

Revista

de

Ciencias Economicas

PUBLICACION DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS
CENTRO DE ESTUDIANTES Y COLEGIO
DE GRADUADOS

La Dirección no se responsabiliza de las afirmaciones, los juicios y las doctrinas que aparezcan en esta Revista, en trabajos suscritos por sus redactores o colaboradores.

DIRECTORES

Dr. Alfredo L. Palacios
Por la Facultad

Ernesto Malaccorto
Por el Centro de Estudiantes

Edmundo G. Gagneux
Por el Centro de Estudiantes

REDACTORES

Dr. Enrique Julio Ferrarazzo
Jacobo Wainer
Por la Facultad

Máximo J. Alemann
Por el Centro de Estudiantes


José Rodríguez Tarditi
Por el Centro de Estudiantes

Año XVI

Enero 1928

Serie II N° 78

DIRECCION Y ADMINISTRACION
CALLE CHARCAS, 1835
BUENOS AIRES



Información Social

Legislación comparada en materia de reglamentación del contrato de trabajo de los empleados privados y desde el punto de vista de la rescisión del mismo

1. — INTRODUCCIÓN.—Iniciada la legislación del trabajo teniendo como sujeto especial al trabajador de las fábricas y talleres, ha cobrado, en el transcurso de los últimos años, una extensión en su campo de aplicación. A justo título se ha creído que era menester tutelar también al empleado, en la misma manera

en que se empieza a pensar ahora en la conveniencia de no descuidar la situación del trabajador puramente intelectual.

La legislación de la República Argentina ofrece en la hora presente un vacío sobre esta materia, pues si bien es exacto que buena parte de nuestras leyes obreras se aplican indistintamente al obrero y al empleado (accidentes, descanso, trabajo de mujeres y de menores, pago de salarios, etcétera), y que el Código de Comercio contiene algunas disposiciones exclusivamente destinadas a empleados y factores de comercio y muy especialmente la de su artículo 157, no es menos cierto que falta la ley especial de lo que se ha dado en llamar reglamentación del empleo privado.

En el presente informe, puramente objetivo, preparado con datos e informaciones recogidos en el Bureau International du Travail, se aspira a presentar una breve reseña de la legislación en vigor en diferentes países europeos y en cuatro de los de nuestro continente.

2. — ALEMANIA

Las disposiciones pertinentes constan en su Código de Comercio (artículo 62 a 63), en su Código Civil (artículo 620), en su Código Industrial (artículos 134 a 139), en la ley de 9 de Julio de 1926 y en la de 4 de Febrero de 1920 sobre consejos de empresa (artículos 84 a 90). En su conjunto, las leyes citadas disponen lo siguiente: Si el empleado está impedido, sin falta de su parte, de cumplir su servicio, tiene derecho al salario correspondiente durante un período que no ha de exceder de seis semanas. El plazo de despido (traducción que parece la más acertada para los términos "*délai-congé*" generalizados en la legislación), puede ser fijado en el contrato que las partes celebran, pero no ha de ser inferior a un mes. Si la duración del servicio contratado no ha de ser superior a tres meses, este término puede ser disminuído. Cuando la duración del compromiso excede de cinco años, el empleado tiene derecho de anunciar su retiro a la expiración del quinto año. Salvo el caso anterior, los preavisos de despido son los mismos para el patrón y para el empleado. Después de cinco años de servicios, el término del preaviso es de 3 meses; después de ocho años, de 4; después de 10 años, de 5, y después de 12 años, de 6 meses. Por razones serias, patrones y empleados tienen el derecho de rescindir el contrato sin preaviso. En el Código de Comercio se indican ejemplos de casos que pueden constituir "razones serias". La ruptura del contrato da derecho al despido sin preaviso. Cuando el empleado ha sido despedido sin hecho que

emane de su propia falta, tiene derecho a indemnizaciones que le son asignadas por un consejo o tribunal industrial especial, el de "prud'hommes". Estas indemnizaciones varían desde 1/12 a 6/12 del salario anual del reclamante.

3. — AUSTRIA

Cuenta este país con una ley especial sobre el contrato de trabajo de los empleados privados. Es la ley de 11 de Mayo de 1921, en la que se encuentran las soluciones jurídicas destinadas a resolver los casos que nos ocupan. En caso de accidente o de enfermedad, el empleado tiene derecho a su salario íntegro por un período que varía entre 6 y 12 semanas, de acuerdo con la duración del servicio. Terminado este período se inicia otro en el que sólo se abona la mitad del salario. Este segundo período tiene una duración de 4 semanas. Cuando la duración del compromiso está indeterminada, el patrón puede denunciar el contrato mediante un preaviso a fin de cada período trimestral. El término del preaviso varía entre 6 semanas y 5 meses según el número de años de servicios del empleado. El empleado puede denunciar el contrato el último día del mes mediante un preaviso de un mes. En virtud de convención este preaviso puede prolongarse hasta seis meses. Para los empleados temporarios rigen disposiciones especiales. Cuando la duración del contrato está determinada, el contrato puede rescindirse antes del término fijado, sin preaviso y por razones serias. Entre los ejemplos que la ley enumera para aclarar el concepto de "razones serias", aparecen la incapacidad para trabajar, la falta de pago del salario, las vías de hecho, etc. Hay, en casos determinados, un derecho de indemnización sea en favor del empleado sea en favor del patrón. Estas indemnizaciones, cuyas tasas aparecen previstas en la ley, son sin perjuicio de las que puedan corresponder por acción de daños y perjuicios. La indemnización se debe al patrón por parte del empleado cuando éste se despide sin razones serias o cuando es despedido por su falta. La indemnización es debida por el patrón al empleado cuando lo despide sin razones serias o por falta del patrón.

4. — FINLANDIA

Las disposiciones pertinentes se hallan comprendidas en la ley de 10. de Junio de 1922, sobre contrato de trabajo. No son muchas. Comienza por diferenciar la situación de las partes según que el contrato de trabajo haya sido realizado por una fecha determinada o no. Si la fecha es indeterminada, cada una de las partes puede denunciar el contrato mediante un preaviso de dos a cuatro semanas. En determinados casos, calificados en la ley como de "justos motivos" y en ella indicados, cada parte puede denunciar el contrato sin atenerse a los términos señalados. Si el patrón despide al asalariado contrariando las disposiciones del contrato o de la ley, o si, a la inversa, el asalariado abandona su trabajo en las mismas circunstancias, la parte en falta está obligada al pago de los perjuicios. Cuando una de las dos partes denuncia el contrato por "justos motivos", tiene derecho a la indemnización que hubiera recibido por ruptura ilegal del contrato llevada a cabo por la otra parte.

5. — FRANCIA

Las disposiciones pertinentes se hallan en el Código Civil (artículos 1.148, 1.180, 1.184, 1.302 y 1.780). Además, en el Código de Trabajo, artículo 23. Estas disposiciones prevén la situación del empleado llamado al servicio militar obligatorio. Su incorporación entraña la rescisión del contrato sin ninguna indemnización. La ley de 18 de Julio de 1901 establece que para los simples llamamientos militares (obligaciones de reservistas, maniobras) el con-

trato de trabajo no se entiende rescindido. La rescisión da derecho a daños y perjuicios (artículo 1.180, del Código Civil). En casos de fuerza mayor, el contrato se rescinde de pleno derecho, sin daños y perjuicios (enfermedades, accidentes, etcétera). Los preavisos no están fijados por la ley. Se establecen según la costumbre y generalmente se fijan en los contratos de trabajo. En el Código Civil (artículo 1.184) se enumeran los casos de rescisión lícita del contrato. Cuando los motivos no son legítimos, la parte lesionada puede intentar una acción de daños y perjuicios. Para fijar el monto de estos últimos, se aprecia la naturaleza del trabajo, los usos y costumbres, la duración del servicio, las retenciones operadas sobre los salarios con ocasión de la ley de retiros o, como se dice en nuestro país, de jubilaciones.

6. — GRECIA

Hay una ley especial sobre la materia: la de 11 de Marzo de 1920. Establece ella que en caso de que un empleado se ausente de su trabajo por un período relativamente corto y por razones de enfermedad, su ausencia no significa la rescisión del contrato de trabajo. Se señala en ella los términos o plazos de los preavisos: 30 días, cuando hay dos años de servicios; 60 días, de 2 a 5 años de servicios; 3 meses, de 5 a 10 años. Después de 10 años de servicios el preaviso se aumenta en 30 días por cada año de servicio, pero sin que en ningún caso pueda exceder de 18 meses. Si los contratos o los usos y costumbres establecen otros términos para los preavisos, los que quedan arriba indicados no se aplicarán. Los términos para los preavisos que los empleados deben a los patrones equivalen a la mitad de los que los patrones deben a los empleados. En ningún caso pueden ellos exceder de 3 meses. En caso de faltas graves cometidas por el empleado, el patrón puede rescindir el contrato sin necesidad de preaviso. Si los plazos de los preavisos no son observados, el empleado despedido tiene derecho a una indemnización igual al monto total del salario que hubiera recibido durante el término de despido previsto por la ley, a menos de que una indemnización superior no esté prevista por el contrato o por los usos locales. La indemnización debida por el empleado al patrón en caso de inobservancia de los términos del preaviso no puede exceder de tres meses del salario.

7. — BÉLGICA

Ley de 7 de Agosto de 1922 sobre contrato de trabajo. El llamado del empleado al servicio militar no rompe el contrato. Simplemente lo suspende. Lo mismo ocurre con el accidente o la enfermedad. Durante los primeros treinta días de ausencia el empleado tiene derecho a percibir su salario. Si la incapacidad de trabajo dura más de un mes, el patrón puede denunciar el contrato mediante una indemnización igual a 3 meses de su salario. Si la duración del contrato es indeterminada, cada una de las partes tiene derecho al despido mediante un preaviso. La duración del preaviso que debe dar el patrón está en relación al monto del salario y a la duración del servicio. El preaviso que el empleado debe al empleador es de la mitad de tiempo del que el empleador debe al empleado. Cuando el contrato no tiene duración determinada, la parte que sin justos motivos lo rompe o que no observa los términos indicados para el preaviso se hace deudora, respecto de la otra parte, de una indemnización cuyo monto señala la ley. Cuando la duración del contrato está indicada, la denuncia hecha antes del término y sin justos motivos constituye un hecho que permite a la otra parte exigir una indemnización fijada por la ley.

8. — HUNGRÍA

Las disposiciones se consignan en la ley de 19 de Marzo de 1920. Cuando la duración del contrato es indeterminada, el contrato puede denunciarse mediante un preaviso. Después de dos años de servicios, el preaviso es de 3 meses. Para los empleados que tienen a su cargo funciones de importancia, es de 6 meses. Si la duración del contrato aparece indicada en términos vagos, "una estación", por ejemplo, la presunción es la de que el contrato carece de término. Después de cinco años de servicios cumplidos, el empleado despedido tiene derecho a una indemnización igual al salario de un mes por cada período de tres años de servicios, sin que el monto pueda exceder de un año de salario. En caso de muerte del empleado, la indemnización se debe al cónyuge e hijos menores. No se debe indemnización al empleado si el patrón ha rescindido el contrato con la voluntad de éste o si ella se debe a su falta.

9. — ITALIA

Dos decretos-leyes se ocupan de la materia: los de 13 de Noviembre y 5 de Diciembre de 1924. Se contempla en ellos la situación del empleado llamado al servicio de las armas, en dos casos especiales. Si el llamado es para el cumplimiento de su deber militar, el empleador le debe un mes de salario. Si se trata de una movilización, tres meses. El contrato con duración determinada cesa de pleno derecho a la expiración del término contractual. A su expiración, si los servicios continúan, se estima que se ha formado un nuevo contrato con duración indeterminada. El contrato con duración determinada o indeterminada puede rescindirse inmediatamente por motivos graves provocados por el hecho o por la falta de una de las dos partes. La rescisión inmediata se opera en el caso de cesación de negocios o quiebra del empleador o muerte del empleado. El preaviso debe estar en relación con los años de servicios. Hasta 5 años de servicios, 2 meses. De 5 a 10 años, 4 meses. Después de 10 años, 6 meses. Cuando se trata del preaviso debido al patrón, los términos que quedan indicados se reducen a la mitad. En caso de rescisión del contrato por motivos graves, la parte lesionada tiene derecho a daños y perjuicios. Cuando el patrón rescinde el contrato sin motivos graves y sin haber observado los preavisos, debe abonar al empleado una indemnización igual al salario correspondiente al término del preaviso no observado. En la misma hipótesis, el empleado que abandona su empleo es responsable de daños y perjuicios hacia su patrón.

10. — SUIZA

No tiene una ley especial sobre la materia objeto del presente informe. Las disposiciones pertinentes se encuentran en su Código de las Obligaciones, artículos 335, 345, 347, 348, 352 y 353. En los contratos a largo término el empleado no pierde su derecho al salario durante un tiempo relativamente corto, por causa de enfermedad, servicio militar o hecho análogo. Salvo convención en contrario, los contratos de trabajo hechos por una duración determinada, terminan en el plazo previsto sin que sea menester dar preaviso. A menos de estipulación en contrario, los preavisos deben ser de 14 a 30 a días, según la categoría del empleado. Los preavisos convencionales no pueden ser diferentes para las dos partes. Si la duración del servicio es superior a un año, el preaviso es de dos meses. Este preaviso puede ser modificado convencionalmente pero no puede llegar a ser inferior a determinados plazos mínimos señalados en la ley. Por justos motivos, empleados

y empleadores pueden rescindir el contrato sin preaviso. Es el tribunal quien debe hacer la apreciación de los "justos motivos" invocados.

11. — CHECOESLOVAQUIA

En rigor dos leyes: la de 16 de Enero de 1919 (antigua ley austriaca) y la de 31 de Marzo de 1925. El empleado llamado al servicio de las armas no puede ser despedido por el patrón ni en el curso del mes que precede a su partida para el ejército ni en el curso de la semana que sigue a su regreso. El empleado no tiene derecho a su salario durante el tiempo que está en servicio militar, pero este tiempo vale a los efectos de su antigüedad. En caso de accidente o enfermedad, el salario corre durante un período de seis semanas. En los contratos de duración indeterminada, a falta de estipulación expresa o de costumbres locales, el contrato puede ser rescindido por cada una de las partes a fin de cada trimestre, mediante un término de 6 semanas. El preaviso, fijado por contrato, no puede ser inferior a un mes. Para un contrato de trabajo temporal, el preaviso es de una semana. El compromiso contraído a vida o por más de 5 años, puede ser denunciado por el empleado después de cinco años y mediante un preaviso de 6 meses. Por motivos graves puede rescindirse el contrato por cada una de las dos partes antes de finalizar el término fijado, si ha sido concluido a plazo fijo, o sin preaviso en los otros casos. A título de ejemplo, la ley indica casos de "motivos graves". Cuando el empleador rescinde antes del término el contrato sin causa justificada, se hace deudor de daños e intereses. La acción del empleado, independiente de la de daños y perjuicios, consiste en hacerse pagar la remuneración que le es debida en virtud del contrato por el término del período.

12. — NACIONES DE LA AMÉRICA LATINA

La información hace saber que cuatro países de nuestro Continente han dictado leyes especiales sobre el contrato privado de empleo o sobre el contrato de los empleados. Como se ha dicho en el prólogo de este informe, la Argentina no tiene al respecto sino las muy escasas disposiciones de su Código de Comercio que han sido materia, por otra parte, de una jurisprudencia contradictoria. En algunos casos, en efecto, se ha entendido que la disposición contenida en su artículo 157 era de orden público y en consecuencia de imposible renuncia por parte del favorecido con ella (naturalmente, una renuncia forzada), en tanto que en otros casos se ha resuelto lo contrario. La apreciación de la "causa justa", por lo demás, no ha sido menos variada y lo mismo puede decirse de la clasificación de las personas. Unas veces el criterio ha sido amplio y se han entendido como empleados inclusive, a obreros, en tanto que otras ha sido restringido. Las naciones de nuestro continente que han legislado expresamente la materia son: Bolivia, Brasil, Chile y Perú.

13. — BOLIVIA

Ley de 21 de Noviembre de 1924. El empleado que parte para el servicio militar no puede ser reemplazado sino a título provisional. Si el contrato es de duración indeterminada, el patrón puede denunciarlo con un preaviso que ha de darlo por escrito y con tres meses de anticipación. El empleado goza del mismo derecho, pero el preaviso debido al patrón es de 40 días. En caso de denuncia del contrato por el patrón, éste debe, independientemente del preaviso de 3 meses, pagar a título de daños y perjuicios indemnizaciones que varían de 1 a 20 meses de salario, según la duración del servicio. Sólo se paga la mitad de las indemnizaciones si el despido se debe a reducción de negocios.

14. — BRASIL

Ley de 4 de Noviembre de 1924. La particularidad más saliente de esta ley está dada por la disposición que contiene según la cual el empleado llamado al servicio militar continúa recibiendo su salario. Los empleados despedidos sin justas causas tienen derecho a 3 meses de salarios, como mínimo, y a un mes más por cada año de servicio o fracción de año de servicio. En caso de quiebra del patrón la indemnización debida tiene el valor de crédito privilegiado.

15. — CHILE

Ley de 8 de Septiembre de 1914. En caso de llamamiento bajo banderas el empleo debe ser reservado. En caso de enfermedad, el empleo debe ser igualmente reservado, durante cuatro meses. Los pagos, en este caso, no son integrales. En el primer mes se paga el salario íntegramente; en el segundo, el 75 o/o; en el tercero, el 50 o/o y sólo el 25 o/o durante el cuarto. En caso de despido, el empleado que ha servido más de un año tiene derecho, a título de indemnización, a una suma igual a tantas mensualidades como años de servicios ha cumplido.

16. — PERÚ

Cuenta Perú con una ley especial (7 de Febrero de 1924), sobre los empleados de comercio. Ella establece que en caso de enfermedad, el salario se debe al empleado, íntegramente durante los dos primeros meses. Durante los tres meses siguientes el salario será disminuído cada mes en un 20 o/o. Cuando la duración del compromiso está indeterminada, las dos partes pueden denunciarlo con un preaviso dado con 90 días de anticipación por el patrón y de 40 días por parte del empleado. Si la rescisión del contrato se debe a la sola voluntad del empleador, el empleado despedido tiene derecho a indemnizaciones que varían de 1 a 12 meses de salario según el número de años de servicio. Si el despido se debe a una falta grave que lo justifique, el empleado no tiene derecho ni a preavisos ni a indemnizaciones. El empleado pierde sus derechos a las indemnizaciones si cesa en el servicio sin haber dado preaviso. Las indemnizaciones se reducen a la mitad si el despido, dado por el patrón, se debe a reducción — que hay que probar — en el giro de sus negocios.

Alejandro M. UNSAIN.

*

* *

La racionalización y los trabajadores No exageraba Millerand cuando decía, presentando a Bertrand Thompson en la Universidad de Harvard, que después de la guerra todas las energías serían absorbidas por la producción.

Desiertas las trincheras, el interés por elevar el rendimiento industrial aumentó de tal modo que se hizo necesaria la adopción de ingeniosos sistemas capaces de multiplicar la elaboración de mercancías, no solamente por modificaciones mecánicas sino también por el ahorro de movimientos durante el trabajo, por la economía de gestos y distracción de los obreros productores.

De esos métodos, la racionalización ha sido considerada en la última conferencia de Ginebra como la organización científica del trabajo.

Puede buscarse un antecedente de la racionalización en el taylorismo, pero únicamente como término de referencia, puesto que del creador del "shop management" a la Conferencia Económica Internacional hay problemas de producción que aquél no pudo sospechar

y hechos sociales de histórica trascendencia que tampoco pudo conocer.

El taylorismo supone una invariable prosperidad capitalista, mientras la racionalización se adopta después del desequilibrio occidental, como recurso para vencer trastornos y dificultades que no tienen su origen en "la pereza sistemática de los obreros" (Taylor, *La dirección de los talleres*), sino en insolubles contradicciones capitalistas.

Taylor tenía la intuición de lo que significa una gran aristocracia obrera, si bien no conocía los fundamentales problemas económicos y sociológicos. ("No le eran familiares...", declaraba Thompson, su apologista. Este desconocimiento singulariza muchas de sus afirmaciones, verbigracia aquella según la cual a los obreros "el patrón se les antoja un antagonista, si no un enemigo"). Diez años antes de la guerra, y en Estados Unidos, podía él conceder aumentos de un 100 por 100 en los salarios, pero en 1927, y en el continente europeo, la racionalización no se aconseja "para hacer fracasar los manejos de los sindicatos", enriqueciendo a determinadas categorías de la clase obrera, sino para exigir de los trabajadores la producción intensiva o, dicho más claramente, para reducir el costo de la producción a expensas de los asalariados.

En otras circunstancias, la racionalización habría favorecido los propósitos capitalistas, pero hoy en Europa el problema de la producción barata de mercancías está condicionado por el de los mercados disponibles para colocarlas. Alemania, que es el país más racionalizado, no consigue distribuir en el mundo las mercancías que elabora. Eugenio Varga, el ministro de finanzas que tuvo la efímera república soviética húngara, en sus estudios periódicos sobre la situación económica general, publicados regularmente en "*La Correspondance Internationale*", prueba con abundantes estadísticas del primer semestre del corriente año, que el índice de la capacidad de consumo está por debajo del de la fuerza de producción. Bujarin, en un reciente informe, considera que los capitalistas europeos se muestran particularmente agresivos por la escasez de mercados.

Finalmente, la propia Conferencia Económica Internacional no ha disimulado su escepticismo respecto de las ventajas que la racionalización pueda proporcionar en los actuales momentos, reconociendo que "la deseada solución de los grandes problemas de la repartición de materias primas, mano de obra y mercados, aparece todavía muy lejana".

La elocuencia de esta confesión no ha alcanzado a moderar el entusiasmo de algunos dirigentes socialistas europeos que intentan poner orden en la producción capitalista.

Jouhaux entiende que la racionalización debe mejorar inmediatamente los salarios y las condiciones de vida de los trabajadores y León Blum desnaturaliza caprichosamente a Lenin, citando una opinión suya vertida en 1918 ante el congreso pan-ruso de economía. Aludiendo al taylorismo, Lenin habría dicho que "como todos los progresos del capitalismo, une en sí la ferocidad refinada de la explotación burguesa con una serie de las más ricas conquistas científicas."

De este juicio no puede inferirse ningún favor de Lenin para el capitalismo; y los comunistas franceses, a quienes pretende ridiculizar Blum en "*Le Populaire*", tienen razón al sostener que la racionalización se convierte en "una máquina de guerra dirigida contra el proletariado".

Si nos fuera dable considerar por un momento el taylorismo o la racionalización como métodos científicos de trabajo, aislandolos de la realidad económico-social, no podrían ser resistidos con sólidos argumentos. Pero esta suposición es absurda. La racionalización es introducida en la industria capitalista, vale decir que no sirve los intereses sociales sino los de una clase económica.

En principio, tampoco los comunistas podrían oponerse teóricamente a la racionalización, discutiéndola desde el punto de vista del progreso en la técnica productiva, porque procederían con la misma torpeza de los obreros ingleses que destrozaron las primeras máquinas de tejer y prendieron fuego a las de cardar.

"El tiempo y la experiencia fueron necesarios para que los trabajadores distinguieran la maquinaria de su empleo capitalista y aprendieran a llevar sus ataques, no al mismo medio material de producción, sino a su forma de explotación social" (Marx, *El Capital*).

Por lo demás, si la racionalización permite concluir una mercancía en menos tiempo y con más perfección, sería inútil, tras de absurdo, empeñarse en trabajar de otro modo. Téngase presente el clásico ejemplo del tejedor inglés, expuesto por Marx en *Precios, Ganancias y Salarios*: "El desgraciado tejedor que continuó sirviéndose del antiguo oficio, hizo jornadas de 17 y 18 horas, en lugar de nueve o diez que antes hacía. Y, sin embargo, el producto de veinte horas de trabajo no representa más que diez horas sociales de trabajo, las 10 horas socialmente necesarias para transformar una cierta cantidad de hilos en artículos textiles. Su producto de veinte horas no tenía, pues, más valor que su producto anterior de diez."

Marx sabía que el capitalismo es de naturaleza revolucionaria y presumía que no siempre tomaría el sobretrabajo mediante una prolongada duración de la jornada sino "revolucionando las condiciones técnicas y sociales del proceso de trabajo, es decir el modo mismo de la producción para elevar la fuerza productiva del trabajo, disminuir así el valor de la fuerza de trabajo y acortar de ese modo la porción de la jornada necesaria para la reproducción de ese valor". (Marx, *El Capital*).

¿Y en qué forma la racionalización disminuye el valor de la fuerza de trabajo?

El obrero la suministra al industrial y del uso de esa fuerza de trabajo éste obtiene la ganancia. El valor de la fuerza de trabajo está determinado teóricamente por el valor de los productos que el obrero necesita para reproducirla en el medio social en que vive. Parte de la jornada transcurre, pues, en provecho del asalariado, que no hace sino reproducir el valor pagado por su fuerza de trabajo. La otra parte es aprovechada por el capitalista para quien el obrero crea el "mayor valor" o supervalía.

Como "los valores de las mercancías están en razón directa de la duración del trabajo empleado para producirlas y en razón inversa de las fuerzas productoras del trabajo empleado" (Marx, *Precios, ganancias y salarios*), un trabajo intensificado abrevia el tiempo destinado a la reproducción del valor de la fuerza de trabajo y aumenta, en cambio, el de producción de supervalía; "supervalía relativa, resultante del acortamiento del tiempo de trabajo necesario y la correspondiente variación de la magnitud proporcional de ambas partes constituyentes de la jornada."

Dadas ciertas circunstancias, como las que actualmente agravan la situación europea, la racionalización, en el sistema capitalista, puede, además, contribuir a aumentar el ejército de desocupados.

El ministro de comunicaciones de Alemania, Koch, en un discurso pronunciado en mayo, ante los obreros católicos, atribuía a la racionalización un aumento considerable en la cifra de los desocupados. "Solamente a la racionalización se debe el hecho de que en Alemania aquella cifra haya podido elevarse en febrero de 1926, a 2,1 millones. Sus consecuencias apenas han sido menos importantes para los obreros que las de la introducción de las máquinas".

No hay que creer, sin embargo, que de un modo fatal la racionalización eleva el número de los obreros sin trabajo.

En Alemania, los desocupados han disminuído considerablemente y en junio no alcanzaban a representar la mitad de los guarismos citados. Eugenio Varga pensaba, no obstante, que se trataba

de una reducción momentánea, y que, concluidas algunas construcciones y terminadas ciertas faenas agrícolas, el índice volvería a subir, aunque no tal vez más allá de un millón.

No puede suponerse tan formalmente como lo hace Koch que el progreso técnico desaloje progresivamente a los trabajadores, pues tampoco ocurrió eso con el maquinismo. "Al extenderse el empleo de las máquinas en una rama de la industria, aumenta también, desde luego, la producción de las ramas que la proveen de medios de producción. A medida que las máquinas, con un número relativamente menor de obreros, dan una masa creciente de materias primas, productos fabriles semielaborados, instrumentos de trabajo, etc., la elaboración de esas materias primas y productos semielaborados se divide en innumerables variedades y aumenta, por lo tanto, la multiplicidad de las ramas sociales de la producción". (Marx, *El Capital*).

Si la mayor producción lograda mediante la racionalización del trabajo tuviera fácil consumo, el sistema no contribuiría a engrosar las filas de los desocupados y tal vez atraería, como el maquinismo, más mujeres y más niños a la industria.

Pero esto nos lleva de retorno al comienzo, es decir a suponer, por un instante, que el método pueda ser considerado con abstracción de la clase que lo aplica y de las condiciones en que se lo hace.

De ahí que sólo merced a una clara distinción doctrinaria, para la cual los dos grandes pensadores del socialismo científico, Marx y Lenin, proporcionan suficientes elementos, los trabajadores sabrán plantear con eficacia los términos de la lucha contra la explotación capitalista acrecentada.

Honorio BARBIERI.