



Universidad de Buenos Aires
Facultad de Ciencias Económicas
Biblioteca "Alfredo L. Palacios"



Solución de los conflictos del trabajo, la implantación de sistema un en la República Argentina

Servente, Lorenzo Juan

1940

Cita APA:

Servente, L. (1940). Solución de los conflictos del trabajo, la implantación de un sistema en la República Argentina. Buenos Aires: Universidad de Buenos Aires. Facultad de Ciencias Económicas

Este documento forma parte de la colección de tesis doctorales de la Biblioteca Central "Alfredo L. Palacios". Su utilización debe ser acompañada por la cita bibliográfica con reconocimiento de la fuente.

Fuente: Biblioteca Digital de la Facultad de Ciencias Económicas - Universidad de Buenos Aires

~~72829~~

UNIVERSIDAD DE BUENOS AIRES

FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS

Cherco N- 1835

TESIS

SOLUCION DE LOS CONFLICTOS DEL TRABAJO

LA IMPLANTACION DE UN SISTEMA EN LA REPUBLICA ARGENTINA

AÑO 1940.

oooooooooooo
ooooo
ooooo
ooooo
ooo
oo
o
.



BIBLIOTECA

Loenzo Juan Serrano

ORIGINAL

1501
206

A MIS PADRES





TRABAJO DE INVESTIGACION

PRESENTADO PARA OPTAR AL TITULO

DE

DOCTOR EN CIENCIAS ECONOMICAS

POR

LORENZO JUAN SERVENTE

VIDAL N° 2446

EN

BUENOS AIRES A 6 DE DICIEMBRE DE 1940

•••••

•••

•

CAPITULO I

GENERALIDADES

- 1.- INTRODUCCION
- 2.- RESEÑA HISTORICA
- 3.- CLASIFICACION DE LOS SISTEMAS DE SOLUCION
- 4.- ORGANISMOS DE LOS DIVERSOS SISTEMAS

1.- Introducción.-

Un problema que interesa en todo momento a los Estados, por su importancia e influencia en la economía nacional y porque con solución adecuada evitaría los enormes daños que ocasiona su origen, -consiste en hallar la manera de solucionar o prevenir los diferendos que pueden surgir de las relaciones entre el capital y el trabajo, o, como comunmente se dice " entre patronos y obreros " .-

La causa de la existencia de conflictos entre patronos y obreros se debe a múltiples factores, aun sin solución práctica, -y de ahí, surge la constante lucha que mantienen en la vida corriente.-

Su verdadero origen estriba en que un empresario al contratar a un jornalero, persigue como finalidad -egoísta si se quiere-, -pero subordinada a su conveniencia-, que éste le rinda el máximo de trabajo a cambio de una remuneración mínima, mientras que el obrero se halla en un estado espiritual completamente opuesto dando que trata, por los mismos medios devolver la oración por pasiva aplicando el principio hedonista de "obtener el máximo de remuneración (rendimiento) con el mínimo de esfuerzo (menor trabajo) " .-

Muchas veces llegan a un acuerdo sin que estalle el conflicto, ya que se necesitan mutuamente. Si aisladamente se enfrentan patrón y obrero, el conflicto no es grave, pero si el encuentro es entre uno o varios empresarios y varios miles de trabajadores, las fuerzas son más o menos equivalentes, porque si unos tienen di-

nero, los otros poseen cantidad de individuos y no obtendrían ventaja alguna en una lucha sin cuartel,--dada la interdependencia a que se hallan sujetos--, que originaría una situación grave al país por las consecuencias de carácter económico que sufren las partes y los perjuicios ocasionados a la economía nacional.--

Los Estados para prevenir y evitar esos choques entre el capital y el trabajo, se vieron en la imperiosa necesidad de crear y aplicar un sistema que contemplara la prevención y la solución de los conflictos del trabajo de una manera amplia y cuya aplicación resultara beneficiosa al país.--

En la determinación de un sistema para la prevención y solución de los conflictos del trabajo es necesario tener en cuenta las características geográficas, económicas, sociales, políticas, legales y territoriales, - o sea lo que en Política Económica se conoce con la denominación de Factores Básicos y Conexos que integran el asiento de la estructura económica.--

2.- Reseña histórica.-

Las diferencias entre patronos y obreros, se remontan a la antigüedad; - Gastón Máspero, célebre egiptólogo francés fallecido en el año 1916, en su libro "Au temps de Ramsés et Assurbanipal", describe el estallido de una huelga decretada por los obreros que construían el templo dedicado al dios Mut, en la ciudad de Tebas, a causa de los exiguos salarios que recibían.-

En tiempos de Diocleciano y de Justiniano se sancionaron medidas represivas por medio de edictos, de las luchas entre patronos y obreros.-

En realidad, el régimen de la antigüedad en materia de relaciones patronales y obreras es nulo, dado que la esclavitud al someter al individuo a una explotación inícuca por aquellos que eran amos y señores, impedía que todo paro que se produjese por la negativa de trabajar de los esclavos fuera considerado como huelga, sino como movimiento revolucionario.-

En Alejandría, -ciudad que asimiló las civilizaciones más diversas-, la industria se desarrolló de una manera extraordinaria, la esclavitud fué decayendo y al florecer el trabajo libre, aparecen gran cantidad de trabajadores que se organizan en corporaciones y forman asociaciones de resistencia, que al producirse un conflicto de trabajo, recurrían a la huelga, preparándolas en forma orgánica.-

En la Edad Media aparece una organización del trabajo, que toma el nombre de "CORPORACIONES" - formadas por artesanos del mismo oficio y de una misma ciudad

que monopolizan la fabricación y venta, siendo dirigidas por artesanos elegidos por los mismos, -establecieron tres categorías de miembros: los maestros (en realidad patrones), los compañeros (eran los obreros) y los aprendices.-

Al comienzo y durante el desarrollo de las corporaciones no se producen conflictos del trabajo, por existir una homogeneidad completa entre los intereses de los maestros y los intereses de los obreros (compañeros), pero cuando los "compañeros" dadas las restricciones contenidas en los Estatutos de las corporaciones vieron dificultado su ingreso a la categoría de "maestros", es cuando se producen serios conflictos entre las corporaciones de maestros y asociaciones de compañeros -aún cuando estas últimas constituían organizaciones deficientes - debiendo intervenir el Rey para solucionar el entredicho, actuando en la mayoría de los casos como "árbitro" y solo algunas veces como "amigable componedor".- Se realizan así en forma concreta las primeras tentativas de solución de los conflictos del trabajo, -por medio de la "conciliación", pues tal era la intervención del rey como "árbitro", la de avenir a las partes a un arreglo, evitando los perjuicios que pudieran producir esas diferencias a las profesiones entre sí y a la comunidad.-

Esto lleva la decadencia a las corporaciones, que desaparecen en 1776, pues un edicto de Turgot, ministro de Luis XVI, en Marzo de ese año, declara aboli-

das en el reino de Francia las corporaciones y se prohíbe cualquier clase de asociación de maestros o de oficiales.-

Correlativamente la complejidad de las relaciones humanas fué creciendo, y la interdependencia de los individuos era cada vez mayor, pudiendo comprobarse los hechos en la industria y el comercio, que iban sufriendo una gran transformación con el advenimiento del maquinismo y la aplicación de una mayor división del trabajo.-

Merced a esta transformación aparecen a principios del siglo XIX las primeras masas obreras, que careciendo de capital, se agrupan en asociaciones o sindicatos, y los patronos por su parte respondiendo a esas agrupaciones constituyen las asociaciones patronales.-

Se producen las primeras diferencias entre patronos y obreros -entre el capital y el trabajo- cuando por los altos salarios abonados en un principio por la gran industria, un gran número de personas que vivían en el campo afluyen a las ciudades en que estaban las fábricas, atraídas por tales remuneraciones, muy superiores a la que obtenían explotando el campo, originando una gran oferta de brazos cuya consecuencia es una caída vertical de los salarios, haciéndose muy crítica la situación económica de las masas obreras.-

Durante cierto tiempo, influenciados por los principios liberales de la Revolución Francesa, ningún Estado se preocupó de intervenir en las relaciones en-

tre patrones y obreros, ni de las crisis que tales relaciones pudieran provocar. Pero como los conflictos entre patrones y obreros perjudicaban la economía nacional, el legislador propuso la creación de una legislación tendiente a reglamentar no solo las relaciones entre patrones y obreros sino también el modo de prevenir y solucionar los diferendos que pudieran surgir.-

Más, al tratar ciertos tópicos, el legislador encontró dificultades, así: en el contrato individual del trabajo, puede estar comprendido sin inconvenientes en su misma jurídica, en el derecho civil y en su procedimiento correspondiente (locación de servicios), no ocurriendo lo mismo con el contrato colectivo de trabajo y la conciliación y el arbitraje, desde que éstos deberán regirse por una ley especial que contemple el caso. El primero es el convenio firmado por un patrón y un obrero para un trabajo determinado; - el segundo no participa de las características del contrato de derecho civil, porque no obliga a las partes a efectuar un trabajo, sino a ajustar el contrato individual de trabajo a las condiciones en él estipuladas; y el último - conciliación y arbitraje - , es la institución que ayuda a las partes a concluir las convenciones colectivas, a iniciativa del poder público o de las partes.-

Queda así delimitada una nueva esfera de acción en el campo jurídico al no estar comprendidos en el derecho civil el contrato colectivo de trabajo y la institución de la conciliación y el arbitraje de los conflictos del trabajo, cristalizándose el desenvolvimiento del derecho obrero.-

La intervención en los diferendos entre patrones y obreros de los organismos creados por la institución de la conciliación y el arbitraje de los conflictos del trabajo para solucionarlos pacíficamente, tiene por finalidad mejorar la situación social y económica del obrero y evitar perjuicios del mismo carácter al patrón o empresario. semeja, como expresa Weddigen en su obra "Angewandte Theorie der Schlichtung", editada en Marzo de 1929, "a un cuerpo de ambulancias móvil", ya que tal intervención se produce al hallarse amenazada por un choque de intereses la producción y el trabajo - patrones y obreros.-

A partir de 1890, es que los Gobiernos comienzan a preocuparse seriamente de los conflictos obreros, por los graves perjuicios que -como se expresó más arriba-, ocasionan a la economía nacional. Para prevenirlos y darles solución, ensayaron diversas formas de conciliación y de arbitraje, influenciados por factores políticos, sociales y económicos,- que resultan desvirtuadas en la práctica por distintos factores, llámese falta de sanciones, falta de previsión o cualquiera otra circunstancia.-

3.- Clasificación de los sistemas de solución.-

Las diversas formas de la conciliación y arbitraje para la prevención y solución de los conflictos del trabajo pueden dividirse en dos grandes grupos:

- 1) Sistemas basados en una legislación que trata, con o sin intervención del Estado, de que las partes lleguen a un entendimiento facilitando los arreglos pacíficos. Son aquellos conocidos bajo el nombre de "SISTEMAS DE CONCILIACION".-
- 2) Sistemas basados en una legislación que prevé la intervención obligatoria del Estado en la fijación de las condiciones de trabajo, imponiendo ciertos requisitos por medio de normas más o menos rigurosas para mantener la paz industrial. Este procedimiento es utilizado cuando la aplicación de la conciliación ha fracasado. Son los conocidos con el nombre de "SISTEMAS DE OBLIGACION" o "SISTEMAS DE ARBITRAJE", que también fracasan con frecuencia, por la misma circunstancia antes citada, - falta de precisión en materia de sanciones que permita el mejor cumplimiento de las obligaciones contraídas.

La principal distinción que puede hacerse entre los "Sistemas de Conciliación" y los "Sistemas de Arbitraje" es que en los primeros las partes intervienen directamente en la solución del conflicto, mientras que en los últimos las partes no intervienen, -desaparecen-, y es un tercero, el que falla el litigio.-

Estos sistemas incluyen una serie de subdivisiones, que permiten un estudio más detallado y completo de los procedimientos utilizados para la solución de los conflictos del trabajo, como para su prevención.-

Si siguiendo la clasificación de Ting Taz Ko que en su libro "Governmental Methods of Adjusting Labour Disputes" expresa que existen ocho categorías de sistemas empleados en la solución de los conflictos del trabajo, tenemos que:

En los llamados "Sistemas de Conciliación", una primera subdivisión sería el "SISTEMA DE LIBERTAD ABSOLUTA PARA LA SOLUCION DE LOS CONFLICTOS DEL TRABAJO" donde el Estado no interviene en las relaciones entre patronos y obreros, ni en la reglamentación de industria alguna. Este sistema que es lo más elemental que pueda concebirse por su gran liberalidad, es muy raro encontrarlo, pues en casi la totalidad de los países existe por lo menos una ley que reglamenta una o varias industrias.-

Una segunda subdivisión sería el "SISTEMA DE LA MEDIACION EN LOS CONFLICTOS DEL TRABAJO", que consiste en la solución de los diferendos por las partes, sin intervención de terceros; en algunos casos el Estado interviene, pero al solo efecto de poner a los litigantes en contacto.-

Una tercera subdivisión sería el "SISTEMA DE LA TENTATIVA DE MEDIACION PARA LA SOLUCION DE LOS CONFLICTOS DEL TRABAJO"; el Gobierno se encarga del sumario o de la investigación e invita a las partes a discutir y solucionar el conflicto. Este sistema es más eficaz que el anterior, pues el funcionario del gobierno puede influir indirectamente para que las partes arri-

ben a un arreglo.-

Por último el "SISTEMA DE LA CONCILIACION DE LOS CONFLICTOS DEL TRABAJO", propiamente dicho, por el cual las partes se ponen en contacto, facultativa u obligatoriamente, con o sin intervención del Estado, por medio de representaciones paritarias presididas por un tercero independiente o por un funcionario del Estado, los cuales discuten y votan el nuevo contrato colectivo. Este sistema es el que más se usa.-

Comunmente se incluyen las tres primeras subdivisiones en la cuarta subdivisión.-

En este primer grupo la intervención del Estado no es obligatoria, ella se produce por disposición expresa de la ley, o cuando las circunstancias lo requieran.-

Los principales países que han adoptado el sistema de la conciliación en sus distintas formas son: Gran Bretaña, Estados Unidos de América del Norte, Canadá, Francia, Bélgica, Dinamarca, Holanda, Suecia, Suiza, (Austria, Polonia y Checoslovaquia que también lo habían adoptado han sido absorbidas por Alemania, que utiliza los sistemas de la obligación).-

En los llamados "Sistemas de la obligación" o "Sistemas de arbitraje", existen las siguientes subdivisiones: "SISTEMA DE ARBITRAJE FACULTATIVO DE LOS CONFLICTOS DEL TRABAJO" ; es una combinación de los regímenes de libertad y de coerción. Consiste en el sometimiento del litigio a un tribunal que decide en definiti-

va.- Las partes pueden o no recurrir al procedimiento de arbitraje, pero al aceptarlo, no se obligan a cumplir el laudo arbitral, salvo disposición expresa en contrario de la legislación. - de ahí el carácter facultativo de este arbitraje (1).-

"SISTEMAS DE ARBITRAJE OBLIGATORIO DE LOS CONFLICTOS DEL TRABAJO". Según la definición de la National Industrial Conference Board, el arbitraje obligatorio de los conflictos del trabajo consiste en la citación que el gobierno efectúa a patrones y obreros en litigio, para comparecer obligatoriamente ante un tribunal que dictaminará sobre el diferendo, debiendo las partes someterse al fallo.- En algunos casos hay obligación de notificar el conflicto al tribunal, pero siempre los adversarios deben comparecer y declarar ante el juez y acatar la sentencia. Como se ve, el conflicto es arreglado por vía gubernamental; sin embargo, las partes pueden llegar a un entendimiento privado.-

Existen asimismo otros dos sistemas que tienen gran afinidad al sistema de arbitraje obligatorio y son: el "SISTEMA DE LOS COMITES DE SALARIOS", en que las partes en conflicto se reúnen en asamblea plenaria participando en el debate representantes obreros, patronales y gubernamentales, quienes luego votan el arreglo.

(1) Según Paul de Bengy en el sistema de arreglo o fallo facultativo una vez aceptado el arbitraje, el tribunal investiga y juzga, pero las partes no están obligadas a aceptar la sentencia. Sin embargo, dicho autor y otros, sostienen que siendo facultativa la aceptación del procedimiento de arbitraje, el hecho de someterse las partes al mismo, las obliga a cumplir el laudo arbitral.-

Generalmente ninguno de esos representantes ejerce la presidencia de la asamblea, pero si el miembro del gobierno tiene facultad de decidir con su voto la solución del conflicto, este sistema se asemeja mucho al arbitraje obligatorio, pues aparte de las ventajas que significa poner en contacto a patronos y obreros para la solución de sus diferendos, no tiene el inconveniente de los Consejos de Conciliación en los que nadie puede decidir la votación en caso de empate -aún presidiendo un tercero o un representante del gobierno- y que muchas veces no termina su cometido. Este sistema es muy usado en los países anglo-sajones.-

EL "SISTEMA DE LA INVESTIGACION OBLIGATORIA".
Cada parte debe presentar un informe con todos los antecedentes del conflicto a un tribunal designado por el gobierno, que realizará un estudio de los mismos y dictará su fallo, que las partes pueden o no aceptar. Durante el procedimiento y mientras el tribunal no dicte, la huelga y el lock-out están interdictos.-

Han sancionado leyes adoptando el sistema del arbitraje de los conflictos obreros: Australia, Nueva Zelandia, Alemania, Italia, Francia, Rusia, Rumania, etc.

Es preciso destacar que los países que han legislado en materia de solución de los conflictos del trabajo, no han adoptado un sistema de conciliación o un sistema de arbitraje exclusivamente, sino que han combinado ambos, así: conciliación y arbitraje facultativos; conciliación obligatoria y arbitraje facultativo;

conciliación y arbitraje obligatorios.--

Cuando el sistema de conciliación y arbitraje es voluntario, depende su aplicación de la buena fé y del grado de disciplina de las organizaciones obreras y patronales.--

El principal inconveniente que se achaca al arbitraje obligatorio es la dificultad de hacerlo cumplir. Se expresa que no puede imponerse a una masa de trabajadores organizados y decididos a la resistencia, fallos o laudos que no quieren ni están dispuestos a acatar, siendo ilusoria cualquier sanción pecuniaria o personal que se fije, por la insolvencia de los sindicatos en la mayoría de los casos y las consecuencias peligrosas que acarrearía la sanción personal a miembros del sindicato, ya que a éste como persona ideal o jurídica no puede enviársele a prisión.--

4.- Organismos de los diversos sistemas.-

En lo que se refiere a los organismos de la conciliación y del arbitraje, podemos distinguir: los organismos oficiales, semi-oficiales e instituciones libres.-

Existe marcada diferencia en la tarea de las oficinas de conciliación y arbitraje y la de los tribunales ordinarios. Si bien no se ha reconocido ampliamente la diferencia entre las decisiones de la conciliación y el arbitraje y las de los tribunales ordinarios, en la mayoría de los países su composición se ha efectuado para cada una de ellas en forma distinta, los miembros se han nombrado separadamente para cada oficina.-

En muchos países se han creado cortes especiales, con la colaboración de asesores patronales y obreros, las que dictan los fallos en los conflictos del trabajo, teniendo también a su cargo la prevención y solución de los mismos. En otros, conjuntamente con los tribunales o cortes de arbitraje funcionan organismos de conciliación.-

En la práctica, las oficinas de conciliación y de arbitraje, llegan a tener intervención no solo en los conflictos colectivos, sino que asimismo deben intervenir en los conflictos individuales del trabajo.-

En general, el principio de la organización separada de la justicia ordinaria por un lado, y de la conciliación y el arbitraje por otro, es reconocido explícita o implícitamente.-

No existe contradicción en el hecho de llamar a las oficinas de conciliación y arbitraje, "Tribunales", pues se distinguen de los Tribunales ordinarios en que los últimos deben dictar sus fallos de acuerdo a las normas de derecho escritas y a la interpretación de las mismas, mientras que aquellos deben tomar también en cuenta factores de carácter económico y social, además de los jurídicos.-

El principio de la separación entre la jurisprudencia de conciliación y de arbitraje y la jurisprudencia de los tribunales ordinarios, como la creación de organismos diferentes para estos dos órdenes de funciones, está estrechamente ligado a otro principio: el de la colaboración de los interesados y frecuentemente, en el desarrollo total del procedimiento.-

Si analizamos el conjunto de las disposiciones sobre conciliación y arbitraje de los conflictos del trabajo en la legislación mundial, cabe observar que se crean para la solución y prevención de los mismos, diversos organismos con atribuciones de distinto carácter.-

Por orden de importancia existen:

Tribunales de Arbitraje, denominados también Cortes, Consejos y Comisiones de Arbitraje, de carácter facultativo u obligatorio, de composición unipersonal o colegiada, con representantes del Estado, capital y trabajo.-

Comisiones de Conciliación, llamadas también Cámaras, Consejos, Comisiones paritarias, Comités, y Consejos industriales, de carácter facultativo u obligatorio, de composición paritaria, presididas por un representante del Estado o un juez; en algunos países este último no existe.-

Consejos de mediación, Comisiones especiales, Consejos de Trabajo, también de composición paritaria, de carácter facultativo u obligatorio, presididos en ciertos países por un juez o representante del gobierno.-

Conciliadores, Inspectores de trabajo, encargados de avenir a las partes.-

Comisiones de Investigación o de Encuesta, de carácter facultativo u obligatorio, nombrada por el Estado, que estudia e investiga el diferendo, dictando una sentencia.-

CAPITULO II

SISTEMAS APLICADOS EN EL EXTRANJERO

- 1.- AUSTRALIA.-
- 2.- CANADA.-
- 3.- ESTADOS UNIDOS.-
- 4.- ITALIA.-
- 5.- FRANCIA.-
- 6.- GRAN BRETAÑA.-
- 7.- NUEVA ZELANDIA.-
- 8.- CONCLUSIONES SOBRE LOS SISTEMAS
EXTRANJEROS.-

1.- Australia.--

La constitución federal australiana autoriza al Parlamento federal a legislar en "materia de conciliación, y asen para prevenir o evitar los conflictos del trabajo que pasen los límites de un solo Estado".-

En 1904 se dicta una ley federal sobre la constitución de un tribunal de conciliación y arbitraje encargado de prevenir y evitar posibles conflictos. Esta ley fué reformada sucesivamente en los años 1909, 1910, 1911, 1914 (dos veces), 1915, 1918, 1920, 1921, 1926, 1927, 1928 y 1930, estando aún en vigencia.-

Tiene por objeto:

1ª. Promover la armonía en la industria, por la conciliación y el arbitraje.-

2ª. Constituir un tribunal federal de conciliación y arbitraje para prevenir y reglamentar los conflictos del trabajo.-

3ª. Fomar las medidas que permitan al tribunal por medio de la conciliación, un arreglo amigable entre las partes.-

4ª. Permitir al tribunal a falta de un arreglo amigable, el pronunciamiento de un fallo equitativo.-

5ª. Permitir a los Estados comunicar al tribunal los conflictos del trabajo y facilitar la colaboración del tribunal y de las autoridades competentes de los Estados.-

6ª. Facilitar y fomentar la constitución de cuerpos representativos de patronos y de obreros; hacer que esas organizaciones puedan someter al tribunal los con-

flictos del trabajo y autorizar a las organizaciones patronales y obreras a su reconocimiento mediante la inscripción en un registro oficial, cuando tengan por objeto acogerse a los beneficios de la ley.-

7º. Establecer y hacer ejecutar -con relación a los conflictos- contratos de trabajo entre patronos y obreros.-

Se prevé la constitución de tres organismos: Un tribunal federal de conciliación y arbitraje. Tres comisarios conciliadores. Comisiones de conciliación nombradas para ciertas industrias o ramas de la industria a pedido de una u otra parte interesada.-

Cada uno de los Estados australianos, siguiendo los principios generales contenidos en la ley federal, han dictado su respectiva legislación local para solucionar los conflictos del trabajo.-

Así, Australia del Sur, en el Código de Trabajo del año 1920 trata sobre arbitraje industrial en uno de sus títulos, modificado por ley en los años 1924 y 1926 y completado en el año 1929 por una ley sobre conciliación.-

En Australia Occidental, el sistema actual se basa en la ley de conciliación y arbitraje dictada en el año 1912 y reformada en los años 1920, Diciembre 31 de 1925 y Diciembre 24 de 1930.-

En Nueva Gales del Sur se dictó en el año 1912 una ley sobre arbitraje industrial que sufrió modificaciones en los años, 1916, 1918, 1919, 1922, 1926,

1927, 1929, y 1930, estando aún en vigor.-

En Queensland rige actualmente la ley sobre Conciliación y Arbitraje de los conflictos del trabajo de 23 de Diciembre de 1929 que reemplaza a las anteriores.-

En Victoria se dictó en el año 1898 la ley sobre Fábricas y Talleres, que autorizaba la constitución de comités de salarios para ciertas industrias, siendo reorganizado este sistema en los años 1902 y 1903, incorporándosele en este último año un Tribunal industrial de apelación. Posteriormente se realizaron modificaciones de diversa índole en dicha ley, siendo la principal de ellas la que tuvo lugar en el año 1929.-

En Tasmania rige la ley sobre comités de salarios del año 1920, reformada en 1924 y 1929; sigue los lineamientos generales de la ley del Estado de Victoria.

Estas leyes estatales crean una serie de organismos para la solución de los conflictos del trabajo que son por orden jerárquico y de importancia:

El llamado Tribunal Industrial de Apelación o Tribunal de Trabajo o Tribunal de Arbitraje o Comisión Industrial, según el texto de la respectiva ley estatal, cuya función es conocer en segunda instancia de toda resolución tomada sobre un conflicto obrero por los organismos inferiores. En algunos estados además, hacen publicaciones sobre costos de vida, nivel normal de salarios, salario mínimo vital para el obrero, constitución de comités de trabajo, etc.-

Comisiones de conciliación o Comités de conciliación o Comités de trabajo, nombradas para cada industria, rama de industria o grupo de industrias u oficio interesado, con facultades para solucionar directamente el conflicto.-

Consejos de trabajo cuyas funciones son agrupar las industrias y recomendar al Ministro la creación o la disolución de comités de trabajo; ocuparse de la jurisdicción de cada comité y establecer el salario vital o salario mínimo normal.-

Existen además Jueces de trabajo, inspectores, secretarios y comisarios conciliadores de trabajo, cuyas funciones están fijadas por la ley estatal respectiva.-

En la aplicación del sistema los resultados no son del todo halagüeños, pues el número de huelgas y lock-outs ocurridos en los últimos veinticinco años es considerable, si bien gran número de conflictos llegaron a un acuerdo pacífico por medio del mecanismo arbitral.

Los conflictos industriales según sus causas, han sido clasificados por la Oficina de Estadística Federal en: cuestiones referentes a salarios; empleo de determinadas categorías de obreros; condiciones de trabajo; sindicalismo; horas de trabajo; por solidaridad o simpatía.-

La crítica al sistema ha sido diversa. Mientras por un lado ha sido atacado duramente por algunos elementos obreros y patronales, que se han visto o han

creído verse trabados en su libertad de acción, por otra parte el sistema ha sido defendido calurosamente por numerosos sindicatos obreros y patronales.- Pero la mayoría de estas críticas han sido formuladas con carácter demasiado personal para que puedan ser fundadas y tenidas en cuenta del punto de vista de los intereses superiores de todo el conjunto social.-

En lo que respecta a autores, W. Rupert MacLaurin, N. Cowper y R. de Roenander, entre otros, si bien están de acuerdo en los lineamientos generales del sistema, han señalado ciertos defectos, que subsanados, han de perfeccionar el sistema. Se destaca el que sostiene que la mayor debilidad del sistema australiano de arbitraje es su tendencia a la prolongación de los casos, que congestionan los tribunales al acumularse los expedientes, a raíz del procedimiento utilizado para solucionarlos, que permiten la presentación de medios de prueba sin limitación alguna en cuanto a cantidad y extensión, lo que impide dictar el fallo rápidamente a fin de normalizar la industria en cuestión. Por ello en los últimos años se trató de eliminar esta deficiencia mediante la creación de comisiones o comités de conciliación, que han sido en algunas jurisdicciones más eficientes que en otras.-

Se ha manifestado en diversas oportunidades que Australia pese a su sistema de arbitraje obligatorio - que ha estado en vigor más de treinta años - es el país huelguista por antonomasia, pues el número de

huelgas es elevado, pero este argumento se hace insostenible desde el momento que la mayoría de los diferendos se han solucionado por decisiones judiciales o por negociaciones directas.-

Al sancionarse la ley sobre arbitraje obligatorio se creyó que las relaciones entre capital y trabajo mejorarían, eliminándose las huelgas, lo que no ocurrió. Sin embargo capital y trabajo se han opuesto a la derogación del sistema, y actualmente es muy difícil que se hagan críticas a la Corte de Arbitraje.-

Por otra parte, las sentencias proveídas por la Corte de Arbitraje, han mejorado las condiciones de trabajo, elevando el nivel de los salarios reales en un porcentaje bastante apreciable (en el año 1936, eran superiores en un once por ciento al nivel existente en el año 1910); otorgando vacaciones; horarios más cortos; mejores condiciones higiénicas; y beneficiando con los contratos colectivos no solo a los trade-unionistas y miembros de uniones fuertemente organizadas, sino también a todos aquellos trabajadores que pertenecen a uniones más débiles, a obreros no calificados, a los empleados en empresas que practican el "sweating system", y a quienes sería imposible hacer ingresar en los sindicatos. Asimismo ha contribuido a ajustar el salario mínimo, manteniéndolo en un grado de flexibilidad constante frente a un vigoroso y organizado movimiento trade-unionista, eliminando las excesivas leyes sobre salarios.-

En conclusión podemos decir que el sistema de arbitraje obligatorio adoptado por Australia es relativamente bueno, habiendo contribuido su funcionamiento las siguientes causas: 1ª Las facilidades acordadas para el reconocimiento de las organizaciones patronales y obreras.- 2ª La tendencia de la Corte Arbitral a la celebración de contratos colectivos entre patrones y obreros, que obtienen fuerza de ley al ser fallados por ella los diferendos.- 3ª Las atribuciones de la Corte en cuanto a la fijación de salarios mínimos y realización semi-automática de ajuste de los mismos.-

2.- Canada. -

La característica del sistema adoptado por Canadá para prevenir y solucionar los conflictos obreros es la de dejar en segundo plano el procedimiento de conciliación, creando un método de investigación de los conflictos del trabajo.-

La primera ley fué dictada en el año 1900 y trataba sobre conciliación. En 1903 otra ley legisla sobre conflictos ferroviarios.- Estas dos leyes son refundidas por la ley sobre conciliación y el trabajo en 1906 y que aún rige.- Como se comprobaban ciertas deficiencias en el procedimiento establecido, en 1907 se dicta la ley sobre investigaciones relativas a los conflictos del trabajo, siendo reformada en 1910, 1916, 1920 y 1925. Por esta última reforma se establecen categorías de trabajo de carácter federal a las que se aplicaría la ley, también las provincias solicitan los beneficios de la misma en el caso que desearan aplicarla.-

El procedimiento mencionado consiste en la creación de un Consejo de conciliación y de investigación compuesto de tres miembros, cuya función consiste en reunir todos los antecedentes del conflicto, pudiendo solicitar a las partes todas las pruebas que considere necesarias; citará a las partes a una reunión donde exponerán sus puntos de vista, y les recomendará una solución, que de ser aceptada por las partes las liga en un convenio colectivo.

Después de la reforma del año 1925, se aplica especialmente dicha a las empresas de utilidad pública

y de interés público, constituyéndose el tribunal de investigación a pedido de una de las partes, de la municipalidad o del Ministro de Trabajo. Cuando el conflicto se produce en una empresa de esta clase, y se refiere a salarios o jornada de trabajo, la constitución del Consejo de investigación es obligatoria por ley.-

Cuando el conflicto se produce en cualquiera de las industrias no especificadas en la ley, la constitución del consejo se efectúa a pedido de ambas partes.

Desde la sanción de la ley sobre investigación de los conflictos del trabajo en 1907 hasta 1925, fecha de la última reforma, que modifica la competencia de la ley, el 91 por ciento de los períodos emanaban de los obreros; 7 por ciento de los patronos; 1,4 por ciento de patronos y obreros; y 0,6 por ciento de terceros.

De los informes presentados, -en el mismo período-, 54,6 por ciento se toman por unanimidad de votos; 5,9 por ciento se votan con reservas de detalle; 20,7 por ciento se resuelve con informe en contra del representante patronal; y solo en 12,6 por ciento de los casos el representante patronal rehusa firmar el informe.-

Antes del año 1918, los obreros combatían la ley, pero posteriormente se adaptaron a ella. Por su parte los patronos criticaron asimismo la ley. Pero los argumentos aducidos por las partes carecen de fundamento como para ser tenidos en cuenta.-

En conclusión podemos decir que el sistema de investigación de los conflictos del trabajo adoptado por Canadá y que complementase con la ley de conciliación es bueno, ha dado resultados positivos, y llamado

3.- Estados Unidos de América del Norte.-

Los orígenes de la organización del sistema para la prevención y solución de los conflictos del trabajo en Estados Unidos de Norteamérica se encuentran en el siglo pasado.-

La organización de la conciliación y el arbitraje de los conflictos del trabajo es facultad privativa de los Estados que forman Estados Unidos de América.- Treinta y seis Estados y tres territorios han dictado leyes sobre la materia. La mitad de ellos han adoptado un sistema de investigación obligatoria.-

Si bien el primer antecedente lo tenemos en la legislación dictada en Pensilvania en 1883, la primera ley federal dictada para reglamentar las relaciones obreras, fué sobre tarifas ferroviarias, el año 1887.

La primera ley que establecía un sistema de arbitraje y de encuestas por invitación del Presidente de Estados Unidos se dictó en 1888, pero no se puso en práctica. En 1898 una nueva ley prevé el uso de la mediación y de la conciliación en los ferrocarriles y en caso de necesidad, el arbitraje. Comenzó a aplicarse el año 1906, siendo el método más utilizado el de la mediación. Es reemplazada en 1913 por una ley que crea un Consejo Federal de mediación y conciliación.-

Durante la conflagración europea de 1914 a 1918, se crean una serie de organismos para tiempos de guerra, siendo el principal de ellos una Comisión de mediación para la prevención y solución de los diferen-dos industriales, que es reemplazada en 1918, por un

Consejo nacional del trabajo para tiempo de guerra, compuesto de cinco representantes patronales, cinco representantes obreros y dos representantes del público (uno elegido por los patronos, el otro por los obreros), con facultad para arreglar por mediación y conciliación las disputas del trabajo que se produjeran en las industrias básicas. Aunque no tenía poderes coercitivos para imponer fallos, multas o sanciones, influyó grandemente en la solución de los diferendos. Como esta influencia disminuiera y los litigantes se inclinaban más hacia un sistema de negociaciones independientes, fué suprimido en 12 de Agosto de 1919.-

En el año 1920, se dicta una ley sobre transporte que establece un Consejo de trabajo para las empresas ferroviarias, como organismo permanente de investigación y de apelación en última instancia. Debía completar la labor de los Consejos de Ajustes establecidos durante la guerra. Estos últimos fueron suprimidos en el año 1921.-

Como el Consejo de trabajo creado por la ley de 1920 no dió resultados positivos, se reemplazó en el año 1926 por una nueva ley ferroviaria del trabajo, que crea una nueva organización algo semejante al sistema británico, pues rechaza el principio de la obligación.

Esta ley se aplica a todos los trabajadores ocupados en la industria ferroviaria, y al personal de navegación empleado por las compañías de ferrocarriles. Si bien establece un sistema de solución de los conflic

tos, deja amplia libertad a las partes de recurrir a cualquier otro; tampoco prevé negociaciones colectivas para toda la industria.-

Esta legislación establece cuatro procedimientos: 1ª. Creación de consejos de conciliación, organizados directamente por las partes sin intervención estatal, de carácter permanente. Si no consigue avenir a las partes somete el caso a la mediación o al arbitraje.-

2ª. Creación de un consejo de mediación, de carácter permanente, nombrado por el Presidente de Estados Unidos por un lapso de cinco años. Constituye un órgano oficial con jurisdicción en todas las ramas de la industria ferroviaria.-

3ª. Si fracasa el procedimiento anterior, el Presidente de la Nación puede designar una comisión investigadora que deberá informar dentro de los 30 días sobre el resultado de su labor.-

4ª. Se sigue este procedimiento cuando las partes han aceptado someter el diferendo al arbitraje. Se crea un consejo de arbitraje en cada caso. En el compromiso arbitral debe estipularse que la decisión tomada obliga a las partes, pero si el fallo no es aceptado, la ley no prescribe sanción penal alguna.-

Esta ley originó otra que se sancionó en el año 1932, con el nombre de Novin-La Guardia Anti-Injunction Act, que limitó el recurso a las huelgas, debiendo intervenir los Tribunales estadounidenses en caso de estallar conflictos de trabajo.-

Tal ha sido la organización de la conciliación y el arbitraje en Estados Unidos, que se mantiene hasta el año de 1933 en que el Presidente Franklin D. Roosevelt al desarrollar el nuevo ordenamiento económico conocido por "New Deal", al tratar las relaciones en tre capital y trabajo, reemplaza la política de reivindicación obrera por la fuerza, por la de colaboración voluntaria de ambos, condensándose este principio en la National Industry Recovery Act, de 16 de Junio de 1933, que en su art. 7 establece: "Todos los códigos de compe tencia legal, acuerdos y licencias aprobadas, prescrip tas o libradas por aplicación del presente título con ten drán las disposiciones siguientes:"

"1^a Los asalariados tendrán derecho a organizarse y negociar colectivamente por medio de representantes ele gidos por ellos y estarán exentos de toda intromisión, traba o coerción por parte de sus empleadores o agentes de éstos, en la designación de sus representantes, en la organización que se darán y en todas las otras acti vidades concernientes a los finés de las negociaciones colectivas o de otra ayuda o protección mutual.-

"2^a A ningún asalariado y a ninguna persona que bus que empleo, podrá serle requerida, como condición previa, la afiliación a una organización obrero, elegirla, orga nizarla o asistir a ella.-

"3^a Los patrones o empleadores, emplearán la dura ción máxima del trabajo, la tasa mínima de salario y las otras condiciones de empleo aprobadas o prescriptas por el Presidente.-

Estas disposiciones han sido desarrolladas por la Wagner Labor Act de 5 de Julio de 1935. Establece que los representantes designados por la mayoría de los obreros de una fábrica, serán los mandatarios exclusivos de la totalidad. Prohíbe ciertas prácticas desleales entre los empleadores. Organiza la National Labor Relation Board, -que está integrada por tres miembros nombrados por el Presidente de la República, con independencia absoluta de cualquier otro Departamento de Gobierno. Juzga en las demandas formuladas por los obreros sobre violación de los derechos obreros por los patronos, e interviene en la designación de quiénes serán los representantes legales de los obreros, en caso de litigio y a pedido de éstos, los cuales pueden designar la unidad de elección: por oficio, por fábrica y por sociedad.-

Las cuestiones sobre remuneración y duración del trabajo no se someten a la National Labor Relation Board, sino a la Oficina de Conciliación del Departamento de Trabajo, creado por ley del año 1913.-

Si bien no se fijan multas en caso de desobediencia de las decisiones expedidas por la Junta, -para proteger a ésta y a sus agentes, se impone una multa de cinco mil dólares o prisión no mayor de un año, o ambas penas, a toda persona que deliberadamente se oponga, impida o moleste a cualquiera de los miembros de la Junta o a sus agentes en el desempeño de las funciones acordadas por la ley.-

Aunque la fecha de su sanción fué el 5 de Junio de 1935, comenzó a aplicarse a fines de Septiembre á del mismo año.-

Los autores de la Ley Federal de Relaciones entre patronos y obreros, pensaban que con su aplicación mejorarían las condiciones obreras, al producirse relaciones equitativas y pacíficas en la industria, contando con la colaboración conjunta de patronos, obreros y público. Este pensamiento, en la práctica se ha realizado en parte.-

Vemos los resultados obtenidos hasta el 30 de Junio de 1937: La National Labor Relation Board consideró más de 5.200 casos, estando comprendidos unos dos millones de obreros.- En un 25 por ciento las demandas son retiradas o desistidas. En un 40 por ciento son arregladas satisfactoriamente por las partes. En un 3,70 por ciento es necesaria una decisión de la Junta. Las causas que motivan estas intervenciones son: práctica injusta del trabajo que considera la discriminación en contra de los obreros que están afiliados a determinados sindicatos o que realizan propaganda sobre organización obrera (45 á 50 %).- Negación del patrón a celebrar de buena fé contratos colectivos de trabajo con los representantes de los obreros (25 á 30 %).- Solicitud de extensión de certificados a representantes para la celebración de contratos colectivos de trabajo (20 á 25 %). Otras causas representan solo el 5 por ciento.-

A pesar de los resultados obtenidos, esta ley presenta algunos puntos débiles, principalmente, en lo que se refiere a la intervención de la National Labor Relation Board, -organismo de carácter casi judicial-, que se produce únicamente a solicitud de los obreros. Este derecho está reservado exclusivamente a los trabajadores; los patronos no pueden hacer uso del mismo. Esto puede dar lugar a abusos por parte de los obreros, pues mayorías aparentes pueden constituirse, impidiendo a los patronos conocer cual es la mayoría real e ignorar con quienes discutirán válidamente las condiciones del contrato colectivo.-

Además la organización de la National Labor Relation Board se ha realizado en la hipótesis de una organización profesional perfecta del trabajo en Estados Unidos, pero en la práctica ello no ocurre. No es que sea inexistente, sino que se encuentra en un estado evolutivo, en que las organizaciones profesionales responsables son escasas.-

Influye en ello la escasa cantidad de obreros organizados. Si tomamos las cifras del censo del año 1930, vemos que existen casi 49 millones de personas que tenían un trabajo lucrativo; y en un estudio realizado por la American Federation of Labor se expresa que de esa cifra, más de veinte millones no son organizables; cerca de 28 millones algunas veces serían organizables; cinco millones más o menos son organizables nominalmente, o sea un 16 por ciento del total de orga-

nizables, índice bajo que impide frecuentemente a los patrones tratar con los obreros, pues ignoran a ciencia cierta hasta donde alcanza la representación de los dirigentes de las entidades sindicales con quienes van a fijar las condiciones de los contratos colectivos.-

Después de admitirse la constitucionalidad de la Wagner Act por la Corte Suprema de Justicia, aumentó después de Abril de 1937, el número de demandas ante la National Labor Relation Board, así, en dicho mes se presentaron 477, contra 239 del mes de Marzo; en Mayo 1064; en Junio 1396.- Correlativamente las oficinas regionales de la National Labor Relation Board, solucionaron cientos de conflictos exitosamente. Es durante ese año en que las huelgas recrudecen llegando a límites elevados, debido a la campaña seguida contra los empresarios por el Comité de organización industrial, en las grandes industrias de producción en serie (comprendía las industrias del automóvil y del acero). Los obreros ocuparon las fábricas durante varias semanas paralizando asimismo las actividades de las industrias afines.-

4.- Italia.-

Producida la unificación del reino de Italia en 1860, se inicia un periodo de renacimiento económico en el que nace y se desenvuelve el movimiento sindical italiano.-

El problema de las luchas obreras y de hallar los medios para prevenirlas, origina varias tentativas para establecer un sistema de conciliación y de arbitraje, no solo en las esferas legislativas, sino también en el campo sindical y el político-administrativo.-

Uno de los primeros ensayos legislativos se encuentra en la ley de 15 Junio 1893. Se crean los consejos de "prud'hommes" originados en las proposiciones de la comisión real de investigación sobre huelgas.-

Esta ley trata de la solución de los conflictos individuales entre patronos y obreros; solo en el art. 8 se ocupa de los diferendos colectivos del trabajo, que establece que la oficina de conciliación del consejo de Prud'hommes puede ocuparse "del arreglo amigable de los diferendos concernientes a los salarios estipulados o a estipular, la duración de trabajo fijada o a fijar de común acuerdo". Esta disposición demasiado oscura dió lugar a controversias en cuanto a la intervención del consejo de prud'hommes como árbitro de los conflictos obreros, en los casos que las partes hubiesen aceptado su mediación.-

Entre los que defendían esta tesis tenemos a Abbiate y a Redenti, quienes en sus libros "Riforme legislative per la soluzione dei conflitti fra capitale e

lavoro" y "Massimario della giurisprudenza dei probiviri" respectivamente argumentan favorablemente sobre la calidad de árbitros del consejo de prud'hommes. Sin embargo ha sido combatido el alcance del contenido del art.8 mencionado, por Balella en su obra "Gli organi di conciliazione e giurisdizionali nelle vertenze collettive fra capitale e lavoro".-

Como el sistema era muy deficiente, se trató de establecer uno más completo. Se presentaron diversos proyectos, entre los que se destacan el de los ministros Cosco-Ortu y Bacelli en 1902 sobre contrato de trabajo; el del diputado Cabrini tratado por la Cámara de Diputados en 16 Marzo de 1903, los de los diputados Turati, Bissolati, Alessio y otros; y el de los ministros Cosco-Ortu y Orlando reformando los consejos de prud'hommes, presentado en la Cámara de Diputados en 27 Noviembre de 1909.- Ninguna de estas tentativas de dar una legislación más completa en materia de solución y prevención de los conflictos del trabajo tuvo éxito.-

Posiblemente la causa de este fracaso se debió a la política seguida por el gobierno de ese entonces y que se prolongó hasta el estallido de la guerra 1914-1918, política que el ministro italiano y destacado jurista Giolitti condensaba en las siguientes frases: "El único rol equitativo y útil del Estado, en las luchas entre el capital y el trabajo, consiste en desplegar una acción pacificadora y algunas veces también conciliadora".- "En caso de huelga el Estado tie-

ne el deber de intervenir en una sola eventualidad, para proteger la libertad del obrero que no es menos sagrada que la libertad de realizar huelgas, cuando los huelguistas quieren impedir a otros obreros que trabajen" Principios que reflejaban el espíritu liberal de la época y que fueron combatidos enérgicamente por los patrones agrícolas, que veían lesionados sus intereses por las numerosas huelgas que se producían en la época de la cosecha, sin embargo, fueron aceptados luego de una manera casi general.-

La frecuencia de las huelgas con caracteres políticos y de violencia, e influenciadas por el sindicalismo revolucionario, suscitan preocupaciones al gobierno, años antes del estallido de la conflagración de los años 1914-1918, que transforma extraordinariamente la situación general y despierta en las masas obreras un espíritu de comprensión y sacrificio.-

En este estado espiritual es cuando se dicta el reglamento del 22 de Agosto de 1915, prescribiendo el arbitraje obligatorio en los conflictos disciplinarios y económicos que pudieran surgir entre los jefes y los obreros de las empresas industriales que producían para la guerra y sometidas al régimen de movilización de la industria. Posteriormente se extendieron estas disposiciones a las empresas que respondían a necesidades públicas o urgentes de la economía nacional. Las necesidades obligaron a la implantación de la conciliación y del arbitraje en la agricultura, como para la solu-

ción de conflictos colectivos de toda clase.-

El 15 de Octubre de 1918 se dicta un decreto cuya duración fué prorrogada por otro de 31 de Julio de 1921. En dicho decreto se modificó la constitución de los nuevos consejos de prud'hommes y se extendió la competencia de los antiguos y nuevos consejos a las controversias y conflictos de trabajo definidas en el mismo.-

Los consejos de prud'hommes por medio de la conciliación deben solucionar los diferendos y conflictos colectivos, a pedido de las partes, de una de ellas, del prefecto, del ministerio de la industria, comercio o trabajo. Finalizado el procedimiento de conciliación, al aceptarse el arreglo, para las partes tiene el carácter de convención colectiva.-

En caso de fracaso de la conciliación, el consejo de prud'hommes es llamado a juzgar el litigio y da la solución que crea más conveniente. Esta decisión liga a las partes en derecho, pues de acuerdo al art. 20 del mencionado decreto, "todo contrato por el cual las partes estipulan condiciones de trabajo menos favorables de las fijadas en el acta de conciliación o en la sentencia es nulo".- Las partes pueden apelar de la decisión del Consejo de prud'hommes ante el Comité permanente del trabajo, de acuerdo al texto del art. 17.-

Tales disposiciones constituyen la primera tentativa de los legisladores italianos de dar forma orgánica a la prevención y solución de los conflictos del trabajo.-

Con posterioridad se dictaron varios decretos reglamentando y previniendo los conflictos del trabajo en la agricultura y completando la solución de los de las industrias y servicios públicos.-

Con la ascensión al poder del Señor Benito Mussolini, que introdujo la organización corporativa fascista, se modifican en un todo las disposiciones sobre solución y prevención de los conflictos del trabajo.-

Las primeras normas están contenidas en la ley de 3 Abril 1926, que trata de la "Disciplina jurídica de las relaciones del trabajo". Luego de reglamentar en su capítulo I el reconocimiento jurídico del sindicato y del contrato colectivo, crea -en el capítulo II-, la Magistratura del Trabajo, organismo que entenderá en todas las controversias que surjan de la aplicación del contrato colectivo u otras normas existentes o de la demanda de nuevas condiciones de trabajo.-

Establece una instancia de conciliación obligatoria, previa a la decisión arbitral. Dicha tentativa de conciliación está a cargo del presidente de la Magistratura del Trabajo.-

No se modifica la competencia de los consejos de prud'hommes ni de las comisiones arbitrales provinciales que sancionaba la legislación anterior. La apelación de las decisiones de estos organismos se hace ante la Magistratura del Trabajo.-

La Corte de Apelación que funciona como Magistratura del Trabajo, es una sección especial de cada u

na de las dieciséis Cortes de Apelación; se compone de tres magistrados, uno de ellos actúa de presidente; algunas veces la integran además dos personas entendidas de los problemas que afectan la producción y al trabajo. Cada una de las Cortes de Apelación forma una lista de personas entendidas en la producción y del trabajo, distinta para cada grupo o subgrupo, de acuerdo a las distintas clases de empresas que existan en jurisdicción de la Corte, y está sujeta a una revisión cada bienio. Cada año el presidente de la Magistratura del Trabajo designa para cada grupo o subgrupo, las personas que serán llamadas a desempeñar la función de asesores expertos en las causas relativas a las empresas del grupo o subgrupo. No pueden intervenir en la formación del Tribunal, quienes estén interesados directa o indirectamente en el diferendo.-

Las decisiones de la Magistratura del Trabajo serán dictadas después de oído el Ministerio Público y contemplará los intereses de los patrones y de los obreros, tutelando en cada caso los intereses superiores de la producción, y todo fallo sobre nuevas condiciones de trabajo será acompañado por la fijación del plazo de duración.-

Las decisiones de la Magistratura del Trabajo podrán impugnarse mediante un recurso de casación, siempre que se hallen comprendidas en el art. 57 del cód. de procedimientos civiles. - en su defecto son de carácter definitivo para todos los interesados, y deberán ser publicadas.-

Las asociaciones legalmente reconocidas son las que representarán a patronos y obreros en los diferendos, caso contrario, la discusión y solución se realizará en juicio contradictorio o con un curador especial nombrado por el presidente de la Corte de Apelaciones. En esta última situación, se permite a los interesados su intervención voluntaria en la causa.-

Se exime de impuesto de registro y sellado a los documentos y pruebas presentadas en el transcurso del procedimiento de solución del conflicto.-

En el capítulo III, se prohíbe el cierre de fábricas y la huelga. Se establecen multas y pena de prisión a los que infrinjan estas disposiciones.-

Por decreto real de 1° Julio 1926, se reglamenta la ley de 3 Abril 1926. En el título V, -trata de las Controversias Colectivas del Trabajo-, en el capítulo I, se establecen normas para la constitución de la Magistratura del Trabajo; en el capítulo II, sobre el ejercicio de la acción y de la competencia, que se reconoce a las asociaciones legalmente reconocidas, como asimismo al ministerio público en caso que el interés público fuese lesionado, sin perjuicio de la intervención de la parte interesada.-

El capítulo III se refiere al procedimiento a seguir en cada instancia.-

El capítulo IV, trata de la sentencia y de su impugnación. Se establece que la sentencia dictada por el Consejo produce los efectos del contrato colectivo.-

La sentencia de la Magistratura del Trabajo está sujeta a revocación, revisión o casación. Se establecen términos y condiciones que deberán reunirse en cada uno de los casos mencionados.-

En 21 de Abril de 1927, se dicta la Carta del Trabajo, que en las cláusulas V y X, se refiere a los conflictos del trabajo.-

La cláusula V dice: "La magistratura del trabajo es el órgano con el cual el Estado interviene para regular las controversias del trabajo, sea que traten sobre la observación de los pactos y de otras normas en vigor, sea que traten sobre la determinación de nuevas condiciones de trabajo".-

La cláusula X dice: "En las controversias colectivas del trabajo la acción judicial no puede ser intentada si el órgano corporativo no ha ensayado previamente la tentativa de conciliación".-

"En la controversia individual concerniente a la interpretación y a la aplicación del contrato colectivo del trabajo, las asociaciones profesionales tienen facultad de ofrecer sus buenos oficios para la conciliación".-

"La competencia para tales controversias es devuelta a la justicia ordinaria, con el agregado de asesores designados por las asociaciones profesionales interesadas".-

Por ley de 22 de Enero de 1934 y decreto real de 21 de Mayo del mismo año, se establecen normas para

para las decisiones en los diferendos individuales del trabajo.-

Tal es la organización actual del sistema de solución de conflictos del trabajo adoptada por Italia.

Por los datos estadísticos, se comprueba que el número de huelgas desde 1880 á 1900 fué creciendo paulatinamente; desde 1901 se elevan considerablemente culminando en los años 1919, 1920 y 1921 en que su número es cinco veces mayor al total de huelgas producidas en el año 1918. En el año 1922 se reduce la cantidad de huelgas, y la tendencia es la misma en los años 1923 y 1924.- Después de la sanción de la ley de 3 de Abril de 1926, al ser consideradas delitos las huelgas y los cierres de fábrica, su número como el de huelguistas es muy reducido.-

En lo que a lock-outs se refiere, de 1880 á 1907 se observa un aumento constante hasta el año 1902, fecha en que se produce un descenso progresivo. En 1920 vuelven a aumentar y llega a límites nunca vistos en el año 1921 (66 casos), disminuyendo en 1922 y 1923. Después de 1926, el número de lock-outs es muy pequeño y los promotores son también poco numerosos.-

En resumen podemos decir que en Italia, con la organización fascista, al prohibirse las huelgas y lock-outs y considerárselas delitos, se ha iniciado una aplicación cada vez mayor de las convenciones colectivas del trabajo mediante el procedimiento de conciliación y arbitraje obligatorio para la solución de las controversias colectivas del trabajo.-

5.- Francis

A consecuencia de la Revolución del año 1789, la organización corporativa desaparece en Francia.-

El derecho de los obreros a coaligarse tampoco existe, pues con la sanción de la conocida ley de Le Chapellier por la Asamblea constituyente en 14 de Junio de 1791, quedaba absolutamente prohibido el establecimiento de organizaciones corporativas, fundándose en que uno de los principios de la Constitución francesa era la anulación de las mismas. Se prohíbe a los que ejercen el mismo oficio, o profesión, a los contratistas, etc., asociarse ni concertar acuerdos ni coaliciones, pues tales convenios y deliberaciones -según la ley- "serán declarados anticonstitucionales, atentatorios a la libertad y a la declaración de los derechos del hombre", estando obligados a declararlo así los cuerpos administrativos y municipales, estableciéndose que los autores, jefes e instigadores de esos actos, serían condenados a sufrir diversas penas, bajo la forma de multas, prisión, o suspensión por un año del ejercicio de sus derechos de ciudadano. Se prohibía la admisión en el trabajo de los que intervinieran en dichas deliberaciones o convenios, excepto cuando se retractasen.-

Pese a las disposiciones contenidas en la ley de Le Chapellier, y posteriormente en la ley de 22 germinal, año II (1803) en el código penal de Napoleón, y en el art. 2781 del código civil derogado en el año 1868, - numerosas huelgas estallaron en la primera mitad del siglo XIX, siendo sus causas el rápido desenvolvimiento

industrial y la libre concurrencia ilimitada que impedía a los patrones satisfacer las reivindicaciones individuales.-

Esta situación perdura hasta 1864, fecha en que fué sancionada una ley que reconoce el derecho de coalición, considerado hasta entonces como delito (25 de Mayo de 1864).- Recién en 1884 se establece la libertad sindical, al votarse la ley Waldeck-Rousseau, que deroga la ley Le Chapelier y los arts. 291, 292, 293 y 294 del Código penal.- Durante ese lapso y aún después recrudecen los conflictos y las interrupciones del trabajo. Se trata entonces de crear organismos para la solución amigable de los conflictos, tales como sindicatos mixtos, consejos de fábrica, o comisiones mixtas permanentes de conciliación y de arbitraje. La práctica de concertar contratos colectivos toma un rápido desarrollo en esa época.-

La necesidad de establecer una solución pacífica de los diferendos del trabajo, origina la presentación de un proyecto de ley sobre conciliación y arbitraje de los diferendos colectivos por el diputado Jules Roche, que fué sancionado el 27 de Diciembre de 1892; se adopta un sistema de solución ampliamente facultativo. Se prevé la constitución ocasional de comités de conciliación en caso de conflicto, con el consentimiento de las partes, siendo convocados por el juez de paz que asume la dirección del debate teniendo voto consultivo.-

Si la tentativa de conciliación fracasa el juez de paz trata que las partes acepten la realización del procedimiento de arbitraje. La constitución del Consejo de Arbitraje es también ocasional. Si los árbitros no llegan a una solución pueden elegir un nuevo árbitro para decidir. En caso de que no lleguen a un acuerdo en el nombramiento de este último, el presidente del tribunal civil es quien lo designará.-

El fallo es firmado por los árbitros y remitido al juez de paz para que notifique a las partes, que pueden aceptarlo o no. En el primer caso hace las veces de contrato colectivo; en el segundo, no existe sanción legal alguna.-

En el año 1900 se presentó un proyecto de reforma a la ley del año 1892 y que se repitió sin éxito en 1902, 1906, 1910 y 1917. En este año a raíz de la guerra se dictaron dos decretos (17 Enero y 7 Septiembre) por los que se creó en ciertas regiones, comités permanentes de conciliación y de arbitraje, que aseguraban el funcionamiento de un rápido procedimiento de solución de los diferendos e imponía sanciones.-

En el año 1920 el gobierno presenta un nuevo proyecto de ley que no fué sancionado y por el que se establecía un procedimiento de conciliación obligatoria y arbitraje facultativo, prohibiéndose la declaración de huelga o lock-out hasta la conclusión del procedimiento. Se preveía el arbitraje obligatorio para ciertas empresas, principalmente de servicios públicos, o-

torgándose al gobierno el derecho de requisar a las empresas los medios utilizados para la realización de los servicios públicos, en caso de huelga.--

En el año 1921, se presenta una reforma al proyecto anterior por la que se establece la obligatoriedad del procedimiento de conciliación y de arbitraje para todos los diferendos obreros. Este proyecto tampoco obtuvo sanción.--

En Marzo de 1929, el gobierno presentó otro proyecto en el que prevé un procedimiento de conciliación obligatorio en los diferendos del trabajo, y en caso de fracaso, establece el procedimiento de arbitraje facultativo, siendo aprobado por la Cámara de Diputados con algunas modificaciones, pero no obtuvo sanción del Senado.--

En el año 1936, al sancionarse la ley de desvalorización del franco francés, en el art.15 se establece el sistema de conciliación y arbitraje obligatorio, limitado a la revisión de los salarios, para el caso de que se produjera un alza de precios a raíz de la desvalorización; generalizándose ese procedimiento al sancionarse la ley de 31 de Diciembre de 1936 sobre conciliación y arbitraje obligatorio de los conflictos del trabajo, cuyo proyecto fué presentado al Parlamento en 26 de Noviembre de 1936.--

La ley dispone que: "El arbitraje tendrá por objeto establecer un arreglo equitativo de las condiciones de trabajo con el fin de crear en los lugares del

mismo una atmósfera de colaboración dentro del respeto mutuo de los derechos de las partes: derecho de propiedad, derecho sindical, libertad individual, libertad de trabajo y libertad sindical".-

"El laudo arbitral, será fundado, inapelable, obligatorio y dado a publicidad".-

Esta ley fué reglamentada por Decreto de fecha 16 Enero 1937.-

Se prevé la constitución de Comisiones de Conciliación y el nombramiento de árbitros y árbitros terceros.-

La ley presenta ciertas deficiencias, entre ellas la falta de sanciones en caso de infracción en el cumplimiento del laudo arbitral, o en la declaración de huelga antes de pronunciarse el veredicto del Consejo de Arbitraje. Además el Presidente del Consejo Nacional Económico ha señalado, que no entendía atacar en ninguna forma el derecho de huelga. De ahí que los fallos arbitrales sean obligaciones pláticas, -obligaciones sin sanciones.-

Otra falla reside en la falta de armonización del procedimiento establecido por el Reglamento administrativo de la ley con la libertad sindical, pues si bien el árbitro deberá respetar el derecho y la libertad sindicales, dicho decreto al fijar la designación de miembros en las Comisiones de conciliación y Tribunales de Arbitraje, señala que serán elegidos por las dos confederaciones más representativas, instituyendo así un me

nopolio en beneficio de dos organizaciones signatarias del llamado Acuerdo Matignon, sobre contratos colectivos de trabajo; me refiero a la Confederación General del Trabajo y a la Confederación General Patronal Francesa, ya que existen otras organizaciones que en conjunto son más numerosas, de carácter independiente, son los sindicatos cristianos, que agrupan un gran número de obreros del tejido, Confederación de sindicatos profesionales franceses, sindicatos de ingenieros y constructores (S.I.A.M.), cuya posición se afirma cada vez más.-

La ley de 31 de Diciembre era de carácter experimental, su duración estaba limitada a la del período parlamentario.-

Al iniciarse la aplicación de la ley disminuyó el número de huelgas, presumiéndose entonces, que de tener éxito ese sistema provisional, se transformaría en permanente.-

Sin embargo, por una ley de 4 Marzo 1938 se modificó sustancialmente el procedimiento de conciliación y arbitraje instituido por esa ley, especialmente en lo referente a la organización del procedimiento, a la competencia de los árbitros y árbitros terceros o super-árbitros, y a los efectos y sanciones de las sentencias.-

Las principales disposiciones de la nueva ley son: Se establece que todo convenio colectivo deberá contener cláusulas que fijen el procedimiento de conciliación y arbitraje.

liación y arbitraje a seguir en los conflictos de carácter colectivo que puedan surgir de la aplicación del convenio y los plazos en que deberán solucionarse.-

En caso de que no existan tales cláusulas, se aplicarán los reglamentos de administración pública que fijan el procedimiento.-

El nuevo procedimiento prevé la institución en primera instancia de Comisiones paritarias de conciliación; en segunda instancia de árbitros y en última instancia super-árbitros o árbitros terceros.-

Además se crea un Tribunal superior de arbitraje como instancia suprema, que interviene excepcionalmente en caso de apelación, motivada por incompetencia, abuso de poder o violación de la ley.-

La nueva legislación se aplicará en caso de ocurrir una importante variación en el costo de la vida, para dar solución a las diferencias surgidas por tal causa; en las cláusulas del contrato colectivo que se refieren a salarios, los que serán fijados por los árbitros o superárbitros en un nivel compatible con las posibilidades de la actividad económica en que se produzca tal situación.-

Las decisiones contenidas en el acta de conciliación y las sentencias otorgadas por los árbitros y superárbitros son obligatorias, surten efecto desde el día de iniciación del pedido de demanda y no tienen efecto retroactivo.-

La presentación de copia de la sentencia al

Registro del Tribunal civil de la jurisdicción en que se dictó el fallo, de fuerza ejecutiva a aquella, salvo que el Tribunal Superior de Arbitraje, eventualmente, la anule.-

El campo de aplicación de la nueva ley alcanza a la industria, comercio y artesanado. Expresamente dispone la ley que para la agricultura se dictará una legislación especial.-

Por decretos posteriores se introducen modificaciones que se refieren al procedimiento y a las sanciones que se aplicarán a las partes en caso de negarse a ejecutar la sentencia arbitral; estas serán de carácter penal y profesional. Consisten en multas, supresión del ejercicio de formar parte en los organismos profesionales representativos y pérdida de los derechos de indemnización por despido y pre-aviso, como también de vacaciones pagas - a los obreros.-

Acercas de los resultados en la aplicación de las nuevas disposiciones sobre conciliación y arbitraje obligatorios de los conflictos del trabajo, se carece de información, a consecuencia del conflicto armado que estalló en Europa a principios de Septiembre de 1939.-

6.- Gran Bretaña.-

Uno de los primeros países que ha legislado sobre la solución de los conflictos del trabajo es Gran Bretaña.-

En el año 1896 dictó una ley de conciliación de los conflictos del trabajo que organizaba un mecanismo oficial en que el Ministro de Comercio y posteriormente el Ministro de Trabajo estaba investido de los poderes que a continuación se mencionan:

De proceder a la realización de encuestas sobre el origen de los conflictos cuando se hubieran producido o amenazaran producirse; de tomar medidas induciendo a las partes a arreglar el diferendo amigablemente; de nombrar un conciliador a pedido de una de las partes, o un árbitro cuando lo solicitaban ambas.-

Esta-blecía además con carácter oficial varios métodos para la solución de los conflictos ya utilizados con anterioridad a la sanción de la ley.-

En el año 1908 se modifica la ley del año 1896 en las disposiciones relativas al arbitraje. Se crea un Tribunal arbitral a designarse por intermedio del Ministro de Comercio, cuyos miembros serian elegidos de una lista presentada por patrones y obreros.-

Por ley del año 1911 se crea un Consejo de industria, que debía desempeñarse como un Consejo Nacional de Conciliación, pero los resultados obtenidos fueron poco halagüeños.-

En el año 1914, al declararse la guerra se implanta la conciliación y el arbitraje obligatorio en

tres grandes ramas de la industria, y una ley del año 1916 -sobre municiones de guerra- agregó el establecimiento de tribunales de arbitraje para el sexo femenino, obreros semi y no calificados. Otra ley del año 1917 sobre municiones de guerra, preveía la extensión de las decisiones arbitrales a toda una industria.-

Durante los cuatro años que duró la guerra iniciada en el año 1914, el procedimiento a que apelaron obreros y patronos para solucionar sus diferencias fué el arbitraje por ser más expeditivo. Por otra parte los patronos no se preocuparon mayormente del resultado de las negociaciones pues parte de la explotación se realizaba por cuenta del Estado. Las estadísticas señalan que en este periodo se dictaron ocho mil decisiones arbitrales por los organismos creados por las leyes sobre municiones de guerra.-

Una ley del año 1918, reglamenta temporariamente los salarios, deroga las disposiciones contenidas en las leyes sobre municiones de guerra relativas a huelgas y lock-outs, pero mantiene una especie de arbitraje obligatorio, y se continúa aplicando las disposiciones que regían antes de la guerra.-

El año 1919 se sanciona una ley creando los tribunales Industriales (Industrial Cour). Esta ley reglamenta la conciliación, el arbitraje facultativo y organiza un procedimiento de encuesta. Establece que todo conflicto sometido al arbitraje puede ser llevado ante el tribunal industrial permanente, o ante una o varias

personas nombradas por el Ministro de Trabajo, o ante un Consejo de Arbitraje creado "ad hoc".-

Al lado del mecanismo oficial establecido por la ley de conciliación y arbitraje del año 1896 y posteriores, existen una serie de instituciones no oficiales entre las que se encuentran los consejos industriales paritarios, organismos varios y procedimientos fijados por asociaciones patronales y obreras para determinadas industrias.-

Los consejos industriales paritarios es la cristalización de una concepción más completa: los "Comités Whitley" así llamados por adaptarse a las normas sugeridas por la Comisión de encuestas sobre relaciones entre patronos y obreros, presidida por J. H. Whitley, cuyos informes fueron publicados en los años 1917-1918.

Los comités Whitley, en su concepción original, afectaban una organización tripartita: comprendía consejos nacionales industriales paritarios que funcionaban para toda una industria; consejos departamentales para cada una de las ramas de una industria; y comités de usina para una empresa determinada.-

En la práctica no se llegó más que a la creación de los consejos nacionales industriales, conocidos también por consejos industriales paritarios, siendo su finalidad la de prevenir los conflictos del trabajo, más que la de solucionarlos.-

Los resultados obtenidos por esta institución no oficial, han sido halagüeños, y una prueba de ello

la tenemos en una investigación sobre relaciones industriales realizada en el año 1926 por el Comité de la Industria y del Comercio que en una publicación titulada "Survey of industrial relations" expresa en varios párrafos los servicios que han prestado, -y que se transcriben a continuación: "En el dominio de la conciliación y del arbitraje los consejos han jugado un rol importante ayudando a las industrias a arreglar sus diferendos por sí mismas. Los estatutos de un gran número de consejos especifican que ningún contrato de trabajo tendrá lugar antes que el objeto del litigio haya sido examinado por el consejo, y esta restricción también se aplica a los consejos que no admiten la reglamentación de los salarios entre sus funciones..."-

"... La experiencia ha demostrado que la existencia de un consejo industrial paritario, donde las organizaciones de ambas partes están constantemente en contacto y donde los representantes de los patronos y obreros se ven regularmente, - ha permitido examinar y solucionar los diferendos en su origen y ha disminuido el número de ocasiones en que un conflicto puede nacer, por falta de comprensión mutua..."-

Existen además los comités de fábrica o consejos de empresa, que han organizado la prevención y solución de los conflictos del trabajo en forma privada, en cada industria para la que han sido creados. Examinan los conflictos locales y los solucionan con la intervención de representantes en litigio, pero si se presentan

dificultades la realizan por intermedio de representantes de los empleadores y de los sindicatos de la industria en cuestión. Contemplan también la posibilidad de utilizar el arbitraje, pero ello ocurre rara vez, ya que casi siempre se acepta la solución dada en el procedimiento de conciliación.--

Estos comités de fábrica tienen una gran importancia, pues funcionan con éxito en muchas industrias entre las que se destacan: la de la costura, del algodón, del hierro y del acero, de la construcción mecánica, y de la construcción naval.--

Resumiendo podemos decir que el sistema de conciliación y arbitraje de Gran Bretaña está basado en que la prevención y el arreglo de los conflictos sean pedidos con el consentimiento real de las partes interesadas, las cuales están organizadas profesionalmente. No se hace ningún llamado a la obligación, y se funda en la organización metódica de las partes en litigio. 9

En el mecanismo oficial es a la conciliación a lo que más se recurre y el procedimiento de encuesta es el menos utilizado.--

Por el estudio de las estadísticas sobre los conflictos del trabajo puede comprobarse que en su solución el mayor porcentaje corresponde a la negociación directa entre las partes o sus representantes con más del sesenta por ciento; sigue luego el procedimiento de la conciliación con un diez por ciento y el arbitraje es utilizado únicamente en la proporción de uno por

ciento. Quedan sin solución por falta de negociación, re-
tornando al trabajo, del 25 al 26 por ciento de los ca-
sos; -por reemplazo de los obreros del tres al cinco
por ciento; lock-outs y otras causas, menos del uno por
ciento.-

Los obreros comprendidos en los diversos re-
sultados a que llegaron los conflictos, se distribuyen
de acuerdo al siguiente porcentaje en el promedio de
los últimos años: por negociación directa, alrededor
del sesenta por ciento; por retorno al trabajo sin nego-
ciación, más o menos treinta por ciento; por concilia-
ción, entre seis y siete por ciento; por arbitraje, cer-
ca de uno por ciento; por reemplazo de obreros, por cie-
rra de fábricas y otras causas, poco más del medio por
ciento.-

En cuanto a los resultados de la solución de
los conflictos, se resolvieron en los últimos años en
la siguiente proporción: a favor de los trabajadores,
de un 23 á un 26 por ciento; a favor de los patronos,
de un 47 á 50 por ciento; con un compromiso, de un 25 á
27 por ciento; comprendiendo estos porcentajes la si-
guiente proporción de obreros: 20 á 25 por ciento en el
primer caso; 50 á 55 por ciento en el segundo; y 20 á
25 por ciento en el tercero.-

7.- nuova zeinria.-

Entre los países que han legislado en materia de solución de los conflictos del trabajo en Nueva Zelanda la primera nación que ha adoptado el sistema del arbitraje obligatorio.-

Las principales disposiciones de la ley dictada en 2 de Junio de 1896, modificada en 31 de Octubre de 1905 y 29 de Octubre de 1906, -que es un modelo en su género-, establecen en cada distrito industrial un Consejo de conciliación, cuya representación es elegida por las organizaciones obreras y patronales en igual número; una Corte de Arbitraje con jurisdicción en todo el territorio, compuesta de tres miembros. Se prevé además la constitución de un Consejo de conciliación especial ante el que podrá presentarse todo conflicto del trabajo. - Se prohíbe a las organizaciones obreras y patronales, realizar actos de huelga y lock-out. Se fijan responsabilidades pecuniarias para los sindicatos obreros y organizaciones patronales que infrinjan la ley.-

En un principio este régimen es apoyado de manera entusiasta por los obreros, y combatido resueltamente por los patronos, que rechazaban la ley y negábanse a organizar sus asociaciones patronales y a designar los delegados patronales ante los Consejos de conciliación. Malgrado tal oposición, durante casi diez años no se produjeron huelgas en Nueva Zelanda, calificándosele con razón como "país sin huelgas".-

Es en 1903, que se produce un cambio total en la opinión de las partes; - los patronos se inclinan a

sostener la ley, aún cuando teóricamente no la aceptan favorablemente, mientras que los obreros la combaten.- Se cree que el cambio de opinión se debe a que durante los primeros años de la aplicación del sistema, -dada la prosperidad de la industria en general y el alza constante de los precios-, la Corte de Arbitraje pudo favorecer la casi totalidad de las reivindicaciones obreras, sin perjudicar haciéndolo de la misma manera porque hubiera perjudicado a la industria.-

Sin embargo, los patrones han reconocido que la organización oficial de la conciliación y el arbitraje es el método de mayor eficacia para la solución de los conflictos del trabajo. Esta aseveración es corroborada por las declaraciones que en distintas oportunidades hicieron patrones y obreros. Podemos citar la declaración de la Federación patronal en una Conferencia convocada por el gobierno neozelandés en el año 1926, -manifestó que: "el tribunal arbitral había hecho disminuir los conflictos del trabajo, destruido la vieja hostilidad de los patrones contra los sindicatos e introducido una atmósfera de cooperación cordial por medio de los contratos colectivos".- Asimismo lamentaba que en la aplicación de la ley hubiera cierta injusticia, dado que el mecanismo procesal solo puede iniciarse por todo sindicato obrero reconocido, contra todo patrón o grupo de patrones, mientras que un sindicato patronal reconocido no puede citar a comparecer a los obreros, si están constituidos en sindicato reconocido.-

Los obreros, en la citada Conferencia, estuvieron de acuerdo con los patrones en el mantenimiento de la organización del arbitraje, pero se opusieron tenazmente a la tesis sostenida por la Federación patronal, de que la apelación al tribunal arbitral fuese facultativa.-

Este sistema se mantuvo hasta Marzo del año 1932, fecha en que el Parlamento neozelandés modificó la ley de conciliación y arbitraje en la parte referente al arbitraje obligatorio, limitando la competencia de la Corte de Arbitraje únicamente a los diferendos en que los obreros se sometiesen a su jurisdicción por voluntad casi unánime.-

Se mantiene el procedimiento de conciliación obligatoria, pero en caso de que ésta fracasase ninguna autoridad puede intervenir en la solución del diferendo, salvo el caso ya expresado, -como consecuencia de la implantación del arbitraje facultativo.-

La ley sancionada en el año 1932, fué obra de un gobierno de coalición e inspirada estrictamente en las proposiciones presentadas por las más importantes organizaciones patronales. Su objeto principal era -según sus partidarios- la revisión de los salarios y de las condiciones de trabajo, a fin de vencer las dificultades de la crisis y de la baja de precios que afectaban a las industrias.-

La supresión virtual del arbitraje obligatorio es de graves consecuencias para los obreros, pues

los privó de una serie de mejoras conseguidas anteriormente, al otorgar a los patronos la oportunidad de introducir en la medida que deseaban, modificaciones a las tasas de salarios y a las reglamentaciones fijadas en las sentencias de la Corte Arbitral.-

Es de señalar que la modificación del sistema tuvo lugar en momentos que una grave crisis económica y una gran desocupación debilitaron a las organizaciones sindicales, haciendo imposible todo movimiento de resistencia positiva a las modificaciones de las condiciones de trabajo.-

La aplicación del nuevo régimen de libertad durante un período de cuatro años a contar de Marzo de 1932 a Junio de 1936 - fecha en que se restableció el arbitraje obligatorio - fué suficiente para demostrar sus defectos. Si se comparan las negociaciones industriales realizadas durante ese lapso con las de los diez años precedentes, podrá comprobarse la beneficiosa influencia ejercida por la Corte en la solución de los diferendos.-

En esos cuatro años, si bien no se produce un abandono general de la fijación de las condiciones de trabajo por medio de sentencias y acuerdos arbitrales, la situación del obrero ha desmejorado, ha perdido parte de las ventajas obtenidas cuando la Corte intervenía obligatoriamente en los diferendos. La disconformidad con el nuevo sistema por parte de los obreros y las dificultades con que chocaban los patronos para el normal

desenvolvimiento de sus industrias, lleva a solicitar la modificación del sistema, retornándose al procedimiento del arbitraje obligatorio en el mes de Junio del año 1936.-

La obligatoriedad del arbitraje ante conflictos de orden social que lesionan los intereses de la colectividad, frente a la intransigencia de las partes irreductibles en sus peticiones, se hace necesario. Por su bondad y eficacia conduce a una educación y a un mayor respeto entre las partes, evitando que se enfrenten clases sociales enemigas, pero sí intereses económicos o humanos, que pueden avenirse con buena voluntad y comprensión de las partes litigantes.-

**8.- Conclusiones sobre los
sistemas extranjeros.-**

De la reseña sobre los antecedentes, evolución y resultados de los sistemas para la prevención y solución de los conflictos del trabajo en los países más adelantados en cuestiones de legislación social, se deduce que no existe uniformidad en los métodos utilizados, y que el procedimiento aplicado en un territorio con éxito fracasa en otro, - e investigando las causas originarias de tales resultados se comprueba que los sistemas sancionados en las distintas naciones, están condicionados a las características geográfico-económico-sociales de cada una de ellas. De ahí, que antes de realizar conclusiones sobre las normas que debería sancionar una legislación de tal naturaleza para la República Argentina, se deja aclarado que por las circunstancias expuestas, no puede adoptarse sin un análisis previo y consciente, alguno de los procedimientos establecidos en el extranjero, pues, - en opinión del autor de la tesis -, - las características especiales de nuestra patria obligan a que se dicte una legislación especial, peculiar, que se adapte al medio ambiente y a su organización económico-social, que difieren en mucho a los del resto del mundo.-

C A P I T U L O I I I

LA IMPLANTACION DE UN SISTEMA EN LA REPUBLICA ARGENTINA

- 1.- DESCRIPCION GEOGRAFICO-ECONOMICO-SOCIAL
DE LA REPUBLICA ARGENTINA.-
- 2.- EVOLUCION DE LA POBLACION ARGENTINA.-
- 3.- EL OBRERO DE LA REPUBLICA ARGENTINA.-
- 4.- CARACTERISTICAS DEL TRABAJADOR ARGENTINO.
- 5.- LAS HUELGAS EN LA REPUBLICA ARGENTINA.-
- 6.- LEGISLACION ARGENTINA.-

1.- Descripción geográfico-económico-social de la República Argentina

En virtud de lo expresado anteriormente antes de establecer el lineamiento general a que debería ajustarse una legislación para la prevención y la solución de los conflictos del trabajo, para la República Argentina, se hará su descripción geográfica, económica y social.-

Aún cuando en el momento actual se discute si la República Argentina es un país de economía agraria simplemente o un país de economía agraria en plena transformación hacia la economía industrial, podemos aceptar este último criterio, ya que la industria transformativa se halla bastante desarrollada, y con perspectivas de un mayor incremento ante el problema planteado por la conflagración que nuevamente envuelve a los países europeos y que tiende a convertirse en un conflicto armanado mundial, el cual consiste en la carencia de productos manufacturados provenientes de los países en guerra, que adquirirían -en su gran mayoría-, en las naciones de América, las materias primas que industrializaban, siendo en América del Sud, la República Argentina el principal proveedor, pues esta circunstancia obligará a la producción directa de artículos manufacturados, contribuyendo esa mayor industrialización a disminuir los efectos ocasionados por la desocupación.-

Siguiendo a E. Wageman, - que en su libro "Estructura y ritmo de la Economía mundial" (versión castellana de M. Sánchez Sarto, Edición 1933, Barcelona) - hace una clasificación de los países en base a las re-

laciones existentes entre el grado de intensidad de los elementos de producción - naturaleza, trabajo, capital - y las formas de organización económica, - la República Argentina pertenece al grupo de países neocapitalistas en los que predomina el tipo de economía libre lucrativa, - sin perjuicio de la intervención ocasional del Estado en todas aquellas actividades que juzgue de interés fundamental para el normal desarrollo de la vida y del progreso de la Nación.-

De tal estructura económica, surgen características de orden general y particular. Las primeras derivan del predominio de la producción primaria a raíz del proceso relativamente sencillo que impelen las fuerzas naturales. Las segundas, son las que proceden del asiento de la economía argentina, constituido por la combinación de los factores básicos y conexos de toda economía nacional, - o sea, ambiente geográfico y social con los factores territorial, político y legal.-

El ambiente geográfico argentino está constituido por una gran extensión de costas sobre un solo litoral marítimo; una topografía variada, con regiones montañosas al Oeste, en toda su extensión, mesetas y extensas llanuras de suelo muy fértil; una red de ríos navegables anchos y de gran longitud; un clima templado, húmedo en general (en sus zonas extremas, -norte y sur- posee el clima de zona cálida y zona fría, respectivamente); una producción variada favorecida por abundantes lluvias; y un ambiente orgánico de composición geológi-

ca muy rica para el desarrollo de las tareas agrícolas, aunque no lo suficiente para la explotación de yacimientos minerales en gran escala.-

Podemos dividir el territorio argentino en varias regiones características:

a) La Pampa, o región pampeana, que abarca el territorio formado por las provincias de: Buenos Aires, Santa Fe, Córdoba y la Gobernación de La Pampa; su producción consiste en cereales, lino, ganado vacuno, lanar, sal; es la zona de los grandes puertos y centros comerciales.

b) Mesopotamia o región mesopotámica, comprende las provincias de: Entre Ríos, Corrientes y la Gobernación de Misiones; zona de gran vegetación; produce cereales, lino, ganado, frutas cítricas, yerbamate.-

c) Chaco o región chaqueña, abarca el territorio formado por las gobernaciones de Chaco y Formosa. Es una zona de producción subtropical; se cosecha algodón, arroz, y se obtienen maderas para diversos usos.-

d) Centro-norte o región central, formada por las provincias de: Tucumán, Santiago del Estero, Salta, Jujuy. Produce: salita de azúcar, arroz, tabaco, maderas, petróleo.-

e) Los Andes o región andina, comprende las provincias de: Mendoza, San Juan, San Luis, Catamarca, La Rioja, y la Gobernación de Los Andes. Producción: viñedos, frutas, minas, aceitunas, petróleo. Elaboración de vinos y alcohóles.-

f) Patagonia o región patagónica; abarca el extremo sur del país, constituido por las gobernaciones de Río Negro, Neuquén, Chubut, Santa Cruz y Tierra del Fuego. Producción: petróleo, frutos frutales, viñedos, maderas, cría de ganado lanar, pesca en pequeña escala.-

El ambiente social, constituido por la población, es de gran interés por su adaptación al medio ambiente y por la influencia que ejerce en la legislación.

Sin lugar a duda existe un pronunciado desequilibrio entre la población y la extensión territorial. Asimismo su distribución es desigual, en ciertas zonas es superabundante y en otras casi escasa.-

Tenemos así que la zona de mayor población está constituida por la ciudad de Buenos Aires, capital federal de la Nación, y partidos sub-urbanos; la ciudad de Rosario y sus ayanzas; la ciudad de Bahía Blanca y suburbios; las capitales de provincias, especialmente Tucumán y Mendoza; y algunas otras ciudades en donde se desarrollan importantes industrias, por ejemplo, explotación de maderas; producción, industrialización y comercio de la yerba mate; explotaciones petrolíferas; etc.

En el resto del territorio la población es poco numerosa, y como se dijo más arriba, en determinadas lugares muy escasa.-

El fenómeno de la urbanización que despuebla la zona rural es debido no solo a la atracción que ejercen en cualquier lugar del mundo los grandes centros de producción, sino también a la falta de apoyo del gobier

no a los pobladores rurales, que sin medios suficientes para subsistir por los bajos precios obtenidos en la colocación de sus cosechas y las dificultades que tal situación acarrea, se ven obligados a dirigir sus actividades hacia el campo de las industrias urbanas.-

Analizando la composición de la población de la República Argentina, se verifica que el elemento nativo constituye mayoría abrumadora (78 por ciento más o menos). Descienden de nativos, de extranjeros, y de uniones de nativos con extranjeros.- El elemento extranjero alcanza al 22 por ciento más o menos; lo componen individuos de todas las razas que han encontrado en nuestra patria en todo momento favorable acogida.-

Sin embargo, la distribución de estos elementos no es uniforme en todo el territorio, pues en el Norte (Corrientes, Santiago del Estero, Tucumán, La Rioja, Catamarca y Salta), el elemento nativo ejerce un predominio casi absoluto encontrándose en una proporción superior al 90 por ciento. En Entre Ríos, Córdoba, San Juan y Jujuy, alcanza al 80 por ciento más o menos. En Buenos Aires, Santa Fé, Mendoza, la proporción es ligeramente superior, con cerca de 65 por ciento, y en la ciudad de Buenos Aires es casi equilibrada pues los nativos suman algo más del 50 por ciento.-

Al factor territorial no se presenta con las características del de los países europeos. Dada la extensión del país, sus probabilidades económicas y la ideología liberal de su población, debe descartarse toda

intento de conquista territorial y menos la práctica del imperialismo económico.-

El factor político traduce una organización económica liberal, cuyo origen se basa en los principios de la escuela clásica. Esta organización surge de las disposiciones contenidas en el texto de la Constitución Nacional. Además por leyes de fecha 26 de Septiembre de 1933, se aprueban las convenciones suscriptas por la Nación en la primera y segunda Conferencia Internacional del Trabajo de los años 1919 y 1920 respectivamente.

El factor legal es de singular importancia. La legislación establece un régimen muy liberal en las instituciones jurídico-económicas de la propiedad y de los contratos, la igualdad de los derechos civiles para nativos y extranjeros, etc.-

4.- Evolución de la población argentina.-

Veamos ahora como evoluciona el habitante de la República Argentina, su formación psicológica y sus características actuales.-

Al descubrirse el Nuevo Continente, la corona española envió una serie de expediciones para explorar y conquistar estas nuevas tierras.-

Los componentes de estas expediciones, españoles en casi su totalidad -pues los de otras nacionalidades no eran muchos- eran de espíritu aventurero, llevaban en su sangre, mezcla de sangre mora, gitana y a veces judía, lo que lleva a que la conquista y población de las tierras de América del Sur estén impregnadas de esa característica, difiriendo completamente de las de América del Norte, que fué realizada por la raza sajona.

El sajón provenía de una sociedad evolucionada, desterrado a raíz del régimen imperante en Inglaterra, mientras que los conquistadores españoles y luego los colonizadores no tenían, por las razones expresadas más arriba, el concepto de la heredad brindada al trabajo y al esfuerzo, -- que bien puede decirse no pertenecen a la época --, sino el de las ciudades de oro, el de las tribus cargadas de pedrerías, el de la plaza que espera el asalto y el del pueblo dispuesto a defender el lugar donde moraba.-

La finalidad del conquistador español es la de obtener renombre, riquezas, al contrario de lo sucedido en la colonización anglo sajona de América del Norte.-

El nativo de América -- el indígena --, aún cuando vencido y despojado de sus bienes por el conquistador, no fué exterminado, ni pereció en los padecimientos de la servidumbre colonial - mitayo, encomendado o yanacona - pues se fusionó su raza con la europea por la circunstancia de que el español ante la carencia de mujeres europeas (las pocas que había estaban casadas) y la abundancia y facilidad de la presa indígena e influenciado por ocho siglos de convivencia con el árabe, no tuvo inconvenientes para realizar tal unión. Por otra parte, el aborigen conquistado por la prédica del cristianismo suavizó sus rencores hacia el invasor.-

Es así como el cholo en las ciudades del norte y el gaucho en la pampa, que llevaban en su contexto moral y física los rasgos del indio y los atributos del aventurero o del soldado español, modificados por el medio ambiente, forman ese tipo de mestizo que constituía la mayoría de la población, cuyo lenguaje sorprende por su analogía con el castellano de la conquista, y que participan activamente en las luchas por la emancipación, pues salvo el escaso número de los dirigentes, son ellos quienes conjuntamente con las tribus de indios sobrevivientes realizan las campañas contra el realismo español.-

Iniciada la época constitucional, al dictarse nuestra Carta Fundamental, "para todos los hombres del mundo que quieran habitar el suelo argentino", otorgándose además en sus cláusulas la igualdad de derechos ci

viles a nacionales y extranjeros, se abren las puertas a la inmigración, que aporta una corriente nueva de san gre, fuerte y rica, que se adapta y se fusiona con los descendientes de la época de la emancipación nacional.-

Entran en esa fusión de elementos -nativo y extranjero- individuos procedentes de todas las regiones del mundo civilizado, pero el predominio numérico de los latinos, asegura sin duda al conjunto, la persistencia de su estructura y la de ciertos caracteres esenciales, mientras la ausencia de cuestiones raciales y religiosas, la existencia de lengua común, y el acatamiento sincero y unánime de las instituciones fundamentales, alejan el peligro de la formación de un conglomerado adventicio, permitiendo el desarrollo de un pueblo nuevo, consciente, peculiar, homogéneo, con fisonomía propia, al igual de lo sucedido en la fusión de los bárbaros con los romanos que da origen a esos pueblos de Francia e Italia del Norte, que han dado al mundo esta cadas personalidades en todas las manifestaciones del arte, del comercio y de la industria.-

Cabe señalar que entre los elementos que más resisten la adaptación y fusión de sus características, se encuentran el inglés y el alemán, lo que no sucede con el español y el italiano, que a su adaptabilidad unen su dedicación, su sobriedad y su alto grado de fusión.

El estudio psicológico del habitante de nuestro país, debe realizarse teniendo en cuenta las características del lugar donde habita y desarrolla sus actividades.-

La influencia ejercida por el suelo, el clima, la altura, - en una palabra - el medio ambiente, conjuntamente con la gravedad, el formulismo, la arrogancia, la tristeza del español, y la resignación, la pasividad y la incuria del aborigen, han imprimido un sello peculiar en el carácter del argentino, - y, dada la asimilabilidad de nuestro ambiente social, no ha perdido del todo esas antiguas modalidades, pese a la influencia de la inmigración europea, que en algo ha modificado la idiosincrasia psicológica del nativo.-

Donde es más característico este sello peculiar, de indolencia, de despreocupación hacia todo lo que exige un esfuerzo, de tristeza, es en las zonas en que el predominio del nativo es elevado, esto es en la zona norte y andina entre los paralelos 22° y 29° de latitud Sud. En la zona cuyana, como también en Córdoba, se nota una pequeña reacción, influyendo en ello la benignidad del clima, con una mayor radicación del elemento extranjero, que imprime en todos los lugares donde sienta sus reales una corriente de actividad, de energía y de iniciativa. Sin embargo, la región en que más ha influido el elemento extranjero modificando las modalidades del carácter argentino, es la del litoral - me refiero a las provincias de Santa Fé, Buenos Aires y a la Capital Federal - en que la proporción de nativos y de extranjeros es casi equilibrada, aún cuando el predominio de los nativos sobre extranjeros es evidente, como puede comprobarse en los porcentajes transcritos anteriormente.-

Si bien su carácter presenta esas modalidades tan arraigadas, el argentino es de sentimientos generosos, dispuesto siempre a tender una mano al necesitado, cualidad que proviene de la hidalguía del español, - en su generosidad desinteresada, llega a veces a pasar por ingenuo, por crédulo (algunos hasta lo califican de tonto), situación esta que espíritus inescrupulosos explotan innoblemente, despertando así en él la desconfianza y el recelo.- Su conformismo es notable, sufre en silencio las más de las veces, los regímenes a que es somtido; las pruebas las tenemos a diario, sin ir muy lejos, en la Provincia de Entre Ríos, en el año 1940, en un informe elevado en el mes de Marzo al Poder Ejecutivo provincial por el Departamento de Trabajo de Entre Ríos, se denuncia la existencia de un establecimiento industrial en el que trabajan mil seiscientos obreros en condiciones inhumanas, donde no se cumplen ni las leyes de trabajo y hasta se coartan los derechos otorgados por la Constitución a todos los habitantes de la Nación. Puede compararse su organización a un "feudo" en donde los obreros son los "siervos de la antigua gleba". Volveré a ocuparme más adelante de este caso.-

3.- El obrero de la República Argentina

Las costumbres de la sociedad a la cual pertenecía el conquistador - y que se conservaron muchas de ellas hasta mediados del siglo XIX -, le hacían considerar al trabajo como cosa vil y despreciable, propia de esclavos.-

Es así que negros, mulatos y parásitos, eran adquiridos como esclavos y monopolizaban de esa manera los trabajos manuales de la ciudad, y los escasos hombres libres que ejercían tales oficios, eran despreciados y vivían en la mayor indigencia. Aún después de la libertad de vientres, aquellos constituían el "artesanado" de la ciudad de Buenos Aires y de las del interior.

En el campo, el aborígen, era repartido como botín de guerra entre los conquistadores y explotados bárbaramente, -pese a las disposiciones legales que establecían que los indios "no quedan por esclavos ni aún por vasallos de los encomenderos y solo reconocen al Rey por Señor, como los demás españoles, y de los tributos que a él como a tal, le deben pagar por su voluntad y voluntad," - , lo que trajo la decadencia de los pueblos indios, obligando a sustituir esa mano de obra por la de los negros.-

El mestizo, que constituía el tipo característico de nuestro campo, - el gaucho - , cuya situación no difería en mucho a la de los trabajadores de la ciudad, moraba en viviendas miserables.-

En esa época los trabajadores carecían de conciencia de clase y de toda organización que pudiera agruparlos.-

Como excepción encontramos una tentativa de organización a fines del siglo XVIII, de parte de los zapateros de Buenos Aires, quienes se dirigen al Cabildo mediante una nota solicitando se les autorice a constituirse en corporación gremial, pedido que es rechazado; con esto desaparece toda tentativa de organización hasta después del derrocamiento de la tiranía.--

En efecto, es en 1878 cuando se producen los primeros movimientos obreros, cuando los tipógrafos, dis conformes con las condiciones de trabajo a que se hallaban sometidos, declaran la huelga, obteniendo el triunfo de sus aspiraciones, pero a raíz de una maniobra patronal se anulaban las ventajas conquistadas, poco tiempo después.--

Recién en 1880, comienzan los primeros síntomas de organización obrera, cristalizándose en la fundación del club Vorwaerts el 14 de Enero de 1882, para realizar los principios y fines del socialismo, de acuerdo al programa del Partido demócrata social alemán.--

Posteriormente se constituyen otros sindicatos de menor importancia. Llegamos así al año 1887 en que se funda La Fraternidad, sociedad obrera ferroviaria, entidad que hoy agremia a la totalidad de los obreros ferroviarios y está adherida a la Confederación General del Trabajo. En 1888 se constituyó el Círculo Socialista Internacional; en 1889 el Comité Internacional Obrero y el 29 de Junio de 1890 la Federación Obrera de la República Argentina a la que se adhieren las sociedades de

sapateros y carpinteros. Esta Federación en 1891 se dirige al Congreso, solicitando una serie de mejoras de las condiciones de trabajo. Interviene asimismo en las huelgas que se producen a raíz de la crisis de 1890 y formula una serie de declaraciones sobre las aspiraciones que persigue.-

En 1895 se constituye el Partido Socialista, que propende despertar entre los obreros la idea de organización, de lucha por el mejoramiento de las condiciones de vida y de trabajo, lo que consigue, llevando al seno del Congreso a destacados representantes, a quienes se debe la totalidad de las leyes obreras que tanto han beneficiado a la masa trabajadora argentina, destacándose de entre ellos el Dr. Alfredo L. Palacios, que aún lucha con tesón por el mejoramiento cada vez mayor del obrero argentino.-

En diversas oportunidades se trató de unificar los sindicatos, pero no se obtuvo resultado positivo alguno hasta 1901 en que se constituye el día 25 de Mayo la Federación Obrera Regional Argentina (F.O.R.A.), con orientaciones independientes, llegando a ser una institución obrera poderosísima. Tiene destacada actuación en las huelgas marítima y ferroviaria, en la consecución de mejoras para los obreros de la selva, y también para los peones agrícolas.-

A pesar de su orientación independiente no puede substraerse a la influencia de las ideas anárquicas, y en su V. Congreso formula una declaración de ese

carácter, pero en 1915, realiza otro Congreso donde se marcan nuevos rumbos, de tendencia sindicalista. Y en 1918, en el X Congreso dicta su nueva carta orgánica y su estatuto.-

A raíz de que las ideas anárquicas comenzaron a ejercer su influencia en la F.O.R.A., un grupo de sindicatos adheridos a la misma se separa y crea en 1903 la Unión General de Trabajadores, que declaró no pertenecer a ningún partido político. Esta entidad aprueba en el año 1906 la unión con la F.O.R.A., la que no se realiza; en 1908 se realiza otra tentativa que no llega a resultado alguno, pero se crea la Confederación Obrera Regional Argentina, la cual en 1914 acuerda la fusión con la F.O.R.A., pero como se inicia la lucha entre sindicalistas y comunistas anárquicos, esta unión queda rota en el año 1915.-

En 1920 se produce una crisis en el movimiento sindicalista argentino, se produce una dispersión de ideales y de fuerzas obreras. Se reorganiza luego el movimiento, de una manera lenta, la F.O.R.A. desaparece, y en 1922 se constituye la Unión Sindical Argentina, de tendencia sindicalista, que en 1939 agrupaba á 26.980 afiliados, según las estadísticas del Departamento Nacional del Trabajo.-

En 1926 se crea la Confederación Obrera Argentina que en 1930 al fusionarse con otros sindicatos, constituye la Confederación General del Trabajo, presidente de ideología política y religiosa, contando en

1939, -según la mencionada estadística- con 270.320 afiliados.- Asimismo existen la Federación Argentina Católica de Empleados que agrupaba en 1939 á 18.500 afiliados y los sindicatos autónomos que reúnen á 120.809 trabajadores.-

Como es del dominio público las asociaciones profesionales se rigen por las normas del derecho común aún cuando en varias oportunidades se han presentado al Congreso proyectos para reglamentar el derecho de asociación.-

De ahí, que siendo el derecho de asociación, libre, es difícil obtener con exactitud datos estadísticos sobre sindicación obrera y asociación patronal, sobre todo en las provincias, en las que no existen registros profesionales, o están organizados deficientemente.

Sin embargo las cifras estadísticas nos demuestran el arrago e importancia de algunas asociaciones profesionales, y de su estudio, si tenemos en cuenta la cifra correspondiente a afiliados de sindicatos autónomos podemos deducir que gran parte de nuestras asociaciones del trabajo carecen de organización eficiente, el número de afiliados es reducido y se encuentran afectadas por luchas intestinas que poco a poco debilitan el vínculo de unión entre sus componentes haciéndolas desaparecer.-

4.- Características del trabajador argentino.-

Es preciso estudiar también las características del trabajador que desarrolla sus actividades en el territorio argentino.-

En general, el trabajador argentino nativo es imprevisor, sin mayores aspiraciones, e inconstante en el desarrollo de su actividad, lo que no sucede con el trabajador extranjero, que casi sin excepción es todo lo contrario.-

La calificación de "imprevisor" se debe a que no piensa en el futuro, en lo que puede ocurrirle en el mañana, todo lo que gana lo gasta, no se priva como el extranjero de determinados placeres para formar un fondo de provisión o de ahorro.-

Sin embargo no debemos olvidar que la remuneración no es muy elevada, especialmente en el interior, pero en la práctica se han podido comprobar hechos que permiten aceptar esa calificación.-

Para obtener estas verificaciones no es necesario alejarse de la Capital Federal y sus alrededores. En efecto, se ha comprobado que el obrero argentino nativo cuya remuneración sin ser extraordinaria le permite vivir, no se priva de jugar, ni deja de adquirir ciertos artículos suntuosos, ni reserva un centavo para cualquier gasto imprevisto. Con esto no se quiere decir que el individuo deba llevar una vida miserable, sino dentro de lo normal, ni tampoco se trata del que se ve obligado a hacer juegos malabares con su jornal para poder cubrir sus necesidades primordiales. - la referen

cia se hace por aquellos que dejan a veces hasta de satisfacer necesidades primarias por no perder ciertos placeres (los considerados santuosos), no pudiendo luego hacer frente a los gastos normales del hogar. Mientras, el extranjero con la misma remuneración y con iguales obligaciones familiares, se priva muchas veces de esos placeres para cubrir sin aprimio necesidades primarias, o bien para formar un fondo de previsión que le permita en el futuro, o un pasar tranquilo, o una inversión útil (compra de un terreno, de una casa, de títulos, darle estudios especiales a los hijos, etc.).-

"Sin mayores aspiraciones" se ha dicho, porque no trata de especializarse para obtener un mayor salario, ni de organizarse sindicalmente. Le basta ganar lo suficiente para poder vivir. En todas las ciudades y pueblos del territorio se comprueba esta característica. El conformismo es evidente en él. No sucede lo mismo con el trabajador extranjero, es él quien ha introducido el espíritu de lucha para obtener mejoras en las condiciones de trabajo, el que ha bregado siempre por la elevación del obrero, el que ha contribuido a modificar en ciertas zonas ese conformismo de que se ha hablado haciendo nacer cierta conciencia de clase en la masa obrera argentina, que le ha permitido llevar al Congreso destacados representantes que han obtenido éxito en la campaña seguida en pro del mejoramiento obrero.-

"Inconstante en el desarrollo de su actividad"
Este defecto proviene no solo de la falta de especiali

acción que lo lleva a cambiar con frecuencia de oficio a fin de obtener una mayor retribución y que quizás se deba a la carencia de establecimientos de enseñanza técnica y de oficios en número suficiente y al alcance de la masa obrera, pues el Estado aún no se ha ocupado de este problema cada día más interesante debido al mayor incremento de la industria que exige obreros más especializados, y por otra parte, si esos cursos de especialización profesional obrera fueran numerosos y estuvieran al alcance de todos los egresados de las escuelas primarias que desean aprender un oficio, se evitarían las críticas a la legislación sobre reglamentación del trabajo de menores. - sino también porque el obrero trata de aplicar aquel principio hedonista de la economía política "obtener el máximo de rendimiento con el mínimo de esfuerzo", olvidando que el patrón por su parte trata de hacer lo mismo, triunfando al último casi siempre con evidente perjuicio para aquel, que prefiere sin embargo las más de las veces un trabajo transitorio bien remunerado, que uno permanente con un salario menor que le permite igualmente satisfacer sus necesidades.

En particular, el obrero que desarrolla sus actividades en el país presenta las siguientes características:-

El de las ciudades del litoral - Buenos Aires, Rosario, Bahía Blanca, Santa Fé, Paraná -, es activo, de regular cultura, está organizado en sindicatos en su mayoría, - tal organización sindical se basa no solo

en la defensa de sus intereses gremiales sino también en el principio mutual-; es el que ha tratado de extender las conquistas obreras obtenidas a todos los trabajadores del país; el que ha llevado la organización sindical a sus hermanos del norte (un ejemplo lo tenemos en la F.O.R.A. en su campaña en pro del mejoramiento de los obreros del norte argentino) y enseñado los principios en que se basan las reivindicaciones obreras.-

El de las ciudades del Centro y Norte del país - Santiago del Estero, Tucumán, La Rioja, Catamarca, Salta, Jujuy, Gobernaciones de: Los Andes, Chaco, Formosa, Misiones y provincia de Corrientes -, donde predomina -como ya se expresó- el elemento nativo en alto grado, y donde el elemento extranjero no se ha arraigado, es, a causa del medio ambiente, inculto, dejado y vicioso, su cultura es bastante deficiente (el analfabetismo es superior al 50 por ciento en casi todos los territorios del Norte), - causada por la despreocupación de los gobiernos que están influenciados por los grandes capitalistas dueños de las explotaciones industriales allí radicadas, que de esa forma pueden manejar a su antojo a esa masa obrera, que es explotada sin compasión, remunerada con salarios bajos y miserables, que recibe con raras excepciones en vales o billetes emitidos por esas empresas, pese a la legislación sobre pago de salarios en vigor. Carece asimismo de organización sindical competente, lo que impide una defensa coordinada de sus intereses.-

El obrero de las ciudades cuyanas, de Córdoba y de las demás ciudades argentinas es algo más activo que el del Norte, su cultura mayor, los salarios, las organizaciones sindicales, están legislados por leyes provinciales, y en algunos tópicos se han adelantado a la legislación nacional (por ejemplo, ley de salarios mínimos de Mendoza).-

Los obreros dedicados a las faenas agropecuarias, llamados también trabajadores del campo, para diferenciarlos de los que se dedican a la industria, carecen de organismos defensores de sus intereses y sus aspiraciones. Ello se debe no solo al bajo nivel cultural, sino también a la proverbial dejadez y abandono mencionada anteriormente y a la inole de su labor.-

La F.O.R.A - entidad hoy desaparecida -, que se interesó en todo momento por los obreros agropecuarios, -aunque estaba formada por obreros de las industrias de las ciudades, ferroviarios y marítimos -, poco y nada consiguió por la falta de espíritu de lucha de esos trabajadores, cuya situación es cada vez más crítica por los bajos salarios que perciben, insuficientes para vivir, las prolongadas jornadas y la vivienda antihigiénica y miserable en que se aloja.-

A. - Los Juzgados en la República Argentina.-

La Revolución de Mayo de 1810, es el fruto de la situación política, económica y social que afectaba a las colonias españolas sudamericanas, influenciada por los principios de la Revolución Francesa de 1789, cristalizados en la célebre "Declaración de los derechos del hombre".-

Como todas las revoluciones aportó nuevas concepciones que llegaban a veces al fanatismo, que desconcertaron a algunos en lo que a la implantación de la forma de gobierno se refiere. Un ejemplo palpable lo tenemos en el choque de opinión entre Mariano Moreno y los Representantes del interior del país ante la Junta Provisional de 1810.-

El primero sostenía que al incorporarse los representantes del interior a la Junta, ésta dejaba de ser ejecutiva, con el consiguiente peligro para la revolución pues perdía firmeza en el mando.-

Los representantes del interior aducían que tenían derecho a ocupar un lugar en la Junta por ser la representación legítima de los pueblos del interior, electos en cumplimiento de la llamada "Circular de Mayo".

El resultado de esta lucha motivó el alejamiento de Mariano Moreno, pues no pensaron los patriotas de 1810 que la solución del problema hubiera sido sencilla. Ella hubiera sido la constitución de la Junta en forma de Congreso, el que procedería de inmediato a la designación de un Poder Ejecutivo con atribuciones suficientes como para dirigir los problemas planteados

por la revolución.-

Ese ambiente político continúa, aparece el caudillismo que provoca las guerras civiles y un estado anárquico que originó el avenimiento de la tiranía, siendo en este lapso casi nula toda tentativa de progreso en materia económica y social.-

Es recién con el derrocamiento de la tiranía y la iniciación de la época de la organización nacional, cuando progresan enormemente las fuerzas productivas del país, desarrollándose cada vez más la técnica, y se originan hacia 1878 las primeras manifestaciones de protesta en la nascente masa obrera. Se produce en dicho año en el gremio de los tipógrafos una huelga para obtener mejoras en sus condiciones de trabajo -aumento de salario y reducción jornada de trabajo-. El conflicto estalló el 31 de Agosto y duró un mes, siendo ganada la huelga por los obreros, pero este triunfo se desvirtuó porque los patrones implantaron el trabajo a destajo, y el obrero por ganar unos centavos más perdió poco a poco las conquistas obtenidas.-

La escasez de trabajo, la baja de salarios hacen sentir la necesidad de organizarse a los obreros. Los primeros ensayos sobre asociación obrera tienen lugar en 1880, pero recién en 1882 tienen resultados más concretos al crearse el club Vorwaerts, iniciándose así el desenvolvimiento del concepto moderno de la lucha de clases.-

Hasta 1887 no se producen nuevas huelgas. Son

los zapateros, los que la declaman solicitando aumento de salario, obtienen éxito a pesar de no estar organizados.-

Al año siguiente se producen dos huelgas; una fué ganada por los obreros.-

En 1889 los obreros ferroviarios que el año anterior habían fracasado en su movimiento huelguístico, mejor organizados imponen sus exigencias a la empresa después de una nueva huelga. Los obreros carpinteros y los albañiles reclaman también mejoras en las condiciones de trabajo, declaran la huelga y triunfan en sus pididos.-

La crisis del año 1890 produce en los trabajadores hondo malestar, estallando varios movimientos huelguísticos que llevan al gobierno, desorientado ante la aparición de este fenómeno en el país que asumía a veces en su propáganda o en su lucha por la elevación efectiva de la clase obrera ciertas formas consideradas como violentas o agresivas-, - a aplicar con el criterio tradicional y dogmático de la clase gobernante un sistema defensivo y de represión por medio de las leyes penales, considerando un delito, el movimiento de protesta o petición colectiva y aún a la actitud pasiva de la huelga como recurso de defensa del obrero ante la absorbción creciente del capital, aunque posteriormente con un criterio más científico y sereno, al juzgar que tales movimientos son una consecuencia natural en las distintas etapas de la evolución social de la humanidad.

buscó por medio de la legislación orientar y dirigir las ideas y anhelos de la clase obrera tan numerosa como influyente en la vida de la sociedad, lo cual significó un mejoramiento constante en las relaciones del capital y del trabajo, a pesar de que todavía queda mucho por hacer.-

Posteriormente el número de huelgas va en aumento produciéndose el mayor número de conflictos en los años de 1907 á 1911; de 1917 á 1920; 1922; 1928 á 1930; 1932 y 1936. La cifra máxima fué en el año 1919, con 367 huelgas, comprendiendo á 308.967 huelguistas.- En los últimos años los movimientos huelguísticos han disminuído considerablemente.-

Si examinamos las causas que originan los movimientos huelguísticos, vemos que no surgen por sí solos, sino que son la consecuencia inmediata de estados económicos y sociales anormales. Una publicación del Departamento Nacional del Trabajo expresa con claridad meridiana: "Se concibe que el apremio económico estimula la decisión de obtener por la presión de la fuerza lo que les es negado por las empresas. Esta sola consideración sería bastante para convencerse de que los métodos de ordenación pacífica de las relaciones entre las empresas y los trabajadores deberían ser establecidos sin dilación. Ni la economía nacional ni los intereses privados de los factores que intervienen en la producción pueden quedar, por carencia de los adecuados sistemas de arreglo, a merced de la astucia de unos o de la violencia de otros".

Esas causas pueden agruparse en: relativas al salario (pedido de aumento, oposición de reducción, o reclamación de los devengados); a la jornada (pedido de reducción, oposición al aumento, o reclamación de jornada legal); a la organización del trabajo (petición de mejoras en las condiciones de trabajo, de supresión de destajo, de mejoras de seguridad e higiene, horarios, turnos, máquinas, etc.); al personal y asociaciones profesionales (reconocimiento sindical, readmisión de despedidos, petición de despido obreros no afiliados, de despido del personal directivo, suspensión de multas, de sanciones, protestas por admisión de menores, mujeres, etc.; cumplimiento de leyes obreras, etc.); al salario combinadas con otras peticiones (aumento de salarios y reducción de jornadas, -aumento de salarios y cuestiones de organización, -aumento de salarios y cuestiones de asociación y personal); a causas varias (solidaridad, medidas gubernamentales, etc.); y por rara excepción las causas que originan el conflicto son desconocidas.-

En nuestro país, las causas que originan mayor número de huelgas son las relativas al salario, le siguen luego las relativas al personal y asociaciones, las de salarios combinadas con otros petitorios, las de solidaridad y otras causas, las de organización del trabajo y por último las de jornada.-

Cabe hacer notar que la casi totalidad de los conflictos del trabajo ocurren en la industria y en muy pocas ocasiones en las tareas agropecuarias. La causa

reside en que existe en la primera una mayor organización obrera, mientras que en las segundas es casi nula.

En cuanto a la forma de solucionar los conflictos obreros en nuestro país, se han utilizado los siguientes métodos: negociación directa; conciliación con intervención del sindicato únicamente; conciliación con intervención del Departamento Nacional del Trabajo; arbitraje, conciliación con intervención de otra autoridad; decisión imperativa de la autoridad. -

La solución de los diferendos realizada con la intervención del Departamento Nacional del Trabajo merece ser destacada ya que no existe ninguna obligación de las partes de acudir a su mediación, circunstancia que no ha sido óbice para que la inmensa mayoría de los trabajadores solicitara su intervención. Ello demuestra la eficacia cada vez mayor de los organismos oficiales encargados de mediar en la solución de los conflictos del trabajo, y por otra parte la tendencia del obrero argentino -nativo y extranjero- a no recurrir a los medios violentos para procurar reivindicaciones. -

Rese a la eficacia del Departamento Nacional del Trabajo dentro de la deficiente organización argentina en materia de solución de los conflictos del trabajo, es necesario que el Estado dicte una legislación especial sobre conciliación y arbitraje para la prevención y solución de los conflictos del trabajo, que deberá contemplar las necesidades actuales y futuras de la Nación, cuyas características, se darán en las conclusiones a que llega el autor de esta tesis. -

6. - Legislación argentina.-

La legislación argentina en materia de trabajo, es una serie de disposiciones dispersas y fragmentaria, en el orden nacional como en el orden provincial, si bien se han realizado algunas tentativas de unificación. La primera de ellas fué el proyecto de Código de Trabajo presentado al Congreso por el Dr. Joaquín V. González el año 1904; la segunda el proyecto de Código de Trabajo presentado por el presidente de la Nación Señor Hipólito Irigoyen, por intermedio del Ministro del Interior, al Congreso en 2 de Junio de 1921; la tercera el proyecto de Código de Trabajo del Dr. Carlos Saavedra Lamas el 14 de Junio de 1933 y por último el anteproyecto de Código Nacional del Trabajo formulado por la Comisión Especial Redactora del Código del Trabajo de la Cámara de Diputados en el año 1939.-

La facultad de dictar leyes de trabajo en el orden nacional como en el provincial, dió lugar a numerosas discusiones, pero finalmente se ha aceptado el criterio expuesto por el primer presidente y organizador del Departamento Nacional del Trabajo, Dr. José Nicolás Matienzo. Por este principio, toda ley del trabajo que signifique una reforma de la legislación de fondo, debe ser sancionada por el H. Congreso de la Nación, y toda ley del trabajo atinente al ejercicio del poder local de policía aplicado a la industria y al trabajo, debe considerarse como facultad inherente a las provincias.-

A pesar de la aceptación de este criterio, varias provincias han legislado sobre tópicos de orden nacional, adelantándose a la sanción del H. Congreso de la Nación, aunque ello no signifique un conflicto de jurisdicción ni de exceso de atribuciones, ya que la Constitución Nacional en los artículos 67 incisos 11 y 104, lo deja perfectamente establecido.-

Si se examina la legislación nacional y provincial del trabajo, podrá observarse un marcado carácter diferencial que se justifica por las características geográfico-económico-sociales -medio ambiente- de cada una de las regiones en que se ha dividido el país, y que se han descripto anteriormente.-

En el rubro a que se refiere el título de esta tesis la única disposición de carácter nacional está contenida en la ley n° 8999 de 8 de Octubre de 1912, que sanciona la Carta Orgánica del Departamento Nacional del Trabajo. En su artículo 7 dice:

"El presidente, cuando lo requieran los conflictos entre capital y trabajo, convocará y presidirá "Consejos de Trabajo" compuestos en cada caso con igual número de patrones y obreros. Estos consejos tendrán durante su funcionamiento, a su disposición, todos los elementos de estudio necesarios para sus resoluciones y estas pondrán término a la mediación del Departamento en el caso sometido a su decisión".-

y en su decreto reglamentario de Fecha Enero 2 de 1913

se establece el procedimiento a seguir en los conflictos que se susciten entre patrones y obreros en materia de trabajo.-

Se establece un procedimiento de conciliación facultativa. El Presidente del Departamento ofrece su mediación espontáneamente o a solicitud de parte. Aceptada esta intervención se constituye el Consejo de Trabajo que fija la ley. Las partes expondrán por escrito sus alegatos ante aquel, y podrán asimismo concurrir para fundamentar sus pretensiones.- El Consejo podrá ordenar se practiquen determinadas investigaciones para aclarar los motivos del diferendo y tratará de que mientras dure el procedimiento ni patrones ni obreros, suspendan o abandonen el trabajo. Además durante el curso de las investigaciones podrá inducir a las partes a un arreglo amistoso, y si éste no se produce propondrá - luego de reunidos y examinados todos los elementos de juicio- una solución a las partes, que si es aceptada, sus términos serán consignados en un acta cuyo cumplimiento será obligatorio y quedará archivada en el Departamento.

En caso de fracasar el procedimiento de conciliación el Consejo propondrá a las partes sometan el conflicto al procedimiento de arbitraje, - que es también facultativo -, si es aceptado, se constituirá el Consejo en Tribunal arbitral y decidirá la cuestión, pero su fallo podrá ser aceptado o no. En el primer caso su cumplimiento se hace obligatorio, pero en el segundo se hará constar tal situación, y si lo considera útil

podrá consignarlo en un acta y mandarla publicar.-

Se establecen ciertas normas para el caso de que en el conflicto las partes pertenezcan a asociaciones profesionales legalmente constituidas; la más importante dice: "La organización gremial que goce de personalidad jurídica incurrirá en la pérdida de ésta, cuando a juicio del Poder Ejecutivo resulte imotivado, el rechazo, por parte de aquella, del temperamento conciliatorio propuesto por el Consejo".-

Esta es la única sanción que se fija en el procedimiento de conciliación y que difícilmente podrá aplicarse pues la mayoría de las asociaciones profesionales carecen de personalidad jurídica.-

Cierra las disposiciones sobre el procedimiento de conciliación un artículo que establece la publicación de un acta con todos los antecedentes del conflicto, en caso de no requerirse la intervención del Presidente del Departamento, ni se aceptase la mediación que éste ofreciera.-

Cada provincia ha creado por ley un Departamento Provincial del Trabajo, siguiéndose el mismo procedimiento de conciliación que en el orden nacional. Posteriormente varias provincias han completado esas disposiciones por medio de leyes especiales creando procedimientos de conciliación y de arbitraje para la prevención y solución de los conflictos del trabajo.-

La Provincia de Tucumán fué la primera que legisló al respecto, creando por decreto de Mayo 1^a de 1919 una Cámara de Trabajo integrada por delegados de todas las asociaciones gremiales de la provincia que cuenten con 500 afiliados como mínimo o de grupos de tres sociedades confederadas. Dichos delegados tendrán el carácter de Inspectores honorarios del Departamento de Trabajo para vigilar el cumplimiento de las leyes sociales.- En el artículo 7 se establece: "El Consejo de Delegados Inspectores será el organismo propio de la Confederación del Trabajo para dirimir los conflictos entre el capital y el trabajo".- Completan dicho decreto cláusulas sobre elección de delegados, duración en el cargo y otras medidas.-

Le sigue la provincia de Córdoba que en Agosto de 1933, el día 31, dicta una ley de conciliación y arbitraje que lleva el número 3572, y reglamentada con fecha 7 de Septiembre del mismo año.- Establece un procedimiento de mediación, conciliación y arbitraje facultativos.-

En 21 de Diciembre de 1934, la Provincia de Santa Fé, dicta la ley número 2426 sobre Organización Legal del Trabajo, basada en las leyes pertinentes españolas sancionadas entre los años 1931 y 1933, -la ley de conciliación y de arbitraje de la provincia de Córdoba, y el decreto reglamentario de la ley 8.999. Todas las instancias de la conciliación y arbitraje son facultativas.-

La ley 4.548 de la Provincia de Buenos Aires dictada en 12 de Mayo de 1937, llamada Ley Orgánica del Trabajo, en su capítulo VII trata de la conciliación y el arbitraje de los conflictos del trabajo. Establece instancias obligatorias de conciliación y de arbitraje para todo conflicto o entredicho producido entre patronos y obreros que no tenga solución directa entre los mismos.-

En la provincia de San Juan en 1935 se dicta la ley que lleva el número 690 organizando el Departamento Provincial del Trabajo, estableciéndose que una de sus divisiones será un Tribunal Permanente de Arbitraje para solucionar los desacuerdos y conflictos que interrumpen las relaciones de armonía que deben mantener el capital y el trabajo. Pero recién en Agosto de 1939 se dió cumplimiento a la disposición mencionada. La Intervención Federal ha dictado un decreto por el que se crea dicho Tribunal, que será formado por delegados representativos de centros obreros y patronales. Estos han prestado su colaboración voluntariamente designando sus delegados respectivos.-

Aparte de los proyectos de ley aprobados por las provincias sobre prevención y solución de los conflictos del trabajo, en diversas oportunidades en el Congreso Nacional y en las legislaturas provinciales se han presentado proyectos de ley para establecer sistemas de conciliación y de arbitraje en los conflictos del trabajo, - y que se reseñan a continuación.-

La primera de esas tentativas tuvo lugar en el año 1904. El Dr. Joaquín V. González, presenta al Congreso su anteproyecto de Código de trabajo. En uno de sus títulos establece un procedimiento para prevenir y solucionar los conflictos del trabajo, que consiste en una tentativa de mediación a cargo de inspectores de trabajo, una de conciliación a cargo de un Consejo de Conciliación y en caso de fracaso la constitución de una Corte Central de Arbitraje. No se define si se establece un sistema de arbitraje obligatorio o facultativo, si bien podemos inclinarnos hacia lo primero por una serie de antecedentes y juicios favorables expresados en los fundamentos del proyecto, sobre el sistema de arbitraje obligatorio adoptado por Nueva Zelanda, de acuerdo con la opinión del Dr. Carlos Moret (h).-

En 1916 se presentó otro proyecto de ley al Congreso, por el que se creaba el cargo de Juez del Trabajo que interpondría en la solución de los diferendos que se suscitasen entre patrones y obreros. Es una reproducción de los presentados en los años 1903 y 1910, que como éstos no obtuvo sanción.-

Con posterioridad en los años 1917, 1919, 1920, 1921, 1925 y 1926 se presentaron diversos proyectos tendientes a prevenir y solucionar los diferendos del trabajo.-

El proyecto del año 1919, fué preparado por el Departamento Nacional del Trabajo, siendo remitido al Congreso por intermedio del Ministerio del Interior. Trataba de la implantación de un sistema de conciliación

y arbitraje y de contratos colectivos. Fué acompañado de otros dos proyectos uno sobre Régimen legal de las organizaciones obreras y otro sobre huelgas. -

El de 1921, es un proyecto de Código de Trabajo presentado por el Dr. Hipólito Irigoyen. Se establecía un procedimiento de conciliación y arbitraje obligatorio.-

En 1933 el Dr. Carlos Jaavedra Lamas envía al Congreso su ante-proyecto de código de trabajo, en el que establece un sistema de conciliación y de arbitraje en el que la primera es obligatoria y en caso de fracasar dicho procedimiento, se someterá al arbitraje pero el fallo que se dicte no es obligatorio, excepto en el caso de que el diferendo surja entre partes que presten servicios de carácter público, en que el fallo del tribunal de arbitraje es obligatorio e impelable.-

En Junio de 1934, el diputado Carlos D. Courrol presenta un proyecto de ley titulado "Régimen del Trabajo" en el que preconiza ciertas normas para la solución de los conflictos del trabajo.-

Ese mismo año en el mes de Agosto, el diputado Carlos Moret (H) presenta al Congreso un proyecto de ley modificando la Organización del Departamento Nacional del Trabajo, estableciendo en uno de sus capítulos un sistema de conciliación y arbitraje de carácter facultativo.-

Y por último en el año 1939 la mencionada Comisión designada por la Cámara de Diputados de la Nación,

presenta un anteproyecto de Código Nacional del Trabajo en el que se reproduce textualmente las disposiciones sobre conciliación y arbitraje contenidas en el anteproyecto de Código del Trabajo del Dr. Carlos Saavedra Laras.-

En la Provincia de Santa Fé, antes de la sanción de la ley 2426, en diversas oportunidades se presentaron proyectos reglamentando la solución de los diferendos del trabajo. Mencionaré el del año 1920 por el que se crean Consejos de Trabajo y una Junta de Trabajo, pero el procedimiento era el de conciliación y arbitraje facultativos.- El proyecto que actualmente es la ley 2426, fué presentado en el año 1934.-

En la provincia de Mendoza, en 1938 el Poder Ejecutivo Provincial envió a la H. Legislatura un proyecto de ley sobre organización, competencia y funcionamiento de los Tribunales del Trabajo. Se establece un los conflictos colectivos una instancia obligatoria de conciliación y arbitraje ante una Cámara de Trabajo compuesta de cinco miembros. La sentencia de este organismo es obligatoria.-

CAPITULO IV

CONCLUSIONES

De las consideraciones sobre los sistemas utilizados para la prevención y solución de los conflictos del trabajo, de los antecedentes, leyes y proyectos nacionales y provinciales y de la situación actual del capital y del trabajo en el país, surge la imperiosa necesidad de sancionar una ley que contemple las verdaderas necesidades o exigencias de la región en que debe aplicarse, sin olvidar sus modalidades o características aclaratorias necesarias en su reglamentación.-

Como complemento de estas conclusiones, se han con las siguientes proposiciones en la forma siguiente:

I

JURISDICCION

La legislación sobre conciliación y arbitraje para la prevención y solución de los conflictos del trabajo debe tener jurisdicción nacional o simplemente local?

En mi opinión debe ser nacional, pues debe unificar todos los sistemas en vigor existentes por algunas provincias argentinas y para evitar que por la negligencia de ciertos gobiernos de provincia, dejen de beneficiarse una gran parte de la masa obrera del país.

Dicha legislación deberá contemplar los caracteres peculiares que presentan cada una de las regiones en que se ha dividido el territorio argentino. Es necesario hacer justicia a aquellos trabajadores, que por deficiencia en su preparación intelectual, o por carencia de aptitudes organizativas de orden gremial, o por es

tar sometidos a regímenes de opresión patronal, se verían impedidos de poder beneficiarse a raíz de que la legislación contemplara de una manera general el problema, sin considerar esas situaciones especiales.-

Se ha dicho en varias oportunidades que siendo la ley de carácter nacional, se lesionarían facultades legislativas de las provincias, lo que no ocurre, pues las cláusulas contenidas en el art. 67 inciso II y art. 104 de la Constitución Nacional delimita la esfera de acción de las provincias y de la Nación en materia legislativa.-

II

CARACTERISTICAS DEL SISTEMA

Es necesario fijar las características del sistema a establecer, que a juicio del autor de la tesis estaría dado por un procedimiento de conciliación obligatorio que tendrá lugar cuando exista la posibilidad de que se produzca un conflicto entre patrones y obreros, o que no se hubiera podido evitar su estallido. Las partes no podrán rehusarse al procedimiento, aunque pueden rechazar la decisión dada por el organismo creado al efecto, el que previamente tratará de averiguarlos amigablemente, o bien pueden no llegar a ninguna solución. Si resolvieran el conflicto, dicha decisión es ley para las partes y deberán cumplirla.-

Ante el fracaso del procedimiento de conciliación se someterá de inmediato al procedimiento de arbitraje obligatorio, de cuya decisión las partes podrán

apelar, en el caso de comprobarse de una manera evidente que no fuera equitativa, ante el Presidente de la Nación, que decidirá en definitiva, estando obligados patronos y obreros afectados por el fallo a aceptarlo. El recurso de apelación en última instancia ante el Presidente de la Nación, puede ser rechazado por éste, quedando entonces firme el fallo dictado por el organismo de arbitraje.-

Las infracciones a las decisiones dictadas se penarán con la clausura del o los establecimientos para el caso de infracción patronal, y con respecto al caso de los obreros, el derecho por parte de los patronos a reemplazarlos, debiendo controlar esta medida el Departamento del Trabajo, - situaciones que contemplará la reglamentación de la ley.-

En caso de que estallara algún conflicto y ninguna de las partes acudiera al procedimiento de conciliación y arbitraje obligatorios, el Departamento del Trabajo estará facultado para citar a comparecer a las partes ante el organismo de conciliación, y en caso de negarse a ello, las partes serán pasibles, respectivamente, de las penalidades establecidas en el párrafo anterior.-

Mientras dure el procedimiento queda interdicto el derecho de huelga.-

III

ORGANISMOS

Los organismos encargados de los procedimien-

tos de conciliación y de arbitraje deben ser: un Tribunal de Conciliación nombrado para cada conflicto, compuesto de cinco miembros, -dos representantes obreros, dos representantes patronales y un representante del Estado; este último será un juez federal de la respectiva jurisdicción donde ocurriera el conflicto, hasta tanto no se cree el Juzgado del Trabajo. Los representantes obreros como los patronales serán elegidos para cada conflicto en razón de que deben ser expertos conocedores de la rama afectada por el conflicto.-

Como la constitución del tribunal de conciliación se producirá automáticamente al preverse o producirse el diferendo, bi-anualmente deberán formarse listas de representantes obreros y patronales para cada rama de la industria, comercio y tareas agropecuarias, en número de tres para cada una (tres patronales y tres obreros) que serán elegidos por votación directa de los miembros de las asociaciones gremiales, y en caso de que no estuvieran organizados en asociaciones profesionales, la elección se hará por los trabajadores de esas industrias y por los patrones respectivamente, también en forma directa. En ambos casos la convocación será realizada por el Departamento del Trabajo, controlándose el acto eleccionario por funcionarios designados por el Presidente de la Suprema Corte, hasta tanto no se creen Juzgados del Trabajo. Ese control será considerado carga pública.-

Para el procedimiento de arbitraje se nombra-

rá un Tribunal compuesto de tres miembros, - un representante obrero, un representante patronal y un representante oficial, que será el Presidente de la Suprema Corte de Justicia, o en su defecto el Presidente de las Cámaras de Apelación, hasta tanto no se constituya el mencionado Juzgado del Trabajo, en cuyo caso sería representante oficial el Presidente del Tribunal del Trabajo.-

El procedimiento para designar los representantes obreros y representantes patronales será el mismo que se sigue para los miembros del Tribunal de Conciliación, con la diferencia de que el número de delegados para cada rama de la industria es de dos en vez de tres.-

IV

FUNDAMENTOS

Como puede comprobarse, se releva al Departamento del Trabajo, de las funciones como órgano encargado de la solución de los conflictos del trabajo ya que su función no es la de ser juez sino la de preparar la legislación del trabajo, coordinación y publicación de datos estadísticos, organización de la inspección y vigilancia del cumplimiento de las disposiciones en vigor, etc.-

Las tres instancias permiten un estudio detallado y completo del diferendo y sus causas, a la vez que su integración comprende en forma amplia a patronos y obreros constituidos en asociación profesional o no.-

Cabe hacer notar asimismo que en los últimos tiempos los patrones prefieren tratar directamente con los obreros antes que con los sindicatos pues estos muchas veces cometen abusos.-

El procedimiento delineado es aplicable únicamente a los casos en que ocurran conflictos de intereses y no a los casos de conflictos jurídicos (interpretación de contratos colectivos, incumplimiento de los mismos) para los que se debe crear el Juzgado del Trabajo.

Quizá sea considerada esta opinión demasiado avanzada, pero hay que tener en cuenta la situación especial de una gran masa de trabajadores del interior que obligados muchas veces por el hambre -siempre mala consejera - aceptan condiciones de trabajo inhumanas y regímenes de opresión.-

Un caso muy común ocurre entre los trabajadores del Norte, que para conseguir trabajo se obligan a recibir en pago salarios bajos y miserables, que la empresa realiza con vales cajeables en la proveeduría del establecimiento industrial o lo realizan en especie.

Hay quienes duelen aún de tales situaciones, pero ello sucede no solo en esas provincias donde aún no ha llegado la influencia de las organizaciones obreras y donde es a veces dificultosa la aplicación de ciertas leyes obreras por la falta de conocimiento de las mismas por parte de los trabajadores. Tenemos el caso de la provincia de Entre Ríos, en donde existe un establecimiento industrial -ateniéndonos al informe presen

tado en Marzo de 1940 por el Departamento del Trabajo de la Provincia de Entre Ríos, al Poder Ejecutivo local -en el que trabajan unos mil seiscientos obreros, cuya situación personal y de sus respectivas familias depende de los Directores del establecimiento, que fiscalizan todas sus actividades. La vivienda es anti-higiénica, se coarta la libertad de defensa, los salarios son ínfimos (treinta y nueve centavos la hora), etc., en una palabra, tal situación puede compararse con la de los siervos de la "gleba" en los tiempos medievales, y quizá éstos habrán estado mejor que esos 1.600 obreros.-

Es por esta causa que la legislación debería autorizar asimismo la constitución automática de un Tribunal de Arbitraje en todos aquellos casos en que se compruebe de una manera oficial o extraoficial, trasgresiones a los contratos colectivos de trabajo, condiciones de trabajo inhumanas, por parte de los empresarios, o presión extorsiva por parte de los obreros, que dictaría luego de reunir suficientes elementos de juicio una sentencia inapelable a la que deberían ajustarse las partes, castigándose su incumplimiento con las mismas penas que se han expresado en el capítulo II de estas conclusiones.-

De esta manera se daría fin a los abusos de los patrones, como a los de los obreros.-

Por otra parte hay que tener en cuenta el éxito obtenido con la aplicación del sistema de conciliación y arbitraje obligatorios de la Provincia de Bue

nos Aires, a pesar de las deficiencias que presenta.

El más reciente es la solución del conflicto planteado por los obreros agrícolas, que ha finalizado el 5 de Noviembre de 1940, con un mejoramiento general de las condiciones de trabajo a que están sometidos.-

Ahora bien, para llegar a la paz industrial, aparte de la legislación especial que pueda dictarse de acuerdo al lugar, es necesario siempre, contar con la buena voluntad de las partes, pues si ello no sucediera fracasaría cualquier gestión que se iniciase.-

Por Sírvase el Sr. Jefe de la Oficina de Estudios y Estadística de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, a fin de que se incluya en el expediente de esta tesis, el informe que se acompaña.

V
SINTEISIS

Después de analizada la extensa y detallada exposición que precede y de acuerdo a las conclusiones a que llega el autor de esta tesis, se desprende en forma clara y evidente - y así lo interpreto y entiendo - que se hace tan necesaria como una necesidad sentida e imprescindible la legislación a que hago referencia, con especial determinación de sus sanciones, única manera de terminar dentro de lo humano, con los conflictos que se suscitan - y no siempre por la voluntad del obrero sino que más bien pareciera obra de empresas que no me atrevo ni quiero calificar, pero da la sensación de que todo se subordina a conveniencias no siempre claras.-

En tal sentido reitero con convencimiento que la legislación a que se hace referencia daría sus frutos en beneficio general de patrones, obreros y economía nacional.-

BIBLIOGRAFIA

- La solution des conflits du Travail.- Bureau International du Travail.- Año 1933.- Ginebra.-
- Recent experience with compulsory arbitration in Australia.- W. Rupert MacLaurin.- The American Economic Review.- Año 1938.-
- El Nuevo Derecho.- Alfredo L. Palacios.- 3a. Edición.-
- Legislación del Trabajo.- Alejandro M. Unzué.-
- Leyes del Trabajo.- Carlos Morat (b). VI. Edición.-
- Le rétablissement de l'arbitrage obligatoire en Nouvelle Écosse.- E.J. Riches.- Revue Internationale du Travail Año 1936.- Ginebra.-
- Toward industrial peace in Australia.- The Economic Record.- Año 1938.-
- El planifismo y los salarios en la agricultura en Nueva Zelanda.- E.J. Riches.- Acción Social.- Año 1937.-
- El arbitraje obligatorio en Francia.- Francisco Amunátegui.- Acción Social.- Año 1937.-
- Le nouveau droit social.- Guillaume Desouches.- Año 1938.-
- L'arbitrage obligatoire en France.- Informations sociales.- Año 1938.-
- La solución de los conflictos del Trabajo en Estados Unidos.- Boletín de la Unión Panamericana.- Año 1938.-
- Carta sobre la situación actual de la República Argentina.- Félix Frías.- Año 1932.-
- Solución de los conflictos del trabajo.- Luis A. Despontin.- Revista de la Universidad Nacional de Córdoba Año 1937.-
- Evolución de los conflictos del trabajo en Estados Unidos. Florence Peterson.- Revue du Travail.- Año 1939.-
- Des conflits du travail en Etats Unis.- Revue Economique du Travail.- Año 1938.-
- The Ministry of Labour Gazette.- Años 1939 y 1940.-
- La conciliation et l'arbitrage obligatoire des conflits du Travail.- Paul de Bengy.- Año 1938.-

- Diritto del Lavoro.- Guido Bertolotto.- Año 1935.-**
- Diritto Corporativo.- Guido Bertolotto.- Año 1938.-**
- Ley de investigación de las disputas industriales de Canadá.- U.S. Department of Labor.- Año 1919.-**
- El Departamento Nacional del Trabajo.- Carlos Moret(h)- Año 1939.-**
- Obras completas. Joaquín V. González.- Año 1906.-**
- Código Nacional del Trabajo.- Carlos Saavedra Lema.- Año 1933.-**
- Los problemas económicos del presente.- Alejandro L. Bunge.- Año 1940.-**
- El dolor argentino.- Alfredo G. Palacios**
- La Desocupación en la Argentina.- Departamento Nacional del Trabajo.- Año 1940.-**
- Angewandte Theorie der Schlichtung.- Weddigen.- Año 1929.-**
- Derecho administrativo.- R. Diez.- Año 1935.-**
- Investigaciones sociales.- Departamento Nacional del Trabajo.- Año 1940.-**
- Organización social.- José Figuerola.- Año 1938.-**
- Federico Figuerola.- Las huelgas en la República Argentina y el modo de combatirlas.- Año 1906.-**
- Boletines del Departamento Nacional del Trabajo.-**
- Folleto sobre legislación del trabajo.- Publicación de La Universidad Nacional del Litoral.- Año 1935.-**
- American Labour Relations Act.- Paul H. Douglas.- The American Economic Review.- Año 1937.-**
- La Gazette du Travail.- Años 1936, 1939 y 1940.-**
- Año Social.- B.I.T.- Años 1935 á 1939.-**
- La solución de los diferendos del trabajo en Italia.- Boletín de la Junta Consultiva de Abogados.- Año 1926.-**
- Estadística de las huelgas.- Departamento Nacional del Trabajo.- Año 1940.-**
- Organización, competencia y funcionamiento de los Tribunales del Trabajo.- Ministerio de Gobierno de Mendoza Año 1936.-**

Riforme Legislative per la soluzione dei conflitti fra capitale e lavoro.- R. Abbiate.-

Massimario della giurisprudenza dei probiviri.- C. Re-
denti.-

Gli organi di conciliazione e giurisdizionali nelle
vertenze collettive fra capitale e lavoro.- G. Balella.-

La dottrina politica e sociale del Fascismo.- B. Musso-
lini.- "Enciclopedia italiana".-

The Journal of Political Economy.- Años 1937 á 1940.-

The Arbitration Journal.- Años 1935 á 1940.-

Historia del socialismo argentino.- Jacinto Oddone.-

Publicaciones oficiales.-

Diarios de sesiones de las Cámaras de Senadores y de
Diputados del Congreso Nacional.-

Diarios de Sesiones de las Cámaras de Senadores y de
Diputados de la Legislatura de la Provincia de Buenos
Aires.-

Diarios de sesiones y folletos varios, de las Provin-
cias argentinas.-

Diarios: La Prensa, La Nación, La Razón.- El Litoral,
y el Orden de Santa Fé.- Los Andes de San Juan.- etc.-

Las Huelgas.- Rafael Urbano.-

Las Huelgas.- Renault G.-

Conciliation et arbitrage.- Froment de Bouville.-

Les conflits du travail et leur solution.- Yves Guyot.-

Geografía económica Nacional.- Lorenzo Dagnino Pastore.

Geografía Argentina.- Gastón F. Tobal.-

Les Tribunaux du Travail.- B. I. du T.- n°40 Etudes et
documents.- Año 1938.- Ginebra.-

El corporativismo contemporáneo.- Revue Politique et
Parlementaire.- Año 1934.-

Histoire des grèves.- Albert Thomas.-

Congreso del Trabajo.- Public. oficial.- Año 1935.-

Revue International du Travail.-

I N D I C E

CAPITULO I.....	Pág. 4
Introducción (5)	
Reseña histórica (8)	
Clasificación de los sistemas de solución (14)	
Organismos de los diversos siste- mas (21)	
CAPITULO II.....	Pág. 25
Australia (23)	
Canadá (34)	
Estados Unidos de América del Norte (37)	
Italia (46)	
Francia (56)	
Gran Bretaña (65)	
Nueva Zelanda (72)	
Conclusiones sobre los sistemas extranjeros (73)	
CAPITULO III.....	Pág. 80
Descripción geográfica socio-económico- social de la República Argentina (81)	
Evolución de la población argen- tina (88)	
El obrero de la República Argenti- na (94)	
Características del trabajador ar- gentino (100)	
Las huelgas en la República Argen- tina (106)	
Legislación argentina (113)	
CAPITULO IV.....	Pág. 123
Jurisdicción (124)	
Características del sistema (125)	
Organismos (126)	
Fundamentos (128)	
Síntesis (131)	
BIBLIOGRAFIA.....	Pág. 132
INDICE.....	Pág. 135

---0---

N. de la R.- Esta tesis consta de los siguientes capítulos:

- I - GENERALIDADES.-
- II - SISTEMAS APLICADOS EN EL EXTRANJERO.-
- III - LA IMPLEMENTACION DE UN SISTEMA EN LA REPUBLICA ARGENTINA.-
- IV - CONCLUSIONES.-

---0---