

Revista de Ciencias Económicas

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

Marzo - Abril 1928

Serie II - N° 80 - 81

DIRECCION Y ADMINISTRACION
CALLE CHARCAS 1835
BUENOS AIRES

Derecho de asociación profesional ⁽¹⁾

CAPITULO III

Legislación y movimiento sindical en ciertos países

A. — ORGANIZACION SINDICAL EN RUSIA

1. — Introducción

Como fuentes de esta información he tomado diversas publicaciones del Bureau Internacional del Trabajo, los informes de los congresos de los sindicatos rusos, el código ruso de trabajo y la reciente publicación (Estudios y Documentos, serie A., número 26) que el Bureau acaba de preparar.

La importancia que los sindicatos han tenido en los acontecimientos de Rusia en los diversos períodos que han seguido a la revolución hace que la información respectiva sea sumamente copiosa. El presente trabajo, en consecuencia, podía presentarse por vía de análisis o por vía de síntesis. He preferido el último método por razones de claridad y de brevedad. Mucho de lo que se refiere al movimiento sindical ruso no quedará, pues, consignado en estas páginas, pero no omitiré ninguna mención de los hechos que a mi juicio más importancia tienen para comprenderlo e interpretarlo. Sabido es, por lo demás, que los sindicatos en Rusia han sido una cosa en los primeros días de la revolución y otra muy distinta en los años actuales, especialmente desde la introducción de la nueva política económica (N. E. P.) que ha desalojado al comunismo puro inicial. No hay, pues, para qué detenerse extraordinariamente en cosas que fueron, interesando más el estudio de las cosas tal como son en la actualidad. Parece prudente agregar todavía, en estas palabras de introducción, que toda la información sobre Rusia es confusa y contradictoria. Si algún mérito puede tener este trabajo de síntesis no es otro que el del propósito que me mueve de presentar el hecho y la legislación con la mayor claridad posible.

(1) Ver "Revista de Ciencias Económicas", enero y febrero de 1928, páginas 1413 a 1455 y 1587 a 1614.

2. — Sindicalismo comunista

Antes de la revolución rusa había dos clases de sindicalismo: el reformista y el revolucionario. Producida la revolución aparece un tercero: el sindicalismo comunista. La creencia de que había de extenderse por Europa rápidamente ha quedado, en la actualidad, desmentida por los hechos. Parece más bien (acontecimientos actuales de China) que gana prosélitos en los países del Asia. Este comunismo es esencialmente revolucionario. A la inversa del sindicalismo reformista, no es evolucionista. A la inversa del sindicalismo revolucionario, no cree indispensable la desaparición del Estado. No se opone a todos los Estados, sino a una clase de Estado: el Estado burgués. Cooperar con el Estado proletario en base de la dictadura y constituye uno de sus órganos. En todas partes, el sindicato es un órgano de derecho privado; pero en Rusia (también en Italia) es un órgano de derecho público.

¿Cuáles son los puntos de contacto del sindicalismo comunista con las otras clases de sindicalismo que hemos mencionado ya? Los mismos comunistas expresan sus afinidades y sus discrepancias cuando (primer congreso de sindicatos revolucionarios) se expresan así: "Lo que caracteriza al movimiento anglosajón es el corporativismo estrecho, el espíritu apolítico, el neutralismo hacia los partidos socialistas y la concentración de toda su atención sobre objetivos inmediatos y correctos. El trabajo y el capital, teórica y prácticamente, son considerados por el tradeunionismo como dos factores de la sociedad que se complementan y cuyo desenvolvimiento armonioso debe traer la juiciosa repartición de toda la riqueza pública y social entre todos los elementos de la sociedad y no como irremediablemente opuestos el uno al otro. El movimiento sindical austroalemán estuvo desde el principio impregnado de socialismo. Pero la táctica socialdemócrata relegada por ese movimiento sindical dió a este último un carácter social reformista. Desde el punto de vista puramente sindical, el reformismo tiene la tendencia a mantener a los sindicatos lo más alejados posibles de la lucha política revolucionaria, a predicar la neutralidad hacia el socialismo revolucionario, a establecer vínculos estrechos con el socialismo reformista. Tiende, en suma, a la formación de relaciones sociales que permitan establecer, en el dominio político y económico, la igualdad entre los obreros y los patrones, pero conservando el sistema de la explotación del hombre por el hombre".

Naturalmente, el sindicalismo ruso está más cerca del sindicalismo revolucionario.

"El sindicalismo revolucionario — dice — ha enunciado una serie de ideas que lo han colocado mucho más alto que las otras formas del movimiento sindical y lo han aproximado al socialismo revolucionario. La acción directa, la pre-

sión revolucionaria de las masas, sobre el capital y sobre el Estado, el derrocamiento del capitalismo por la revolución social son puntos que constituyen el mérito de los sindicalistas revolucionarios y que constituyen el lado práctico de su teoría general.”

El comunismo no es prescindente en política. Por el contrario, constituye un partido militante que entiende hacer una política revolucionaria especialmente sobre y con las masas. Desde el punto de vista de organización, es centralista. No quiere la anterior forma de organización por gremios sino una más amplia: por industria. Aspira, por lo demás, a que cada fábrica sea un sindicato. Proclama la dictadura del proletariado en el sentido de que la clase obrera ha de ser la directora de la vida política y económica del país. Los sindicatos, hasta ahora órganos de destrucción, han de convertirse en órganos de construcción, conviviendo con el Estado. Si agregamos que el sindicato comunista es enemigo de la Sociedad de las Naciones y del Bureau Internacional del Trabajo y ha declarado la guerra a la Federación Internacional Sindical de Amsterdam y ha apoyado (inclusive con remesas de dinero) las huelgas generales de estos últimos tiempos, entre ellas la de Inglaterra de mayo de 1926, habremos redondeado una información que permite tener una idea de este sindicalismo comunista que cuenta en la República Argentina (Partido Comunista) con una organización local.

3. — Situación legal

El sindicalismo comunista tiene en Rusia su mayor volumen. Puede hablarse (julio de 1926) de 9.278.400 afiliados en aquel territorio, bien que esta cifra sea fuertemente discutida, entendiéndose que es en mucho menor a la real. Hay que estudiar en Rusia, pues, su situación legal. La primera fuente de información está dada por la Constitución de 1918. Ella dice (artículo 16) lo que sigue: “Con el fin de asegurar a los trabajadores de la república federativa de los soviets de Rusia la libertad efectiva de asociación, la R. S. F. S. R., después de haber destruído el poder económico y político de la clase poseedora y, por este hecho, eliminado los obstáculos que hasta entonces impedían que los obreros y los paisanos pudieran reunirse y organizarse libremente, ayuda a éstos materialmente y por todos los medios a agruparse y a reunirse”.

Si en otros países una cláusula semejante no importaba una novedad, el caso en Rusia era radicalmente distinto. Rusia fué el último país que en Europa (Inglaterra fué el primero) reconoció la libertad de asociación profesional. Su ley de 1906 sobre las asociaciones obreras, señalando un progreso extraordinario sobre las disposiciones del código penal de 1874, que penaba con deportación a Siberia

a los "afiliados a asociaciones que tuvieran como propósito crear animosidades entre obreros y patrones y fomentar huelgas", estaba a buena distancia de asegurar la libertad sindical. En julio de 1917, sin embargo, se contaban 1.000 asociaciones con un total de 1.500.000 afiliados. Producida la revolución, de hecho, los sindicatos se transforman en órganos del Estado. Dueños de la situación y dueños en cierta manera del Estado, era innecesario dictar la ley de asociaciones. No necesitaban garantías jurídicas. Pero esta situación no duró mucho. La marcha de los acontecimientos, siempre más poderosa que la teoría, obligó al cambio de política económica (N. E. P.) del gobierno y fué menester que Rusia, a la manera de los demás Estados, reglamentara el rol de los sindicatos. Es así que en el Código de Trabajo de 1922 aparece un capítulo (XV) sobre los sindicatos, que salen así de una situación de libertad y de preponderancia de hecho para encuadrarse, en lo sucesivo, dentro de las normas generales de la ley. El Código de Trabajo de Rusia no es precisamente un código en el sentido general de la palabra. Es breve. No tiene sino la enunciación de directivas o de principios, dejando a cargo de una legislación posterior, que es confusa, abundante y contradictoria, la reglamentación de sus enunciaciones. La definición del código establece que el sindicato profesional es "una asociación de ciudadanos que trabajan por salario en empresas, establecimientos y explotaciones del Estado, públicas o privadas, y que tienen por objeto actuar sobre los diferentes acuerdos y contratos concluidos en nombre de los asalariados, representando a estos últimos en todas las cuestiones de trabajo y bienestar".

El sindicato profesional patronal, pues, al menos legalmente está prohibido. Para que el sindicato goce de los beneficios que la ley acuerda, es menester su aprobación y registro. Pero es la dirección del movimiento sindical la que determina si una entidad es o no sindicato profesional, y son las entidades intersindicales las que producen el registro. Los privilegios del sindicato, por lo demás, no se tienen sino en tanto el sindicato siga la política y las directivas del movimiento sindical panruso. Si no se llenan estos requisitos, el sindicato no puede siquiera titularse tal.

La información pertinente, a saber si el sindicato que no ha llenado tales requisitos puede al menos existir en la situación de asociación de hecho a que otras legislaciones se refieren, es contradictoria. Me inclino a creer, sin embargo, que se aplica el principio del sindicato único o exclusivo, esto es, que prácticamente no existen sino los sindicatos reconocidos y que no pueden coexistir otros con ellos. Si esta fuera la situación exacta (el código guarda silencio) resultaría que la no aceptación de la afiliación solicitada equivaldría a la desaparición de la entidad creada. Es, sin duda, un medio de defensa contra sindicatos sospechados.

El sindicato en Rusia, como en todas partes, goza de personería jurídica, personería que le permite, entre otras cosas, adquirir y disponer de bienes y realizar contratos colectivos de trabajo. El Estado debe facilitarles la vida, acordándoles toda clase de ayudas y dándoles, por ejemplo, locales para instalar los *palacios del trabajo*, casas para el sindicato, uso libre de correo, telégrafos, teléfonos, vías de comunicación, etc. Por lo demás (Código Penal, artículo 134) se establece una pena (prisión de seis meses, multa o confiscación de bienes) a toda persona que trabe la actividad legal de los sindicatos profesionales o de sus delegados.

En toda empresa (recordemos que una de las características del sindicalismo comunista es la de una empresa, un sindicato) existe un órgano sindical. Es el órgano primario del sindicato, el comité de fábrica, constituido por obreros y empleados o por un delegado del sindicato munito de plenos poderes. En el sistema legal europeo sobre control obrero entre el comité de fábrica y el sindicato no existe vinculación, como tampoco existe en el sistema similar de hecho implantado en Estados Unidos. Rusia da la excepción. Las relaciones entre el sindicato profesional y las empresas son obligatorias y se aseguran por medio del comité de empresa, a cuyas gestiones la dirección de la fábrica no puede poner obstáculo. Algunos o todos los miembros de este comité reciben salarios a pesar de no trabajar, entendiéndose que su gestión equivale a trabajo real.

En sus líneas generales, queda así mencionada la legislación. No se la comprenderá bien si no se la relaciona con la facultad de los sindicatos para realizar huelgas, contratos colectivos, establecer el control obrero y, en general, desenvolver lo que se llama libertad sindical. Hemos de ver esta gestión y sus límites actuales en las líneas que siguen. Puede, entretanto, decirse que un sindicato en Rusia, de acuerdo con la legislación (hemos de ver cómo los hechos han modificado a la ley) goza de grandes poderes; pero no puede decirse que la libertad sindical está asegurada. No hay en Rusia, en efecto, y no puede haber, otros sindicatos que los de tendencia comunista. Expresar el hecho equivale a comentarlo, desde el punto de vista de la libertad de asociación.

4. — La nueva política económica

En el curso del presente trabajo necesariamente he de referirme repetidas veces a la nueva política económica (N. E. P.) implantada en Rusia después de la revolución y como consecuencia de la presión de los acontecimientos que obligaron a rectificar el rumbo. Describir en qué consiste esa rectificación de orientación sería una derivación ajena a este informe. Pero es tanta la importancia que en materia de organización sindical tiene el hecho en la vida de Rusia (la

asociación profesional cambia de rol) que es necesario, si- quiera en dos palabras, referirse a ella.

Después de la revolución de octubre en que el poder va a manos de las maximalistas y que éstos se apoderan de los sindicatos, se inicia un período (comunismo puro) que dura hasta 1921, con diversas alternativas. Es en esa época, terminada ya la guerra interior, que Lenin anuncia que ha llegado el momento de asegurar a la revolución proletaria una parte de las conquistas obtenidas, renunciando a otra parte del programa comunista. Podríamos decir, pues, que Lenin no quería (mejor dicho, no podía) jugar el todo por el todo, estimando que para no comprometer el éxito ya logrado lo más indicado era marcar un movimiento de retroceso. Tal es, en esencia, la nueva política económica que se traduce en diversos actos que desnaturalizan los principios del comunismo puro. Es uno de esos actos la facilidad dada a los paisanos en el sentido de poder quedarse con el excedente de sus cosechas. En vez de la requisición del sistema anterior, no harían sino pagar un impuesto en natura, quedando con el resto de sus productos. Esta medida transforma por completo el régimen económico hasta entonces en vigor legal, ya que al dar lugar al restablecimiento de la libertad de los cambios restaura la libertad de comercio y crea la industria privada capaz de dar a ese comercio los medios de cambio. Por lo demás, la vida económica, que hasta entonces ha vivido más que de una producción real de los stocks acumulados que van consumiéndose en ausencia de renovación, va a ser reorganizada bajo principios nuevos. Esencialmente, estos principios son dos:

- a) Desarrollar la iniciativa privada, de tal manera que surja la industria particular al lado de la industria nacionalizada (concesiones al capital extranjero, arrendamiento al capital privado de las fábricas o empresas nacionalizadas); y
- b) Obligar a los directores de las empresas nacionalizadas a que hagan funcionar éstas bajo el régimen de las industrias privadas, esto es, produciendo un rinde efectivo en vez de pérdidas. La implantación de la nueva política económica produce, naturalmente, un cambio fundamental en la situación de los sindicatos. Se volvía, en síntesis, a los métodos capitalistas de producción. Surgían, pues, de golpe, todos los problemas de la nueva organización sindical. En el régimen comunista puro, la huelga (por otra parte castigada como un arma de reacción) no tenía razón de ser. Si los obreros eran los patrones, ¿contra quién iban a hacer la huelga? Pero el patrón aparece ahora, y, en consecuencia, la huelga, exactamente como en el régimen capitalista.

Es seguro que los sindicatos no comprendieron de inmediato todo el significado de la N. E. P. Cuando se produjo la revolución de octubre, fué menester que pasaran años de tanteos hasta llegar a definir la situación y el rol de los sindicatos dentro del Estado comunista. Un cambio tan fundamental no puede, en verdad, operarse de golpe. Cuando se implantó la N. E. P. ocurrió lo propio. Había que definir al sindicato, antes poco menos que todopoderoso, frente a la nueva situación. Las discusiones en los sucesivos congresos de los sindicatos profesionales son sumamente interesantes, pero su mención daría demasiadas proporciones a este trabajo que aspira a ser sintético. Basta decir que, para definir al sindicato, determinar sus poderes, establecer su competencia y, en una palabra, darle su situación legal, fué que se dictó el capítulo XV del Código de Trabajo que ha sido estudiado en los párrafos que anteceden. Entre esa situación legal y la anterior, las diferencias son grandes. El sindicato sale disminuído, como que debe renunciar, entre otras cosas, a su competencia exclusiva en materia de salarios (el nuevo principio es el de que el salario debe ser proporcional al rinde). Por lo demás, su acción queda en lo sucesivo bien separada de la de los órganos económicos y, sobre todo, de las direcciones de las empresas. Arreglarán sus cuestiones, como en todas las otras partes del mundo, mediante el sistema de los contratos colectivos, en los que actuarán como parte y no como antes, a título de órgano único. Podrán también ir a la huelga, pero soportando, exactamente como bajo el imperio de otras legislaciones, la reglamentación en materia de conciliación y de arbitraje. Por lo demás, se establece — no sin grandes discusiones — el principio de la afiliación voluntaria, lo que trajo como consecuencia inmediata una crecida pérdida de efectivos, recuperados después por la vía de la *persuasión*. Económicamente, el sindicato ha de bastarse en lo sucesivo a sí mismo, buscando sus recursos en las cuotas. Fué para ello menester volver a reorganizar de nuevo toda la vida sindical que había atravesado, según se dijo en los congresos, una verdadera era de desbarajuste. Si en sus líneas generales esta es la transformación, en algunos de sus aspectos se comprenderá mejor su alcance relacionándola con ciertas situaciones particulares.

5. — Vinculación con el Estado

Los sindicatos comunistas de Rusia son, entre todas las organizaciones sindicales, las que más cerca y más vinculadas se hallan al Estado. No tienen, ciertamente, un poder propiamente legislativo, pero juegan un rol de importancia en ese dominio. En la zona de los actos económicos, no mandan. Son, sin embargo, consultados. Su rol más completo está dado por la intervención que tienen en todo lo que al

trabajo afecta. "Es esta idea fundamental — dice el informe del Bureau Internacional del Trabajo — la que determina el rol y la situación de los sindicatos en el Estado soviético". Pero no se olvide que los sindicatos están en mano de los comunistas y que el partido comunista es el que está en el poder. "No ocultamos a nadie — decía Tomsky en el VII Congreso de los sindicatos — que el movimiento sindical ha sido, es y será dirigido por el Partido Comunista, que es el partido de la clase obrera, de una manera netamente centralizada". Esta vinculación actual entre la organización sindical y el Estado puede apreciarse por la transcripción de las palabras que siguen, pronunciadas por Tomsky (11 de agosto de 1926), a la delegación obrera alemana: "En lo que respecta a independencia, nuestros sindicatos ciertamente no son independientes del Estado; pero, al mismo tiempo, dependen de él en la misma manera que el Estado depende de ellos. Desde el punto de vista formal los sindicatos son completamente independientes. No hay ninguna directiva de los órganos del Estado que sea obligatoria para ellos con excepción de las leyes que se aplican a la Nación entera. Los sindicatos no están subordinados a los órganos del Estado, pero existen entre el Estado y ellos relaciones de interdependencia. La naturaleza de estas relaciones es tal que estando concentrado el poder en las manos de la clase obrera todas las iniciativas de ese poder actúan lo mismo sobre los órganos del Estado que sobre los sindicatos. Así, el Consejo de los Comisarios del Pueblo y el Comité Central Ejecutivo, no dependen menos de los sindicatos que los sindicatos de los órganos supremos del poder del Estado. Ni los Consejos de los Comisarios del Pueblo ni el Comité Central Ejecutivo pueden tomar decisiones relacionadas con el bienestar de los trabajadores, sus condiciones de vida, sus salarios, etc., sin la aprobación de los sindicatos. De un solo golpe de teléfono podemos hacer retirar de la orden del día una cuestión planteada por un órgano supremo del Estado si esa cuestión no ha sido aprobada por los sindicatos. Cada miembro del bureau del Consejo Central de los Sindicatos tiene voz consultiva en el Consejo de los Comisarios del Pueblo".

Es difícil ver de una manera clara la vinculación actual entre los sindicatos y el Estado en el país que nos ocupa. Pero después de diversas lecturas de fuentes autorizadas, creo que estas relaciones pueden sintetizarse así:

- a) En un comienzo, durante el primer período del régimen comunista, los sindicatos han constituido un factor del Estado soviético, como se trataba de la implantación del "Estado de los Trabajadores", por oposición al "Estado burgués";
- b) Implantada la nueva política económica a que se ha hecho antes referencia, Estado y sindicatos se separan para vivir cada uno su propia vida;

- c) Pero esta separación, con marcar una independencia para uno y otro órgano, no es absoluta, dejando subsistente una interdependencia que con toda precisión señala Tomsky en las palabras que quedan transcriptas.

6. — Actividades sindicales

Ha quedado ya indicado el estatuto legal de los sindicatos. Pero, para saber lo que un sindicato puede hacer, lo mismo en Rusia que en otras partes, es menester recurrir a otra legislación. La simple lectura de la ley sobre asociaciones profesionales, en efecto, está lejos de poder suministrar una idea del conjunto de las actividades sindicales. Un estudio acerca de la actividad sindical rusa exigiría un desarrollo superior en mucho al de esta monografía. He de limitarme, pues, eliminando detalles, a consignar la legislación actual sobre los hechos más importantes que tienen como sujeto al sindicato. Conocida esa legislación, será posible tener el concepto de las posibilidades que puede ejercitar un sindicato en el país de los soviets.

7. — Sindicato y huelga

Comienza por la huelga, por ser ella la exteriorización más visible de la vida sindical. Se ha dicho, en efecto, que no hay libertad sindical allí donde las asociaciones profesionales no pueden plantear un conflicto colectivo de trabajo. La libertad de declarar y dirigir huelgas estuvo lejos de ser completa en el régimen zarista; pero en los últimos años que precedieron a la revolución, las huelgas en Rusia fueron grandes y numerosas. La revolución trae, como se sabe, dos gobiernos. Uno de ellos, puramente provisorio, no dura sino hasta octubre. Durante ese período los obreros se encuentran en conflicto permanente con los patronos. Es el período por excelencia de las huelgas, dentro de la revolución de 1917. Pero producida la segunda revolución o el golpe de octubre (advenimiento del comunismo), las huelgas se reducen y casi desaparecen por completo. No hay, sin embargo, ninguna disposición legal prohibiéndolas, pero como se ha dicho ya antes, son los hechos mismos los que traen la prohibición. Los patronos, en efecto, son los obreros y no hay lógica en que los obreros se declaren en huelga a sí mismos. Por lo demás, era menester evitar perturbaciones al gobierno de los trabajadores a fin de dejarle en la posibilidad de realizar la obra prometida.

Habría, por lo demás, otro motivo: el patronato, si no del todo desaparecido, se halla en una situación tal de inferioridad que no puede soportar una lucha: se entrega. Declarar una huelga, equivale, en aquellos momentos, a realizar un acto reaccionario. Nótese así, de paso, el significado

diverso que la huelga puede encerrar. En lo que llamaríamos Estados corrientes, es un arma de defensa o de ataque contra el capital y aún contra el Estado. En el Estado soviético, definido como el Estado de los trabajadores, es un acto de reacción y de contrarrevolución. Así lo dice Losovsky: "Hoy los obreros han hecho la revolución, expropiado la burguesía, transformado en propiedad pública las usinas y las fábricas. ¿Irán mañana ellos mismos a plantearse a sí mismos las reivindicaciones, apoyándolas en la huelga y en la desorganización de la industria? Hay en ello una contradicción flagrante. Nada, pues, más natural sino que la huelga haya sido descartada, por los sindicatos rusos, como medio de acción".

Sin embargo, es un hecho el de que aún durante los primeros tiempos que siguieron a la implantación del régimen comunista se desarrollaron diferentes huelgas. Hasta podría creerse que no fueron escasas, a juzgar por algunas resoluciones sindicales sumamente severas. En una de ellas se lee: "Los obreros, reunidos en conferencia, declaran que las huelgas son criminales y que todos los huelguistas deben ser despachados y llevados ante los tribunales obreros para ser castigados de acuerdo con las reglas de la dictadura proletaria". Pero al producirse el cambio en la política económica (la N. E. P.), la situación varía. La N. E. P. aporta, en efecto, dos nuevas situaciones:

- a) La existencia de la industria privada, es decir, del patrón tal como se lo conoce en todas partes; y
- b) La obligación impuesta a la industria nacionalizada de trabajar en la misma forma que la industria privada, es decir, produciendo beneficios y evitando pérdidas. Aparecido el patrón, aparece la posibilidad del conflicto, esto es, la huelga.

Antes, los sindicatos, eran omnímodos, y por su sola voluntad arreglaban todas las cuestiones, decretando la jornada, el salario, los modos de trabajo, y si bien es cierto que esos decretos sindicales debían tener la aprobación del poder ejecutivo, no es menos cierto que tal aprobación era puramente formal. Ahora, en vez de una voluntad, aparecen dos: la de los obreros y la de los patrones, exactamente como en cualquier otra parte del mundo. Cuando hay dos voluntades de por medio, puede producirse el acuerdo o el desacuerdo. Esto último no es sino la huelga, que aparece de nuevo como un hecho ordinario y corriente. El Estado ruso era el menos indicado para prohibirla, ya que todos los restantes Estados la reconocen. No la prohibió, pues, como en los días del régimen comunista, pero hizo todo lo posible para reducirla. Predicó, pues, la política de conciliación. Reconoció el dere-

cho de huelga, lo mismo contra los patrones de las empresas privadas que contra las empresas nacionalizadas, pero estableció que no debía recurrirse a esta arma sino en última instancia, agotados los medios de conciliación y de arbitraje. Estableció así, pues, el sistema corriente en la mayor parte de las naciones. Personas autorizadas (ver, entre otras publicaciones, la del Bureau Internacional del Trabajo, Serie A, N° 26, página 167) afirman que en el hecho la situación actual de los obreros en Rusia es muy diversa frente a la industria privada y a la industria nacionalizada cuando se trata de huelgas. Contra la empresa privada, la huelga es tolerada, bien que está reglamentada; pero contra la empresa oficializada u oficial, no sólo no está permitida, sino que hasta puede entrañar sanciones penales. Por lo demás, una huelga debe ser siempre declarada por el sindicato (ya sabemos que los directores de los sindicatos rusos pertenecen al Partido Comunista, que es el que está en el poder) y el sindicato puede declarar ilegal una huelga que ha sido declarada sin su autorización o sin su aprobación, persiguiendo a los *delincuentes* por las vías comunes.

Ninguna organización sindical, salvo el consejo central panruso de sindicatos, puede declarar la huelga en un distrito sin la aprobación del órgano sindical inmediato superior. Toda huelga declarada en un departamento es ilegal si no ha sido sancionada por el consejo intersindical departamental y por el comité central del sindicato interesado. Las decisiones del comité central de un sindicato en materia de declaración de huelga o de volver al trabajo tienen carácter obligatorio. Todo órgano local que no se conforme a ellas puede ser disuelto de inmediato.

Tales son, expuestas en la mayor brevedad posible, las caracterizaciones de la huelga en sus relaciones con los sindicatos en Rusia.

3. — El sindicato y la conciliación

Producida la huelga como consecuencia de la nueva política económica podían seguirse dos políticas:

- a) Dejar, como algunas pocas legislaciones (caso de la Argentina), que las huelgas se resolvieran por sí mismas, dando el triunfo a la parte más apta para el triunfo en razón de sus mayores posibilidades de fuerzas; o
- b) Idear, como las legislaciones de la mayor parte del mundo un sistema de conciliación o de arbitraje para prevenirlas y ponerles fin de acuerdo con ciertos principios de derecho y equidad.

Había, en una palabra, que buscar una solución a las huelgas. Esta solución se buscó mediante la creación (decreto de 18 de Julio de 1922) de cámaras o comités de concilia-

ción ante los órganos del comisariado del trabajo, no faltando quienes entendieran que tal decisión significa "una concesión prematura a la burguesía renaciente, concesión precipitada y no justificada por las circunstancias". Este decreto, en mi entender, no introduce ninguna novedad en la legislación de otros países sobre la materia.

Hay una primera instancia (conciliación) ante la comisión paritaria, de la que puede o no resultar el acuerdo entre las partes. Si no se produce, el asunto pasa directamente a la cámara de conciliación. Hace saber la información que la discusión fué ruda y larga y que cierta parte de los sindicatos recibieron la nueva medida como un desmedro para sus poderes. Pero en 1924, el VI congreso de los sindicatos confirmó aquella resolución estableciendo una orden del día que dice así: "El congreso compromete formalmente a las organizaciones sindicales a someter los conflictos a las cámaras de conciliación y a los tribunales de arbitraje. Este sistema es el único normal que garantiza de la mejor manera los intereses de los trabajadores y la marcha normal de las empresas." No es ya el sindicato, pues, el juez de los conflictos, pero tiene mucho que hacer en ellos. En las cámaras de conciliación y de arbitraje, en efecto, está representado en el mismo pie que los patrones. Las estadísticas hacen saber que la mayor parte de los conflictos (88,6 % en 1924) se resuelven no por la conciliación sino por el arbitraje. He ahí, sin duda, otra constatación que no deja de ser interesante. Mientras en diversas naciones del mundo ciertos sindicatos obreros son contrarios al principio del arbitraje, los trabajadores de Rusia están sometidos a él.

9. — El sindicato y el contrato colectivo

Supone el contrato colectivo la existencia de dos partes. Esas dos partes existen actualmente en Rusia y el contrato colectivo ha podido de tal manera desarrollarse, que constituye la regla actual de relaciones. El 1º de Enero de 1926 se estimaba el número total de los trabajadores de Rusia en 7.700.000, de los cuales 6.710.000 (o sea el 87 %) estaban bajo el régimen de los contratos colectivos de trabajo. Pero no se ha llegado a la situación actual sino después de un cambio de política y de situaciones. En 1917 los salarios y las restantes condiciones de trabajo se fijaban mediante un acuerdo común (contratos colectivos) entre obreros y patrones. Producida la revolución de Octubre, una de las partes (el patronato) desaparece. El contrato colectivo, en consecuencia, debe ser reemplazado por otro sistema y surge la reglamentación unilateral de los salarios por el órgano del sindicato. Es el sindicato el que hace la tarifa que debe ser aprobada (pura fórmula, según parece) por el órgano gubernamental.

mental del comisariado del trabajo. El sindicato es, pues, poco menos que omnímodo en lo que respecta a la fijación del salario y de las restantes condiciones de trabajo. Demasiado divulgados los efectos de este sistema sobre la economía general de la producción de Rusia, no hay para qué recordarlos ahora. La introducción de la N. E. P. trae, sobre este particular, transformaciones fundamentales. Así, el sindicato deja de ser parte única para convertirse en una de las dos partes que en el contrato intervienen, es decir, sale de una situación preponderante para entrar en una situación de igualdad. Las disposiciones del código de trabajo (en vigor desde el 15 de Noviembre de 1922) son escasas y no puede decirse que difieren en mucho de las de otras legislaciones sobre la materia. Son los sindicatos quienes los realizan y una vez concluídos tienen valor de obligatoriedad no sólo para los obreros que han sido parte en su conclusión sino también para los no sindicados, empleados en las empresas cuyos directores han firmado el contrato. El contrato puede, desde el punto de vista de su extensión englobar todas las empresas de una región que se ocupan de la misma rama de actividad económica. Es más: puede valer para toda Rusia. No hay límite legal para el término de su duración y la práctica hace saber que paulatinamente ese límite se va extendiendo. El contrato colectivo no puede dar a los trabajadores una situación inferior a la que resultaría de la simple aplicación de las restantes disposiciones del código, esto es, sus concesiones han de ser por lo menos iguales a las de la legislación en vigor. Ha de ser, pues, entendido como fuente y no como derogación de ventajas. El contrato individual no puede derogar los principios o cláusulas del contrato colectivo. Pero, prácticamente, ¿cómo se llevan a cabo estos contratos? ¿Se cumple en ellos el fin educativo, el del acercamiento de las masas a los directores de los sindicatos, que se tuvo presente al legislarlos? Parece que no. Tal se desprende, al menos, de la declaración de Tomsky en el congreso de los sindicatos (XIV) de 1925. "Actualmente — dijo, — los contratos colectivos que constituyen la forma casi exclusiva de fijación de salarios y de las restantes condiciones de trabajo, se hacen en las oficinas de las agrupaciones centrales sindicales, y las masas de los sindicatos, sin haber tenido conocimiento de los detalles de la discusión, son puestas en presencia de un hecho ya consumado, esto es, del contrato firmado. Los órganos sindicales que negocian la conclusión de estos contratos no tienen, frecuentemente, ningún conocimiento de los deseos y de las disposiciones de los sindicados."

10. — Consejos de fábrica

La actual legislación europea sobre consejos de fábrica tiene su origen, en buena parte, en los hechos producidos en

Rusia a raíz de la revolución (1). En Marzo de 1917, en las fábricas de Moscú y de Petrogrado, especialmente, se habían constituido los comités de fábrica, fueron ellos quienes comenzaron a hacer efectivas las reivindicaciones obreras. "En el dominio económico la colectividad obrera entró en lucha con la autoridad del patrón, disponiendo de derechos ilimitados. El patrón debió ceder. Los comités de fábrica impusieron límites a la voluntad y a la autoridad patronal y crearon en alguna manera la empresa constitucional." Pero casi inmediatamente fué menester, para definir posiciones, definir también el derecho del sindicato ante el control obrero. Es así que se dictó (22 de Abril de 1917) la primera ley sobre los comités de fábrica, limitativa de lo que los obreros, en los primeros días de la revolución, habían entendido ser un derecho absoluto y uno de los fines mismos del movimiento revolucionario. La finalidad concreta de la ley no era, en substancia, otra que la de poner un límite a aquella actividad de los sindicatos. Hemos de ver cómo, por restricciones sucesivas, se ha venido al sistema actual que, ciertamente, no difiere en una forma extraordinaria del que se halla en vigor, mediante leyes, en Alemania o Austria, por ejemplo. La ley de 1917 que queda mencionada preveía la constitución de comités en las empresas privadas (todavía no todas estaban nacionalizadas) o en las gubernamentales de todo género, sea por pedido de un décimo de los trabajadores con derecho a elección de dicho comité, sea a iniciativa de la misma administración de la empresa. El comité o comisión podía convocar la asamblea de los obreros de la fábrica, debiendo la dirección facilitar los locales necesarios. El principio de co-gestión, más o menos veladamente incluido en la ley, no fué entendido, o entendido, no fué cumplido por los trabajadores. En realidad, éstos fueron los patrones de la fábrica, obediendo unas veces y otras no a las direcciones dadas por los comités. La información de que hoy se dispone respecto de los hechos de Rusia, permite afirmar que este régimen fué altamente perjudicial para la economía del país. Cada comité, desvinculándose de las necesidades de la economía general, no tuvo otra preocupación que la de la propia fábrica en que actuaba. Su deseo no iba más allá del hecho de que ella marchase, abonando buenos salarios, aunque para ello fuese menester — y ello era siempre menester — aumentar el precio de venta de los artículos manufacturados. Se dislocó, pues, la economía de conjunto, y exagerando la frase, puede decirse que hubo tantas economías como comités de fábrica. Los sindicatos de industria, menos vinculados al interés inmediato de una fábrica, impusieron sus directivas, pero no fueron obedecidos por los trabajadores. Se creó así, pues, un antagonismo entre los tra-

(1) Véase *Boletín de Informaciones* del Ministerio de Relaciones Exteriores, N° 3, control obrero. 1927.

bajadores de cada fábrica y los trabajadores reunidos en sindicato, no llegando estos últimos a ser sino "cadáveres vivos", como dice un comentarista de los hechos que nos ocupan. La creencia de que esto se debió al predominio que después de la revolución de Octubre tuvieron — momentáneamente siquiera — las ideas anarquistas, es muy fundada, ya que el anarquismo es, por definición, contrario a toda organización que signifique limitar la libertad de acción.

No hay la menor duda acerca del fracaso del control en la forma inicial en que fué originariamente establecido. Es así que un comentario oficial ("Investia", 17 de abril de 1918) dice: "¿Qué nos ha dado hasta ahora el control obrero? Es preciso tener el valor de reconocer que sus resultados no han sido siempre satisfactorios. A menudo, como puede observarse en numerosas empresas, en lugar del antiguo propietario de la fábrica, después de la revolución de octubre, se ha instalado otro propietario, tan individualista y tan antisocial como el anterior. Este nuevo propietario es la Comisión de Control. Las comisiones de control, en numerosas fábricas, piden al Estado subsidios para sus usinas. A consecuencia de sus pedidos, numerosas empresas pequeñas, atrasadas desde el punto de vista técnico, han sido nacionalizadas y se han convertido en una carga pesada para el presupuesto".

Ante una experiencia tan breve pero tan elocuente en sus resultados desastrosos, el gobierno se decidió por la creación de un nuevo órgano especial: el Consejo Supremo de Economía Nacional (C. S. E. N.). Sus poderes, en materia de economía, son poco menos que soberanos, razón por la cual los sindicatos ven en él un órgano capaz de reducirlos a la nada. La lucha de antagonismos entre la nueva creación y los sindicatos aparece y es rica en episodios, ya que los sindicatos continúan creyendo que son ellos los que deben dirigir, de arriba abajo, toda la economía de la producción en el país. La oposición es neta, terminante, pero la tesis sindicalista fué rechazada por el XIX Congreso del Partido Comunista. Los sindicatos, pues, deben renunciar a regir la vida económica nacional que en lo sucesivo estará a cargo de los técnicos en economía, de los especializados, que no salen, precisamente, de las filas de los sindicatos sino de las filas del Partido Comunista.

Cuando más tarde se implanta la nueva política económica, el papel de los sindicatos, en materia de control obrero, se aminora todavía más. Así se ha ido preparando el camino para la circular (Noviembre de 1923) del Consejo Supremo de Economía Nacional: "Los órganos económicos directores (trusts, administraciones) tienen plena autoridad en lo que concierne a la dirección de las empresas. Ellas les están confiadas. Es sobre ellos sobre quienes reposa toda la responsabilidad de la dirección. La dirección de los sindi-

catos no puede, pues, excusar el trabajo insuficiente de la industria. Toda intervención directa de los sindicatos profesionales en la dirección de la empresa es inadmisibles". El nuevo principio es, pues, terminante. Después de haber sido fábricas, poco menos que en forma absoluta, terminan por no ser sino un órgano puramente consultivo. Es el Código de Trabajo (artículos 156 y siguientes) donde encontramos las disposiciones pertinentes. El órgano primario de un sindicato profesional en una empresa, un establecimiento o una explotación — dice — es el Comité de Obreros y de Empleados o el delegado que, con plenos poderes, reemplaza al comité. Es el sindicato quien determina los modos de elección del comité. Corresponde al comité:

- a) Representar y defender los intereses de los obreros y empleados ante la administración de la empresa, del establecimiento o de la explotación en lo que concierne a las condiciones de trabajo y de bienestar;
- b) Representar a los trabajadores ante las organizaciones gubernamentales y públicas;
- c) Velar por la observación estricta, por parte de la empresa, de las normas legales fijadas para la protección del trabajo, del seguro social, del pago de salarios, de la higiene y la técnica, de la seguridad, de la prevención de accidentes, así como colaborar a la acción de órganos del Estado para la protección del trabajo;
- d) Tomar medidas para mejorar la situación cultural y material de los obreros y empleados; y
- e) Colaborar a la marcha normal de la producción en las empresas del Estado y participar, por intermedio de los sindicatos profesionales, en la reglamentación y organización de la economía nacional.

La administración de las empresas (artículo 161) no puede poner obstáculos a la actividad de los comités, pero las asambleas deben realizarse (salvo casos de excepción) fuera de las horas de trabajo. Es la empresa la que satisface los gastos del comité, pero dentro de un límite: el 2 % del salario total de los obreros. Los miembros del comité, en efecto (y parece que se ha creado así una numerosa clase, superior a 600.000 personas), reciben su sueldo, pero no trabajan como obreros. Un reglamento especial (1925) prolonga en forma reglamentaria las disposiciones legales que acaban de ser indicadas, particularizándose especialmente con el régimen electivo. Hay motivos para creer que, al menos en las empresas privadas, el control obrero deja mucho que desear. "El patrón — dice una referencia del Bureau Internacional del Trabajo — ha logrado mantener su personal impregnándolo de sus propias

ideas y vinculándose por medio del sistema de anticipos y préstamos. El obrero, cargado de deudas crónicas, depende completamente del patrón, pero, al mismo tiempo ve en él un bienhechor que lo ayuda en los casos de necesidad y lo apoya en cambio en su resistencia a los sindicatos". Pero, no faltan críticas acerca de la manera como los comités de empresa cumplen su cometido. A veces, están a favor del patrón en una manera visible, en tanto que en otras ocasiones realmente ponen trabas a la buena marcha de la producción. Algunas circulares del Comité Central Panruso de los Sindicatos Profesionales (C. C. P. S. P.) marca las últimas directivas sobre el asunto. En las empresas privadas, los comités "deben abstenerse de tentativas de colaboración con los patronos", pero en las empresas concedidas, "los sindicatos no deben plantear exigencias capaces de producir el cierre de la empresa", a fin de traer el capital extranjero a Rusia, por lo que entre otras cosas no debe "en ningún caso oponerse a que el concesionario mejore las instalaciones, aún cuando de ello resulte una disminución de la mano de obra empleada".

Tal ha sido, referida en el menor número posible de palabras, la evolución del control obrero en Rusia. Fundamentalmente difiere del que ha sido implantado por ley en otros países en el hecho de que en tanto en otros países el comité de fábrica no tiene vinculación esencial con el sindicato (y es esta una de las razones por la que ciertos obreros lo resisten), en Rusia su vinculación es íntima. Es una prolongación del sindicato, su órgano primario de actuación.

11. — Conclusión

Mucho queda, sin duda, por decir, pero, en mi sentir, lo que queda expuesto es lo fundamental. Sabiendo cuál es la ideología del sindicalismo comunista, cuál su vinculación con el Estado y la política militante, cuál su régimen legal y cuáles sus actividades sindicales más importantes (huelga, contrato colectivo y control obrero), puede tenerse una idea de conjunto respecto de lo que es y de lo que puede hacer un sindicato en Rusia. De la exposición que antecede se desprende el error en que se incurre cuando se generaliza. Hay, en verdad, dos momentos bien distintos para la vida sindical de aquel país después de la revolución que puso término al antiguo régimen. Uno de esos momentos es el anterior a la introducción de la N. E. P. y el otro es el que media desde entonces hasta nuestros días. En uno y otro la vida sindical ha sido diferente y diversos los poderes, de hecho y de derecho, del sindicato. Nota puramente objetiva la presente, es ajena a todo juicio. Cabe, sin embargo, recordar que en Rusia el sindicato ha realizado una experiencia que no ha realizado en nin-

guna otra parte del mundo; pero cabe recordar también que, no obstante el desarrollo extraordinario del poder sindical, la libertad sindical no existe en el país que nos ocupa. No hay más sindicato que el sindicato comunista, y el sindicato está dirigido por los dirigentes del partido que se halla en el poder. La calificación de sindicatos oficiales o gubernamentales no es, pues, del todo desacertada. Por lo demás, para conseguir trabajo es prácticamente necesario tener el carnet de afiliación, por lo que resulta difícil estimar que reina en Rusia la libertad de sindicación. Muchos trabajadores de Europa y de América se sienten partidarios de estos sistemas; pero son muchos más los que francamente se declaran sus adversarios. Ha surgido así la situación de oposición entre las dos principales internacionales que en la hora actual existen: la de Amsterdam y la de Moscú. La idea de la creación de una internacional única es una idea latente; pero no es sino una idea. Los hechos demuestran una evidente oposición, tanto de parte de unos como de parte de otros. El frente único, pues, aparece como una perspectiva lejana, acaso cada vez más alejada de la realidad, al menos por el momento.

1. — Legislación de Chile

De los países del continente latinoamericano, Chile es, sin disputa, el que presenta una ley más típica sobre el derecho de asociación obrera. Es más: en ninguna ley del mundo sobre la materia aparece legislada una nueva entidad sindical como lo es el *sindicato industrial* a que la ley chilena se refiere. Puede decirse así, pues, que es una creación propia, sin antecedentes y sin limitación posterior. No está de más, para colocar esta ley en su verdadero terreno, recordar que la legislación obrera chilena tiene como base la ley N° 4053 de 29 de septiembre de 1924, que, bien que denominada *ley sobre contrato de trabajo*, es en realidad una ley comprensiva de diversas materias: el contrato, la duración de la jornada, los salarios, contrato colectivo, el régimen de la fábrica, el trabajo de las mujeres y de los menores, la higiene y la seguridad, la dirección general de trabajo (organismo administrativo), la libertad de comercio, las sanciones, etcétera. Si se tiene presente que Chile cuenta, además, con su ley de accidentes (N° 379, 18 de marzo de 1925), con la que prohíbe el trabajo nocturno en las panaderías (4 de octubre, 1° de diciembre de 1924), con la ley de huelgas, conciliación y arbitraje (N° 4056, de 1° de diciembre de 1924) y otras de menos importancia, puede comprenderse mejor que haya podido (ley 4057, 29 de septiembre de 1924) sancionar su ley actual sobre organización sindical. No es una ley que siga netamente las líneas de la legislación general sobre la materia. No sola-

mente presenta como novedad la del *sindicato industrial*, sino que se ocupa (materia escasamente legislada y en todo caso legislada por una ley especial, separada de las de asociaciones) de la participación en los beneficios.

Como antecedente de hecho cabe recordar que en Chile el movimiento sindical ha sido intenso. Su primera etapa dada por la organización profesional en forma de mutualidades, y ya en 1853 aparece en Santiago la de los obreros tipógrafos. Es entre 1900 y 1915, es decir, con posterioridad a la Argentina, que los trabajadores de aquel país se organizan en las sociedades de resistencia. La Federación Obrera de Chile nació recién a fines de 1909, en tanto que en nuestro país, en 1894, se constituyó su similar. Pueden cerrarse estas referencias recordando que en Chile, junto a las asociaciones legalitarias, han actuado, con mayor o menor intensidad, según los momentos, las entidades comunistas y las que responden a la ideología anarquista de la Federación de "Trabajadores Industriales del Mundo" (I. W. W.) de origen norteamericano.

Comienza la ley (artículos 1 a 15) con una legislación particular sobre el "sindicato industrial". Término nuevo en la legislación obrera, necesita una definición. El sindicato industrial no es otra cosa que una asociación muy especial de los obreros y empleados de una determinada fábrica. Así, pues, en la ley de Chile aparecen dos clases de asociaciones obreras. Una de ellas, con la denominación que queda indicada, es la asociación constituida por el personal de un establecimiento y con relación a tal establecimiento. La otra, es la asociación corriente, general, gremial, tal como la conocemos en todos los restantes países. En el proyecto que sirvió de base a la ley, no se hablaba para nada de este sindicato de fábrica. Fué introducido durante la discusión parlamentaria. Los comentaristas hacen saber que dos razones, bien diversas por cierto, movieron a crear esta innovación. Una de ellas sería el deseo de crear asociaciones estables y responsables para la formación de tribunales de conciliación y de arbitraje a fin de resolver los conflictos de cada fábrica. Otra sería el propósito de contrarrestar la tendencia semirrevolucionaria de los sindicatos libres (Moisés Poblete Troncoso: "*La organización sindical en Chile*", página 59).

La característica del sindicato industrial es el carácter de obligatoriedad que la afiliación comporta. No se puede (libertad sindical) ingresar o dejar ingresar a él. La afiliación es forzosa. Si el sindicato industrial fuera una asociación obrera podría decirse que la ley chilena es la única que en el mundo, actualmente, impone el principio de la sindicación obrera; pero el sindicato a que esta ley se refiere no es la asociación obrera. Es, en verdad, cosa bien diferente, como es también diferente del comité de fábrica (control obrero). El sindicato industrial no está implan-

tado en todas las industrias. Sólo opera en las minas, canteras, salitreras, fábricas, manufacturas, talleres, que registren más de 25 operarios. Lo que con relación al desarrollo industrial de Chile llamaríamos la pequeña industria está, pues, fuera de la ley. La asociación (así la llama la ley) constituida por estos obreros goza de personería jurídica.

Se aprecia la naturaleza del sindicato industrial conociendo sus fines. Entran, en éstos, la celebración de contratos colectivos con las empresas respectivas y la facultad de hacer valer las disposiciones de tales contratos más las de las leyes obreras en vigor. Se parecen en esto, pues, a las comisiones de fábrica (control obrero) instituidas por algunos países de Europa. Tienen, además, un derecho de representación: representan a los obreros en el ejercicio de los contratos colectivos, especialmente en lo que respecta a las instancias de conciliación y de arbitraje. Las funciones de mutualidad no les son extrañas. Tienen una mesa directiva elegida en asamblea, por voto calificado. La calificación se hace en relación a la antigüedad del obrero en la casa. Componen el patrimonio del sindicato industrial las cotizaciones ("erogaciones", dice la ley) que la asamblea imponga a los asociados, las que puedan voluntariamente hacer los patrones, una participación en las multas por infracciones a las leyes obreras y el producido de los bienes del sindicato. Los fondos del sindicato no pertenecen a los sindicatos. Son siempre de la asociación, malgrado la renovación de sus afiliados.

Al lado del sindicato industrial la ley legisla sobre el sindicato profesional, esto es, sobre la asociación obrera común. Su definición no difiere mayormente de la ley francesa que, por otra parte, es la definición más seguida en la legislación sobre esta materia. Entiéndense por sindicatos profesionales (dice la ley de Chile, en su artículo 22) las asociaciones que se constituyan entre empleados y obreros de una misma profesión, industria o trabajo de profesiones, industrias o trabajos similares o conexos con el fin de ocuparse exclusivamente del estudio, desarrollo y legítima defensa de los intereses económicos comunes de los asociados. Admite la ley como tales a las asociaciones mixtas de obreros y patrones que están prohibidas en Italia, y admite también — el caso está prohibido en la legislación de Francia en la legislación de Francia — que una entidad moral (artículo 2.053) del Código Civil, pueda ser miembro de un sindicato. Las mujeres no necesitan autorización para formar parte del sindicato ni aún para intervenir en su administración y dirección. Veinte miembros del sindicato deben, para que la entidad sea legalmente reconocida, dirigir una solicitud y acompañar dos ejemplares de los estatutos a las autoridades administrativas. La autorización no puede negarse, sino por razón de que la entidad contiene en sus estatutos principios contrarios

a la Constitución, a las leyes, a la moral y a las buenas costumbres o en que la sociedad haya infringido o no dé cumplimiento a cualquier disposición de la respectiva ley. Antes de la denegación, puede la autoridad administrativa pertinente pedir la modificación de los estatutos en la parte objetada. El reconocimiento de la asociación equivale a su personería jurídica, pero con carácter de derecho privado. Esta personería, que no permite actuar al sindicato en juicio, sino cuando se trate de los intereses económicos comunes o generales de la asociación, les permite, entre otras cosas, celebrar contratos colectivos de trabajo y representar ante terceros y ante los poderes públicos y autoridades administrativas los intereses comunes económicos de la profesión o profesiones de los asociados. Una de las particularidades de la ley de Chile está dada (artículo 44) por la disposición relacionada con la responsabilidad personal de los directores y administradores del sindicato de las disposiciones de la ley. Son pasibles de multas, que en caso de no ser pagadas dan lugar a la detención del infractor. Estas multas tienen un destino social. También con carácter de novedad aparecen dos causas, entre otras, capaces de permitir la cancelación de la personería jurídica. En una de ellas la que se refiere a la falta de cumplimiento, por parte del sindicato, de las sentencias de los tribunales de arbitraje. La otra causa sería la falta de cumplimiento de los convenios colectivos de trabajo. En determinados casos, cuya apreciación queda a cargo de la autoridad pertinente, la cancelación de la personería de una confederación puede entrañar la cancelación de la personería de los sindicatos que la componen.

Tales son las principales disposiciones de la ley de Chile, cuya característica saliente, como antes se ha dicho, está dada por el sindicato industrial, de filiación obligatoria.

2. — Brasil

La ley respectiva fué promulgada por decreto de 5 de enero de 1907. Es sumamente breve, como que no contiene sino nueve artículos. Los sindicatos (definición más o menos corriente en todas las legislaciones) tienen por fin el estudio, la defensa y el desenvolvimiento de los intereses generales de la profesión y de los intereses generales profesionales de sus miembros.

El punto tan discutido a saber: si los que han abandonado la profesión pueden ser miembros del sindicato a que la profesión se refiere, es resuelto en una manera afirmativa pero condicional. Se consideran, en efecto, como perteneciendo a la profesión, aunque realmente no pertenezcan a ella, los profesionales que hayan ejercido su profesión durante cinco años, con tal que no ejerzan otra profesión y residan en el país desde más de tres años. El sindicato no necesita ninguna autorización (caso argentino) para cons-

tituirse. Pero para obtener los beneficios de la ley debe hacer el depósito de sus estatutos y del acta de fundación, así como presentar una nómina con los nombres, nacionalidad, edad, residencia y profesión de los directores o administradores.

Acogidos a la ley, los sindicatos gozan del beneficio y caen dentro de las responsabilidades de las personas jurídicas. Esta personería les permite, entre otras cosas:

- a) Estar en juicio como actores o como demandados;
- b) Adquirir a título gratuito u oneroso bienes muebles e inmuebles.
- c) Organizar en su seno y para sus asociados instituciones de mutualidad, previsión y cooperación de toda especie.

En este caso, estas instituciones son absolutamente distintas y autónomas de la institución sindical, con separación de cajas y de responsabilidades. El sistema legal de Brasil admite la facultad de federarse para los sindicatos en una central. En casos de confederación, las federaciones tendrán la responsabilidad civil separada y gozarán de los mismos derechos y ventajas de los sindicatos. Las disposiciones obligadas en el estatuto no se refieren sino a:

- a) Sede, duración y fines del sindicato;
- b) Condiciones de admisión y separación de los asociados, bien entendido que su número no podrá ser inferior a siete;
- c) Modos de administración y de disolución de la asociación;
- d) Destino que debe darse a los fondos llegado este último caso.

De lo expuesto se deduce que el sindicato legal, dentro de la legislación del Brasil, no es sino una persona de derecho privado, como lo es, por otra parte, en todas las naciones, con excepción de Rusia e Italia. Pero ciertos sindicatos salen de esta condición para ser tenidos como representantes legales de la clase integral de los hombres de trabajo (artículo 8º), y “*como tales, podrán ser consultados en todos los asuntos de la profesión*”. Estos sindicatos, que vienen a ser así, en alguna manera, órganos de derecho público, son los que se constituyen “*con espíritu de armonía entre patronos y obreros*” para dirimir, mediante la conciliación y el arbitraje, las divergencias y contestaciones entre el capital y el trabajo. Los sindicatos agrícolas quedan siempre regidos por el decreto (Nº 979) de 6 de Enero de 1903.

En sus líneas generales tal es la legislación del Brasil, donde el movimiento obrero no ha tenido las manifestaciones del de la Argentina.

3. — Perú

En la obra *Legislación del Trabajo y Previsión Social*, recientemente publicada por los señores Echeagaray y Silva,

no encuentro sino una referencia (página 64) al régimen de las asociaciones obreras. Están ellas regidas por la ley (Nº 4.223) de 21 de Enero de 1921. Es una ley breve, pues no contiene sino tres artículos, y que exclusivamente se refiere a la concesión de la personería jurídica a las entidades sindicales. Esta personería se concede (caso muy semejante al del Código Civil de la República Argentina) cuando la entidad tenga como principal objeto el interés general, siempre que posea patrimonio propio y sea capaz, por sus estatutos, de adquirir bienes y no subsista de asignaciones del Estado. La existencia de estas personas comienza desde el día en que son autorizadas por el gobierno, con aprobación de sus estatutos. Desde ese momento (antes es una asociación de hecho) puede ejercer los actos civiles correspondientes a los fines de su institución, por intermedio de sus respectivos representantes y con arreglo a lo que sus estatutos disponen. La ley, en consecuencia, no tiene otro alcance que el de aclarar las disposiciones de fondo, estableciendo que la asociación obrera puede ser considerada como persona jurídica de derecho privado, es decir, que se le puede conceder tal personería. Sus derechos y obligaciones, es decir, que se le puede conceder tal personería. Sus derechos y obligaciones, en consecuencia, pasan a regirse por las disposiciones ordinarias. Una ley semejante sería innecesaria en la Argentina, donde se ha entendido que, sin necesidad de ley especial o aclaratoria de las disposiciones del derecho civil, la personería puede ser concedida a las entidades obreras.

4. — Estados Unidos

En el año 1910, sobre 22.406.714 obreros censados, 2.101.502 pertenecían a las diversas asociaciones existentes en el país. Al hacerse el censo diez años después, estas últimas cifras, tomadas en su aspecto absoluto, habían hecho algo más que duplicar. En 1920, en efecto, sobre 26.080.689 obreros censados, aparecían como sindicados 4.881.200. Como en todos los países del mundo, la proporción de los obreros sindicados varía notablemente en Estados Unidos en razón de la clase de profesión ejercida. En las industrias químicas se registra la proporción mínima de 1 %. Es en la industria del vestido donde se registra la máxima, que alcanza al 57 %. Nótese, de paso, la contradicción entre el hecho y la teoría. Se repite siempre que los trabajadores a domicilio (generalmente dedicados a la industria del vestido) presentan un índice mínimo de agremiación, pero el hecho no se cumple en Estados Unidos.

Las etapas del movimiento obrero en Estados Unidos han sido diversas. En los primeros tiempos del coloniaje coexisten los asalariados libres con los esclavos y con los *servants* que sirven al amo (*master*). La influencia inglesa hace que el tradeunionismo, con toda debilidad al principio, haga su aparición. Se cree que no aparece antes de 1825;

esto es, con una visible anticipación a los restantes países del continente. En 1865 se produjo un hecho de gran importancia para la vida social: la abolición de la esclavitud. Si con anterioridad a 1880 se habían producido en Estados Unidos movimientos corporativos de importancia, es desde 1890 en adelante que se plantean las raíces de lo que había de generar el movimiento actual. La *noble orden* de los Caballeros del Trabajo, rodeada de ritos secretos, ve nacer poco después (1881) a la que es ahora la poderosa American Federation of Labour (A. F. L.), cuya consolidación se opera en 1890. Este movimiento obrero activo, flaqueado por huelgas de gran importancia y no pocas veces sangrientas y revolucionarias, hace que el gobierno se preocupe de la cuestión social. Surge así (1869) el departamento de trabajo de Massachusetts, al que pronto siguen otros más en diversos Estados de la Unión o menos también en esa época comienza la transformación de la producción del país: de agrícola y ganadero había de convertirse en industrial y manufacturero hasta alcanzar el poderío actual que nadie discute. Puede terminarse esta brevísima reseña de hechos diciendo que en la actualidad, frente a la Federación Americana del Trabajo, de ideología reformista y con una cierta vinculación con el movimiento obrero de algunos países latinoamericanos (la Federación Panamericana del Trabajo, fundada en 1918, tiene por objeto fijar la *doctrina de Monroe* para los trabajadores americanos), se encuentra la Unión de los Obreros Industriales del Mundo (Industrial Workers of the World), ultrarradical, sindicalista revolucionaria con mezcla de comunismo y de anarquismo.

Expuestos estos antecedentes, cabe, desde luego, decir que la legislación en materia de asociaciones pertenece a los Estados. Es, pues, variada. Durante los días de la guerra de 1914 funcionó en Estados Unidos, como en muchos países de Europa, un National Labour Board destinado a mediar en las luchas entre el capital y el trabajo. En su memoria, refiriéndose al punto que nos ocupa, esto es, al derecho de sindicación (*right to organize*) define la política general. "El derecho de los obreros a organizarse — dice en *trade unions* — y a contratar colectivamente por medio de sus representantes, es reconocido y afirmado. Este derecho no puede ser negado, abrogado o suspendido por los patrones, de ninguna manera. El derecho de los patrones a asociarse en asociaciones o grupos y a contratar colectivamente por medio de representaciones, es reconocido y afirmado. Este derecho no puede ser negado, abrogado o suspendido por los obreros, de ninguna manera. Los patrones no podrán despedir a sus obreros por su calidad de miembros de las *trade unions* ni por practicar legítimas actividades tradeunionistas. Los obreros, en el ejercicio de su derecho a organizarse, no podrán usar de medidas coercitivas, de cualquier clase que ellas sean, para inducir a personas a adherir a sus aso-

ciaciones ni para forzar a los patrones a contratar o negociar con ellas”.

La transcripción de este párrafo se halla justificada en razón de que, a mi juicio, resume toda la política sindical de Estados Unidos y las directivas de su legislación positiva. Un estudio de las leyes norteamericanas excedería las proporciones del presente informe. Puede, por lo demás, tenerse una idea del conjunto de tal legislación recordando uno de los últimos juicios sintéticos al respecto divulgados. Es el de Laindley D. Clark, que en 1927 se pronuncia en los términos que siguen: “existe un gran número de disposiciones legislativas concernientes a las organizaciones obreras que, por lo menos, reconocen su existencia: leyes que establecen la legalidad de las organizaciones obreras, que protegen su derecho de propiedad sobre el *label*, la carta o la insignia sindical o aseguran su representación en los consejos de arbitraje creados para los conflictos obreros. Sin embargo, ninguna de estas leyes les ha dado la personalidad jurídica ni conferido la calidad o capacidad esencial para que ellas puedan tener plenos poderes y entera responsabilidad en materia de contratos colectivos de trabajo. Es cierto que en algunos Estados se han promulgado leyes que tienen por objeto especial permitir a las asociaciones de trabajadores adquirir la personería jurídica y que, por otra parte, ninguna ley se opone a que ellas la adquieran; pero en el hecho, las asociaciones obreras, casi todas, se han negado a aceptar este privilegio. En 1886 el Congreso Federal votó una ley en virtud de la cual la personería jurídica podía ser conferida a las organizaciones nacionales; pero hasta ahora las asociaciones que han reclamado el beneficio de su aplicación son extremadamente raras y poco importantes.”

La lucha sindical se plantea entre el *open shop* y el *closed shop*. Traducen estas fórmulas tan breves toda una política de lucha que, en determinados momentos, ha constituido casi el eje en cuyo torno ha girado la cuestión sindical en aquella nación. La primera de ambas fórmulas, proclamada por los patrones, significa que a un taller pueden concurrir a trabajar lo mismo los obreros sindicados que los no sindicados, todos con igual derecho y en el mismo pie de igualdad. La segunda, levantada como bandera por los trabajadores, encierra la regla de que únicamente los obreros que pertenecen a un sindicato pueden ser ocupados. Es, pues, el caso de la lucha en nuestro país entre federados y no federados, cuya agudización llegó con los días en que la extinguida Federación Obrera Regional Argentina alcanzó el máximo de su poder sindical.

Aquellas dos fórmulas primarias han dado lugar a otras de carácter intermediario. Aparece así el taller cerrado con asociación abierta (*closed shop with the open union*) cuando el patrón ejercita el derecho de dar trabajo a cualquier obrero pero con la obligación, de parte de este último, de entrar de inmediato al sindicato, y la de taller cerrado

con asociación cerrada, cuando el patrón no puede dar trabajo al obrero que en el momento de solicitarlo no posee ya su carnet de afiliación sindical. Hay, todavía, el taller preferencial en que el patrón, sin ningún compromiso formal, suministra indistintamente trabajo a asociados y no asociados, pero inclinándose manifiestamente a unos o a otros, según sus preferencias. Cuando en el taller no pueden trabajar sino los obreros sindicados, se dice que está *unionizado*, vocablo que deriva de *unión*, nombre con que generalmente en Estados Unidos se designa al sindicato obrero. A los efectos de que la *unión* sea completa, dos sistemas generales se siguen: el del *card system* y el del *check off system*. "El primero — dice Leopoldo Palacios — permite a los delegados del sindicato inspeccionar de tiempo en tiempo los talleres, obligando a los capataces, encargados o superintendentes de las fábricas a despedir a los individuos que no están al corriente con sus cuotas sindicales. En el segundo método, de más restringida aplicación, especialmente utilizado en las minas bituminosas y en las vidrierías, los delegados de los sindicatos en los talleres tienen más importancia. Es la empresa patronal misma la que debe deducir del salario de sus trabajadores las cuotas, multas o estipendios correspondientes para entregarlos al tesorero de la sociedad. Naturalmente, no son sistemas generalizados. Los patronos se oponen a ellos, como se opusieron en nuestro país al régimen del *delegado*, al cobrador oficial y a la pizarra que, conteniendo resoluciones sindicales, el gremio de nuestros *chauffeurs* colocó por algún tiempo al menos en el interior de los garages patronales. El trabajo organizado tiene poca confianza en el patrón que clama por el taller abierto en nombre de la libertad de trabajo e invoca su derecho individual para reglar las condiciones del empleo, cosa que en opinión de los obreros lleva siempre al descenso en el nivel de los salarios, a destruir las asociaciones y a disminuir el poder de los órganos sindicales. Los patronos continúan pidiendo que cesen los sindicatos de controlar la oferta de trabajo y de dictar las condiciones que gobiernan la demanda. Puede decirse en un mismo lugar, para un mismo oficio, taller abierto o cerrado y desearse lo contrario en otro lugar. El taller abierto local suele vivir en paz allí donde hay sólidas asociaciones, tanto de parte de los obreros como de parte de los patronos; se somete a la misma escala de salarios a los trabajadores asociados y a los no asociados y para dirimir las contiendas que puedan surgir hay una comisión mixta compuesta de patronos y de representantes del sindicato obrero. Suele exigirse menos el taller cerrado en aquellas industrias en que el aprendizaje es largo o difícil y la calificación de mano de obra un factor determinante. En cambio, en aquellos que por su sencillez atraen a los inmigrantes y a las fuerzas no calificadas, la existencia de la política restrictiva de los trabajadores se intensifica enormemente. Surgen las diferencias en pro del taller cerrado, del antagonismo de las

fuerzas obreras y patronales y desaparecen donde las asociaciones son sólidas, de responsabilidad y con historia. Por eso el profesor Carlton dice que el taller cerrado es esencialmente una política adaptada a una era de organizaciones industriales en menor escala. Oposición y coerción quizá marcan una fase en el tránsito de la competencia sin límites y pequeñas empresas unidas a una condición de mayor unificación y cooperación: son los dolores de la creciente sociedad industrial.”

La doctrina obrera sobre el taller cerrado reposa en razones económicas: defensa del salario. Pero hay además, en su apoyo, otra consideración que es la misma que sirve de base a la tesis correlativa de la huelga obligatoria y de las decisiones, también con carácter obligatorio, del sindicato. Es difícil, como dice un autor, realizar la convivencia en el trabajo de los obreros que luchan por obtener mejoras y de los obreros, sin espíritu de lucha, que no se suman a los sindicados. Estos hacen muchas veces fracasar los planes de aquellos, sin perjuicio de compartir los éxitos cuando los otros triunfan. “La idea es, pues, la de que el sindicato trabaja no sólo para sus asociados, sino para la clase proletaria entera, y todos los que a ella pertenezcan deben ayudarlo en su política de mejoras.” La nutrida jurisprudencia sobre este particular es variable y en general aparece vinculada a los efectos o a la validez legal de las cláusulas del contrato colectivo sobre el particular. En numerosos casos (*Nueva York, Kissam versus Same*, 1910) se ha sentado el principio de que un patrón que libre y legalmente se ha obligado por contrato a emplear exclusivamente a los miembros de un sindicato determinado, tiene perfecto derecho a despedir a los miembros no sindicados de su personal. Se reconoce así, en consecuencia, la validez de tal cláusula. Pero (*caso Goyete vs. Watson*) no pueden hacerse reclamos a un patrón obligado por contrato a no emplear sino obreros de un sindicato, por el hecho de emplear obreros no sindicados si el sindicato con que contrató no puede suministrarle la mano de obra en cantidad suficiente. Si es válido el contrato en virtud del cual el empleador se compromete a tomar la totalidad de su personal del sindicato, con mayor razón lo es (*Underwood vs. Texas*, 1915) cuando el patrón sólo se compromete a tomar sólo una parte de sus obreros del sindicato. En otro caso (*Smith vs. Bowen, Massachusetts*), la jurisprudencia establece la validez y legalidad de la cláusula según la cual un patrón se obliga a reservar todos sus puestos a los miembros del sindicato obrero, como establece el carácter no ilegal de una huelga declarada con el propósito de hacer cumplir tal compromiso. Pero si en el contrato colectivo no aparece esta cláusula, de exclusividad o de preferencia, la huelga declarada por el sindicato con el propósito de obligar al patrón a no ocupar sino obreros federados, es una huelga ilegal. Como antes se ha dicho — y como consecuencia, en parte, de la cantidad de tribunales — la jurisprudencia aparece más con-

fusa que firme. El principio de la libertad de trabajo aparece invocado como fundamento de numerosas sentencias. Así, desde luego (*Curram vs. Galen*) obligar a los obreros a afiliarse contra su voluntad en un sindicato "es un hecho que está en contradicción con el espíritu de gobierno de Estados Unidos y la naturaleza de las instituciones nacionales." En consecuencia (*Macor vs. Thompson*) una asociación de patrones que agrupa a la casi totalidad de la industria local interesada no puede comprometerse con respecto a una sociedad obrera a no emplear sino obreros federados, bien que cada patrón pueda individualmente tomar tal compromiso. Habría de por medio, en el primer caso, un monopolio real o virtual. Un tribunal de Illinois (*Christensen vs. People*) ha resuelto en términos generales que un contrato en que se establece el empleo exclusivo de miembros del sindicato, sería ilegal en razón de que tiende a crear un monopolio. El tribunal de Connecticut (*Connors vs. Connally*, año 1913) estableció que un obrero privado de empleo como consecuencia de tal monopolio tenía derecho a una indemnización de daños y perjuicios, porque el contrato en cuestión comportaba no solamente los gérmenes sino la creación efectiva de un monopolio. Un patrón (*caso Overland Publishing Company*) no perteneciente a ninguna asociación inició demanda en razón de que no lograba conseguir obreros sindicados a consecuencia de un contrato existente entre las organizaciones obreras y patronales. El tribunal de California rechazó la demanda estimando que tal situación exclusivamente derivaba del ejercicio del derecho de las partes de hacer o de rehusar a hacer un contrato de trabajo, sea individual o sea colectivo. Pero habiéndose probado que las asociaciones en cuestión ejercían un monopolio de hecho casi completo en la industria del libro, en la localidad, el tribunal juzgó que su conducta era ilícita y que los medios de presión empleados para forzar al demandante a adherir a la asociación daban lugar a acciones judiciales. Finalmente, en el caso *People vs. Stpsteen*, juzgado en Nueva York, el tribunal declaró válido y conforme a la ley contra los trusts una convención que no se refería sino a las condiciones de empleo; pero cuando el sindicato (*caso Standard Engraving*) ha querido, además, fijar los precios de venta de la producción de los patrones se ha estimado su ilegalidad declarándose ilícita una huelga de los obreros con el propósito de obtener tal fin perseguido por ellos.

Los casos que anteceden son citados por Lindley D. Clark en la *Revue Internationale du Travail*, Febrero de 1927, página 207. Leopoldo Palacios (*La Regulación Colectiva del Contrato de Trabajo*, página 201) cita diversos casos en que la ley Sherman (2 de Julio de 1890) dictada contra los trusts, ha sido aplicada a los sindicatos obreros y contra sus intereses. La tesis de que los sindicatos profesionales obreros son coaliciones formadas entre los vendedores de trabajo para elevar el precio de su mercadería y restringir la

libertad del comprador de la mano de obra, inspiraba esos fallos. La ley Clayton (15 de Octubre de 1914) aclaró las situaciones estableciendo (artículo 6º) el principio, más tarde casi literalmente introducido en el Tratado de Versalles, según el cual el trabajo no es un artículo de comercio. En sus restantes disposiciones se reconocía el derecho de huelga (cesar en el empleo), el boicot (cesar de favorecer o de ocupar a una de las partes en litigio) y el "picketing" (esperar en un lugar a una o varias personas para persuadirlas pacíficamente de trabajar o de dejar de trabajar), bien que sujetos todos estos medios de actividad sindical a procedimientos pacíficos y, en consecuencia, legales. "Las cláusulas obreras de la ley Clayton — escribía Samuel Gompers, presidente entonces de la Federación Americana del Trabajo — constituyen una gran victoria para el trabajo organizado. En ningún otro país del mundo hay una enunciación de principios tan fundamental comparable a la incisiva y viril disposición del artículo 6º." Así se lo entendió en un comienzo y la ley fué conocida con el nombre de *carta de garantías de la clase obrera*. Pero poco después la interpretación dada a esta ley por los tribunales hizo pensar otra cosa a causa de algunos ruidosos casos fallados por los tribunales.

He creído que más que la legislación en sí, interesaba conocer cuál era el límite práctico de la gestión sindical en Estados Unidos. Las leyes locales sobre asociación, como queda dicho, no presentan mayor interés en aquel país en razón de que no salen de las características comunes. La jurisprudencia, en cambio, tiene mayor valor ya que en Estados Unidos es la jurisprudencia, más que la ley, la que define la práctica de la libertad y de la capacidad sindical. Si especialmente me he detenido en los casos de *closed y open-shop*, ello se debe a la importancia real que este medio de lucha ha asumido en el país que nos ocupa. La jurisprudencia sobre huelgas y sobre boicots, además de ser más divulgada, ha sido expuesta. (1).

No he de cerrar estas líneas sin recordar que la tendencia restrictiva a la libertad de huelgas ha quedado afirmada en una sentencia de la Suprema Corte de 25 de Octubre de 1926. El más alto tribunal del país había sido llamado a pronunciarse acerca de si el derecho de huelga debe ser considerado como un derecho constitucional, consagrado por la décimocuarta enmienda de la Constitución que garantiza la libertad individual y la libertad de trabajo, derechos que las legislaciones locales no pueden derogar. En la sentencia que nos ocupa, uno de los considerandos principios dice: "El derecho de ejercer una profesión es incontestable y es ilegal tratar de lesionar este derecho sin justa causa. Una huelga puede, sin embargo, encontrar a menudo en ella misma su

(1) Véase *Boletín de Informaciones del Ministerio de Relaciones Exteriores*, N° 3. 1927.

justificación. Pero ciertas huelgas son ilegales por su fin, y tal es el caso de una huelga declarada para obtener el pago debido a un miembro de un sindicato. El legislador puede reprimir penalmente tal acto calificándolo de extorsión o con otro término; y aquel que usa de la influencia inherente a sus funciones de jefe de un sindicato para declarar una huelga de tal naturaleza, incurre en una responsabilidad penal porque ni el derecho común ni la enmienda décimocuarta confieren el derecho de huelga absoluto.”

A justo título se asigna una gran importancia a este fallo cuya doctrina es la que la actividad sindical puede traducirse, ciertamente, en huelgas; pero estas huelgas pueden ser legales o ilegales según la finalidad perseguida o los móviles que a sus promotores inspiran. Nótese, para poder caracterizar el derecho anglosajón en materia de huelgas, que casi al mismo tiempo en Inglaterra (12 de Mayo de 1926) el juez Atsbury daba una sentencia de parecido contenido, sentando el principio de que una huelga por solidaridad es una huelga ilegal, ya que los que en ella tomar parte no tienen ningún conflicto industrial pendiente con sus patrones, de tal manera “que las órdenes de huelga dadas por el sindicato son ilegales, y los acusados, que actúan ilegalmente, deben ser impedidos de continuar”.

5. — Conclusión

Haciendo ahora una síntesis del derecho de asociación en América, puede decirse que tal derecho se presenta en dos aspectos:

- a) Reconocido por leyes especiales que lo definen; y
- b) Reconocido únicamente por los principios generales de las constituciones y del derecho común.

Geográficamente, el primer sistema impera en el Norte (Estados Unidos y Canadá) en tanto que, con excepción de Chile y Brasil, en el resto de América se sigue el segundo sistema. La libertad sindical no deriva, exclusivamente, de las leyes sobre asociación. Está condicionada por leyes sobre huelgas, libertad de trabajo, boicot y conciliación. Por lo general (salvo Chile), estas leyes faltan en América Latina, pero son abundantes en Estados Unidos y Canadá. La personería de la Asociación está extendida a la facultad del contrato colectivo. Tal ley existe en Chile y en una forma inicial, ajena a los modelos de Europa, en algunos Estados de Norte América. La jurisprudencia sobre gestión sindical, sumamente abundante en Estados Unidos, es bien escasa en otros países de nuestro continente, llegando a ser nula en algunos de ellos. En su conjunto, salvo diferenciaciones de detalle, creo podría establecerse, siempre desde el punto de vista que nos ocupa, una clasificación fundamental. Parece,

en efecto, que puede decirse que rijen en América dos concepciones o dos sistemas:

- a) El de América latina, inspirado más o menos de cerca en el derecho similar que encarna la legislación de Francia; y
- b) El derecho de Estados Unidos, que en muchos aspectos sigue muy de cerca al derecho de Inglaterra y de alguno de sus dominios.

En cuanto a los hechos mismos de la asociación, es decir, a lo que en su conjunto se denomina el movimiento obrero, estimo que las *trade unions* norteamericanas están moldeadas por el espíritu corporativo de las *trade unions* inglesas, en tanto que los sindicatos de América latina y muy especialmente los de Argentina y Chile, se inspiran en el sindicalismo de Europa latina y más concretamente en el de Francia, después de los cambios de orientación del de Italia y del de España. Finalmente, estudiando el movimiento parlamentario de los últimos años, hay motivos para pensar que las dos naciones de Sudamérica más próximas a contar con la ley de asociación son la Argentina y la República Oriental del Uruguay. Puede todavía agregarse que el movimiento obrero latino de América (con excepción de México) está cerca de las sindicales internacionales de Europa, en tanto que el de Estados Unidos se halla alejado. En cuanto a la Federación Pan Americana del Trabajo, su influencia es lejana en América del Sur.

Alejandro M. UNSAIN.