

443
—

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. Wenceslao Urdapilleta
Por la Facultad

Francisco A. Duranti
Por el Centro de Estudiantes

Carlos E. Daverio
Por el Centro de Estudiantes

REDACTORES

Dr. Alberto Diez Mieres
Sr. Luis Moreno
Por la Facultad

José Botti
Por el Centro de Estudiantes

Oscar D. Hofmann
Por el Centro de Estudiantes

Año XVII

Junio, 1929

Serie II, N° 95

DIRECCION Y ADMINISTRACION
CALLE CHARCAS 1835
BUENOS AIRES

Información Social

AUSTRALIA

Nueva ley australiana de conciliación y arbitraje (1)

En el número de febrero de este año, de la *Revue Internationale du Travail*, el señor Foennander, profesor de la Universidad de Melbourne, publica un estudio

muy interesante sobre el alcance de la nueva ley australiana de conciliación y arbitraje. Fueron, dice, los obreros los primeros que comenzaron reclamando a fines del pasado siglo, como consecuencia de graves movimientos huelguísticos, la intervención del Estado en los conflictos entre capital y trabajo y la creación de Tribunales que los resolvieran. Iniciado el movimiento en los diversos estados de Australia, al federarse éstos en 1900, se reconoce al *Commonwealth* competencia para legislar sobre conciliación y arbitraje. Consecuencia de tal facultad ha sido la ley de 1904 organizando el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, cuyas atribuciones en un principio, se limitaban a los casos, poco frecuentes, en que surgía una crisis industrial de carácter nacional; cada Estado de la confederación conservaba la facultad de resolver las condiciones de trabajo dentro de su propio territorio. Mas esta competencia no fué siempre la misma. Unas veces por presión obrera, otras por presión patronal, lo cierto es que el Tribunal Federal de Conciliación llegó a convertirse en la autoridad industrial más importante de Australia. Su actuación, sin embargo, no se ha estimado como un éxito rotundo; no ha podido dar todo el rendimiento deseado debido en parte a los estrechos límites en que, en definitiva, tenía que moverse por causa de la Constitución, a pesar de lo mucho que evolucionó en este sentido, y en parte también a ciertos defectos en la organización del sistema, tales como el de dificultad para señalar con claridad hasta dónde llegan los poderes del Tribunal, el de lentitud en las decisiones y en el procedimiento, el de incompetencia por parte del Tribunal para establecer una regla común a todos los asalariados de una industria; a su incapacidad para tener suficientemente en cuenta las realidades económicas cuando se trata de fijar salarios, jornada de trabajo y condiciones generales de empleo; a la defensa que los sindicatos hacían de su derecho de huelga, etc.

(1) De la Revista General de Legislación y Jurisprudencia. Madrid, mayo de 1929.

Era, pues, necesario dotar de mayores medios de acción al Tribunal Federal. Se intentó varias veces. Una variación radical necesitaba una reforma constitucional. Como ésta no llegó a conseguirse, hubo que recurrir a elaborar una ley dentro de los límites de la Constitución. Se somete ésta a las Cámaras en 1927. En junio de 1928, al fin, se aprueba. Las principales disposiciones de la misma afectan a los puntos siguientes:

1º — Delimitación de las jurisdicciones del Tribunal Federal y de los Tribunales de los Estados: existía una anarquía y una confusión en este punto, que desaparece ahora al disponer la ley que el Tribunal decida, en cada conflicto, si corresponde el mismo a su jurisdicción o a la de un Estado. Si se declara competente y dicta sentencia, cualquiera otra decisión procedente de la autoridad de un Estado es nula y sin efecto.

2º — Intento de armonización de las sentencias del Tribunal Federal con las realidades económicas: hasta ahora el Tribunal fijaba salarios y condiciones de trabajo, teniendo fundadamente en cuenta el nivel de vida en el país; en adelante deberá el Tribunal tener también en consideración la capacidad de la industria y la situación general de la comunidad. Antes el Tribunal dictaba una sentencia y las Cámaras del país a que afectaba tenían que buscar los medios, los recursos, para darle aplicación; hoy el Parlamento, no bien se dicta una sentencia que afecte a salarios o condiciones de trabajo, es el encargado de señalar el momento en que es oportuno llevarla a la práctica, teniendo en cuenta la aludida capacidad de la industria y la situación económica del país.

3º — Introducción de un sistema de arbitraje voluntario distinto del obligatorio: se sigue en este punto la tendencia de las legislaciones del Canadá, Estados Unidos, Dinamarca, Noruega; patronos y obreros podrán someter todo conflicto sobre condiciones de trabajo a un árbitro de su elección, si no quieren recurrir a la jurisdicción del Tribunal Federal; la sentencia arbitral estimase obligatoria (es una cuestión de honor) y el Tribunal velará por su cumplimiento.

4º — Mantenimiento del principio de conciliación: antes de recurrir al arbitraje obligatorio, que en definitiva supone una sentencia del Tribunal Federal, hay un procedimiento de conciliación; si ésta se consigue, la aplicación del acuerdo tiene el valor y la fuerza de una sentencia.

5º — Perfeccionamiento del procedimiento del Tribunal Federal. Se introduce la llamada acción "representativa"; se permite al Tribunal la posibilidad de autorizar a los litigantes que actúen con Abogado y Procurador; confíase a funcionarios de la Confederación la inspección sobre la aplicación de sentencias.

6º — Responsabilidad de las organizaciones en la conducta de sus elementos directores y de sus miembros, y en el cumplimiento general de las sentencias; es decir, que la nueva ley contiene disposiciones cuyo objeto es regularizar la situación jurídica de los sindicatos obreros, como de las organizaciones patronales, haciendo en ellas prácticamente posible el principio de la responsabilidad del mandatario.

7º— Disposiciones relativas a los estatutos de las organizaciones profesionales: se exige que los estatutos de los sindicatos reglamenten ciertas cuestiones, y una vez reglamentadas no se pueden variar sino en votación secreta. El Tribunal puede imponer su veto a ciertas disposiciones.

8º— Institución del escrutinio obligatorio en las organizaciones profesionales: en las organizaciones profesionales las votaciones serán secretas. Estímase esta disposición como la más importante de la ley.

9º— Medidas destinadas a asegurar el respeto a las sentencias y disposiciones de la ley y a proteger al Tribunal en el ejercicio de sus funciones. La nueva ley castiga con fuertes multas a los que impiden ofrecer o aceptar trabajo y realizar éste con arreglo a ciertas condiciones establecidas en una sentencia. Se prohíbe todo ataque injurioso contra el Tribunal Federal y sus decisiones; están permitidos los comentarios objetivos y las informaciones de la labor del Tribunal.

La nueva ley ha sido mal recibida por los elementos laboristas y por los sindicatos; estiman que ataca y destruye las principales conquistas de los elementos obreros. En cambio, los que la defienden manifiestan que aun reconociendo que está muy lejos de dar solución completa a todas las dificultades que surgen de conflictos en la industria, sin embargo, afirman que sirve, en forma que no da lugar a dudas y la causa de la paz y del progreso industrial.

CARLOS G. POSADA.

* * *

CHECOESLOVAQUIA

Reforma de los seguros sociales (1)

La disposición fundamental sobre seguros sociales en Checoslovaquia es la ley de 9 de octubre de 1924. Comprende los riesgos de enfermedad, invalidez y vejez. Tiene aplicación tan sólo para asalariados. Dicha ley acaba de ser modificada por otra de fecha 1º de enero del corriente año. Las variaciones son las siguientes:

1º— *En el campo de aplicación.* — Sigue todo igual para los afiliados hasta el 31 de diciembre de 1928. Para los que se afilien después de esa fecha: a) a los jóvenes de menos de 16 años no hay obligación de incluirlos en los riesgos de vejez o invalidez; b) a los trabajadores a domicilio, de estación y eventuales, si su salario excede de un cierto límite, no hay obligación de incluirlos en el seguro.

2º— *En la contribución al seguro.* — Se elevan las primas para el seguro de enfermedad hasta resultar un 5 por ciento del salario semanal. Se rebaja la cotización por los seguros de invalidez y vejez y se aumentan de 4 a 5 las clases o tipos de salarios.

(1) De la Revista General de Legislación y Jurisprudencia. Madrid, mayo de 1929.

3º — *Prestación.* — En la enfermedad se rebajan de 3 a 2 los días de espera; la indemnización se abona, pues, desde el tercer día de enfermedad. Se produce un poco de indemnización. En cambio, la asistencia médica se concede sin limitación de tiempo. En la invalidez-vejez se reduce de 150 a 100 semanas el tiempo mínimo de cotización. La pensión base se eleva de 500 a 550 coronas. Se concede pensión a la viuda con dos hijos, por lo menos; antes sólo se concedía a una viuda inválida o mayor de sesenta y cinco años.

4º — *Organización.* — En este punto se introducen las principales reformas. No varía la estructura territorial de la organización: las Cajas departamentales siguen siendo la base del sistema. Sin embargo, se autoriza la creación, bajo ciertas condiciones, de Cajas no territoriales y se facilita su actuación en el seguro obligatorio. Se aumenta de 10 a 12 el número de miembros de los Comités de gerencia e inspección, a fin de dar representación a los pequeños patronos. Las funciones principales de dirección de las Cajas pasan a las sesiones que en común celebran ambos Comités. Se crean unas Instituciones Regionales, órganos intermediarios entre las Cajas y la Institución Central de Praga, y dejan de ser obligatorias las uniones de Cajas, pasando sus atribuciones a las nuevas Instituciones Regionales.

CARLOS G. POSADA.