camino hacia su solución, porque a decir verdad, los sindicatos suecos hasta hoy no han pretendido el disfrute de un derecho de codeterminación a nivel administrativo, pues prefieren luchar en forma directa por sus derechos. El papel de los comités ha quedado reducido a una función conciliatoria, sólo que con gran éxito de gestión, pues según estadísticas del país, los tribunales han visto reducido su trabajo a menos del 20% del volumen de asuntos que se tramitaron en la década de los años setenta.

Para el doctor Schregle toda comparación con sistemas impuestos en la CEE y el régimen legal que predomina en Alemania Federal, resulta poco comprensible porque otros países carecen de instituciones similares. Además, la costumbre establecida de que sean miembros de las directivas sindicales quienes representen a los trabajadores, en los consejos de empresa, ha permitido a muchos de ellos realizar una verdadera carrera sindical, de gran aceptación en Alemania Federal, no sólo por haber auspiciado una conveniente educación obrera, sino por el atractivo social que han tenido los sindicatos en esta nación, dado que

puede asegurarse que no obstante ser voluntaria la afiliación, ostenta el 100% en el 90% de las organizaciones sindicales, convirtiéndose los consejos de empresa —según lo indica el autor— en órganos sindicales *de facto*, a pesar de no ser paritaria la representación obrera, pero si importante y decisoria.

Santiago BARAJAS MONTES DE OCA

WHITAKER, Ben, *The Global Connection. The Crisis of Drug Addiction*, Londres, 1987, 432 pp.

Ben Whitaker es conocido como un estudioso del problema de las minorías en la perspectiva de los derechos humanos. Es autor de varios libros sobre asuntos relacionados con la calidad de la vida y el futuro de la humanidad.

En el libro que comento intenta un análisis interdisciplinario de las múltiples facetas de la drogadicción. Una pregunta fundamental que inicia esta obra se relaciona con los límites de la libertad del individuo en el consumo de drogas; en el que el propio usuario, al mismo tiempo, es la víctima (autodestrucción) de su propio destino. El autor analiza las relaciones sociales que improntan la vida del drogadicto, dando cuenta de las múltiples dimensiones familiares, nacionales e internacionales de este espinoso asunto.

El carácter "evasivo" de la droga, desde la antigüedad, muestra un conjunto de problemas que atañen a la relación individuo-sociedad: la utilización de tranquilizantes, píldoras para dormir, estimulantes, etcétera, dan cuenta de la difícil adaptación del individuo a su medio. El control por el crimen organizado del tráfico de estos productos, como su importancia política y económica, contribuyen a profundizar los males sociales que el uso de estos productos provoca en la personalidad individual y en la vida social. "Sobre 25 millones de gentes en los Estados Unidos han usado cocaína en alguna edad; una entre cinco lo hace regularmente; y un estimado de 5,000 nuevas personas lo intenta diariamente" (p. XIX).

El tráfico y la exportación de drogas en países como Perú, Bolivia y Colombia excede al presupuesto nacional de los gobiernos: Roberto Suárez, un traficante narcomillonario, ofreció un trato al Departamento de Estado, garantizando el pago de \$ 4'000,000,000.00 de la deuda