



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



# Las huelgas en le República Argentina

Castello, Héctor Pedro

1944

Cita APA: Castello, H. (1944). Las huelgas en le República Argentina. Buenos Aires: s.e.

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

2451  
C1  
Alfonso de Urquiza  
12/5/944-

ORIGINAL

Castell, Hector Pedro

72297

TESIS

Las huelgas en la  
República Argentina

1944

BIBLIOTECA DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS  
Profesor Emérito Dr. ALFREDO E. PALACIO

1501/0310

## CONCEPTO DE LAS HUELGAS

Muchas son las concepciones que se tienen de la palabra huelga y muchas también las aplicaciones que se le ha dado. Pero sucede con esta institución social lo que ocurre con muchas otras; se ha extendido su aplicación a muchos otros problemas o situaciones similares pero no idénticas.

A través del concepto que desarrollaremos se considera la huelga como un medio de lucha o conflicto susceptible de producirse únicamente entre el patrón y el asalariado, y sin embargo diariamente leemos u oímos expresiones como "huelga de estudiantes" o "huelgas de hambre". Es exacto su significado? Creemos que no.

No negamos la similitud de situaciones que se presentan, por ejemplo, comparando una huelga en su verdadero sentido con un conflicto de estudiantes. Ambas son un medio de lucha que se manifiestan por igual: ruptura "de labor" y de relaciones entre los grupos antagónicos, pero jurídicamente muy lejos está un conflicto estudiantil de presentar los caracteres de una huelga; ésta adquiere casi siempre una situación extrema ya que sólo se llega a ella después de haber agotado todos los otros medios de solución; mientras que en aquélla se llega a tal situación por comodidad, por conveniencia, pero no por necesidad de la misma.

Entendido que la huelga tan solo se presenta en el campo del trabajo asalariado veamos algunos de los muchos conceptos sobre ella vertidos.

El profesor García Oviedo en su obra "Tratado elemental de derecho social" dice: "La huelga como fenómeno general y constante es cosa moderna". Si bien es cierto e indudable el contenido de este concepto, nada nos agrega sobre el verdadero y esencial contenido de la huelga.

Alejandro Gallart Folch en su obra "Derecho español

del trabajo" sostiene que la huelga encuentra su justificación en ser un medio de defensa de las reivindicaciones obreras de una sociedad que carece de otros medios más eficaces; de donde surge que admite la huelga como un medio extremo a favor del obrero.

M. E. Bouloc en su obra "El derecho de huelga y las huelgas" dice que es la cesación del trabajo convenido. Si bien analiza el asunto desde un punto de vista más jurídico, llega a una conclusión errónea considerando que la huelga rompe el contrato de trabajo y confundiendo uno de los efectos con la huelga misma.

Emilio Zola en su libro "Las huelgas" dice que la huelga es la cesación concertada del trabajo de asalariados que tiene por objeto modificar las condiciones de ese trabajo. Como se vé, este autor excluye elementos que pueden también producir huelgas y cuyo objeto puede ser distinto al mejoramiento del trabajo en sí mismo, como serían por ejemplo las denominadas huelgas políticas en las que el objeto es la derogación de algún precepto legal o bien el alzamiento contra disposiciones que pueden afectar por igual a los asalariados como a los no asalariados.

Gide dice que es un medio de violencia ejercido por una de las partes sobre la otra para forzarla a modificar las condiciones del contrato. Jurídicamente, esta definición se nos presenta como una de las más completas; faltaría tan solo agregar el medio por el cual se exterioriza ese estado latente de presión de una de las partes, a saber: la cesación simultánea y concertada del trabajo.

Se ha dicho que la huelga representa para el obrero el derecho de no vender su trabajo sino en las condiciones fijadas por él mismo. Tal concepto no puede ser admitido; primero porque la doctrina moderna niega la asimilación

del trabajo a una mercancía; y segundo: porque sería desconocer la concepción del contrato colectivo

Analizando el campo industrial, vemos que pende como una constante amenaza la posibilidad de una perturbación colectiva que por inexistencia, insuficiencia o ineficacia de los métodos conciliatorios produzca la cesación del trabajo. Del mismo modo que el trabajador está sujeto al riesgo de perder el salario por causas de origen diverso, como ser: accidentes, enfermedad, despido, etc., así la industria puede verse afectada por la realización de otros riesgos que trastornan su desarrollo normal. Sea por crisis de carácter económico, quiebras, "dumpings", sea por siniestros naturales o a causa de conflictos sociales como huelgas, sabotaje, ocupación de los lugares de trabajo, la industria en su alcance general se encuentra sujeta a riesgos que entorpecen su desenvolvimiento y le causan perjuicios de índole económica. Es raro en verdad el asalariado que se encuentra libre del peligro de la cesación del trabajo; muchos en forma involuntaria, otros, en forma voluntaria y consciente al plegarse a la huelga en busca de mayores ventajas.

Considerando entonces a la huelga como un riesgo obsequiamos que el mismo escape a toda previsión patronal en virtud de las múltiples causas que lo ocasionan. Diariamente vemos en todos los países expansiones más o menos violentas de las clases trabajadoras que abandonan el taller y se lanzan a la calle reclamando aumento de salarios, abolición de ciertos impuestos, participación en los beneficios producidos de su esfuerzo, aparte de otras exigencias. Pues hoy el proletariado no vive como ayer sumido en un conformismo embrutecedor; un nuevo espíritu producto de una mayor compren-

cia; le ha abierto los ojos, le ha enseñado sus derechos, sus deberes y le ha hecho entrever nuevos destinos.

Pero el hombre es egoísta por principio, por naturaleza, y no es frecuente que aquel que tiene bajo su dependencia a otros ceda parte de sus atribuciones o beneficios ante una tímida protesta o una simple súplica de sus subordinados; es precisamente la obstinación del capitalismo en negar sistemáticamente toda ventaja a los asalariados, lo que trae como consecuencia la lucha entre ambos con el estallido de la huelga como inmediato efecto. Pero toda moneda tiene dos caras y si es cierto que esas explosiones suelen producirse algunas veces por causas ajenas al fundamento económico; si es verdad que mucho se exagera sobre la vida del obrero de hoy; y si también es exacto que muchas "vivideras" explotan la impresionable sencillez de las multitudes en beneficio propio, no es menos cierto que hay algo que se vé, que se oye, que se siente por doquier: es el constante y perturbador malestar que se percibe a través de la historia y que percibiremos quizá hasta cuándo; tal vez mientras el hombre siga siendo hombre y mientras el capital siga desempeñando en la sociedad el preponderante papel que hasta hoy ha tenido.

Después de muchos esfuerzos en pos de la felicidad a que cada uno tiene derecho, después de muchas conquistas y reformas adquiridas a base de sangre y sufrimientos, bien triste es la comprobación a la cual arribamos.

Si bien el adelanto de la legislación obrera ha contribuido al bienestar económico y material de los trabajadores, muy poco se ha hecho, en cambio, por el enriquecimiento cultural del mismo, de tal suerte que se encuentra en la sociedad en una manifiesta desigualdad. Pero no po-

plano, ya que todo depende del espíritu de iniciativa individual, de su capacidad y del grado de cultura alcanzado.

La desigualdad, según Gustavo Le Bon, fué ley del mundo antiguo como lo es del moderno, y al menos que un Dios omnipotente rehaga la naturaleza humana, esta desigualdad está destinada a subsistir sin duda hasta el enfriamiento total de nuestro planeta. Y a su vez Wells, afirma que por grande que fueran los males producidos por la desigualdad de la riqueza, los que resultarían de la igualdad de la misma los superarían. Si cada cual estuviera contento con su situación, si creyera no poder mejorarla, el mundo caería en un estado de somnolencia. Pero el hombre está constituido de modo que no puede permanecer estacionario; el descontento que cada uno tiene por su suerte es el poder motor de todo progreso.

-----

## HISTORIA DE LAS HUELGAS

La teoría de la huelga ha sido muchas veces expuesta dependiendo el concepto de la misma de la posición ideológica de su autor. Y así no es de extrañar que algunos autores lleguen a proclamarse sus más decididos partidarios, tratando otros de encajarla dentro de un determinado ambiente especialmente condicionado, y llegando un tercer grupo a suprimir este derecho.

Pero la historia de la huelga analizándola desde distintos puntos de vista todavía no se ha hecho; encontramos, sí, estudios sobre la misma abarcando ciertos aspectos, prescindiendo a veces de los que hoy se nos presentan como más interesantes. Otros autores se han referido a las huelgas ocurridas en un país determinado o simplemente a través de un cierto número de años.

Analizando la historia vemos que todas las huelgas se parecen; es una ininterrumpida repetición de causas y efectos; es raro que no tengan por causa, entre otras muchas, una cuestión de salarios.

Se ha dicho que las huelgas responden a un concepto moderno; jurídicamente considerada, es cierto; desde el punto de vista social, entendemos que nó. La lucha entre el capital y el trabajo es tan antigua como la aparición misma del primero: ha debido producirse siempre.

Pero puede asegurarse que por la naturaleza del trabajo y la condición jurídica del obrero antiguo, las huelgas de aquellos tiempos no podían ser ni tan continuas ni tan intensas como las de la época moderna. Es lógico que así sea, ya que cada etapa de la historia se caracteriza por presentarnos las instituciones influenciadas por las ideas y costumbres políticas, sociales, religiosas o jurí-

dicas imperantes.

Así, a pesar de existir en la antigüedad la esclavitud, algunos autores nos presentan casos de conflictos sociales; Sidney y Webb hacen referencia a una huelga ocurrida en Egipto en 1490 antes J.C. que comprendió a los ladrilleros judíos. No podemos suponer que estos conflictos presentaran los caracteres de los modernos, puesto que se desarrollaban en un ambiente social completamente distinto. En efecto, examinando esa sociedad, encontramos que los trabajadores eran ocupados en los templos, otros dependían del gran sacerdote y otros eran independientes. Los salarios que se les abonaban eran muy escasos; los mejores consistían en cereales y pan que se repartían en los primeros días del mes y tenían que durar hasta el siguiente. Dado su sistema de vida, estos pagos les hubieran sido suficientes, pero su imprevisión hacía que en esos primeros días consumieran gran parte de esos alimentos y a mitad de mes ya empezaban las quejas. Pronto se suspendía el trabajo, los hambrientos dejaban el taller y se reunían en la plaza pública, siendo perseguidos por la policía. Algunas veces terminaban con una transacción que les permitía obtener los víveres suficientes, pero generalmente la única consecuencia era una huelga prolongada.

Observando las sociedades de Atenas y Esparta vemos que predomina también en ellas el concepto de la esclavitud. Mal puede hablarse, entonces, jurídicamente, de huelgas, porque el esclavo que no trabaja está en rebelión. El hombre libre, el ciudadano, dedica su actividad a las funciones del estado, ya sean políticas o guerreras, delegando en la clase inferior los trabajos manuales.

Así Platón, en su República, nos ofrece el Estado

ocupe y permanezca en el lugar que le corresponde.

Considera que la condición esencial es la consolidación de la división del trabajo creando castas casi cerradas. Concibe tres castas: dos superiores absolutamente consagradas al servicio del Estado, los magistrados y los guerreros, y una inferior, la de los trabajadores manuales, a quienes se abandona la propiedad particular considerándolos además intelectualmente incapaces.

En Roma, con una constitución social semejante a la de Atenas, tampoco aparece el problema de la huelga. Sin embargo, algunos autores presentando como dato histórico perturbaciones sociales en el siglo IV, ven en ellas los primeros vestigios de los actuales conflictos interruptores del trabajo. Registra así la historia los casos de la revuelta de los gladiadores capitaneados por Spartaco y la sublevación de los operarios del Estado ocurrida en época de Aureliano, las que fueron originadas por causas políticas. Tito Livio, en su Historia Romana, presenta el caso de los tocadores de flauta. Estas revueltas son organizadas por las asociaciones (collegi) constituidas por los trabajadores como una defensa contra el patriciado y subsistieron tales asociaciones hasta que, considerándose suficientemente poderosas, pretendieron inmiscuirse en la vida política, lo que obligó al Senado a disolverlas.

El estudio de estas insurrecciones obreras tiene como escenario un medio social muy diferente del nuestro para ofrecer otro interés que el de la curiosidad.

Pero en la Edad Media y en el período que le sigue estallan luchas entre obreros y patrones que, por sus causas, su curso y su conclusión, se asemejan a las que han ocurrido durante los siglos XIX y XX.

los primeros años de este ciclo en que las relaciones entre el patrón y el obrero son cordiales, sino en las primeras décadas del siglo XIV en que los compañeros empiezan por separarse de los maestros poniéndose de manifiesto el espíritu antagónico que llevará en breve término al estallido de los conflictos.

Es que nos encontramos en pleno auge del sistema de las asociaciones como una inevitable consecuencia de los trabajadores de defenderse. Ya hicimos mención de ellas al referirnos a la sociedad romana; según Plutarco fueron fundadas en Atenas.

Estas asociaciones presentan un acentuado carácter localista y lejos están de asemejarse a las poderosas organizaciones de nuestros días.

Durante este período y a medida que el individuo busca amparo en la asociación las huelgas se acentúan; poniéndose de manifiesto que al acercarnos a la época contemporánea ellas son más definidas por sus causas, frecuencia y gravedad.

Una idea de la importancia que adquiere ya la huelga la tenemos en la constante dedicación de los hombres de gobierno manifestada a través de numerosas resoluciones restrictivas. Así Eduardo I estableció, en 1315, severas penas contra las conspiraciones organizadas para modificar la tasa del salario y la duración del trabajo; pero fué Eduardo III quien emprendió con mayor rigor la persecución contra el obrero, con su célebre "Estatute de los trabajadores" publicado en 1349, por el cual se prohibió bajo pena de prisión todo aumento de salario a los agricultores, así como a las asociaciones y coaliciones obreras y el abandono del trabajo.

Ante esas disposiciones adelantaron los obreros hasta

riores, hasta que Isabel, con un espíritu moderno y protector crea la magistratura especial de los obreros.

No obstante estas medidas dictadas en favor de la clase obrera, se presentan en la historia de Inglaterra nuevos períodos restrictivos, como el de Jorge III, que subsisten hasta la tercera década del siglo XIX, en que, por iniciativa de Roberto Peel se borraron todas las penas de los textos legales anteriores, entrando desde entonces Inglaterra en un nuevo período de su historia obrera e industrial.

Pero no solo Inglaterra presenta esta política prohibitiva; así en Dancing, se establecieron en 1385 penas severísimas contra los huelguistas; las ligas, aun momentáneas, fueron perseguidas sin tregua llegando las ordenanzas del siglo XV a prohibir en Francia que hombres de un mismo oficio entraran en una misma taberna, que llevaran algún distintivo o que vistieran igual.

A través de todas estas medidas represivas notamos la violencia o rigurosidad con que se trató de impedir la asociación y protección de los obreros. Es indudable que atacando la asociación se suprimía el medio inmediato y directo de la huelga misma.

Pero es en este período en que nace y prospera la gran industria como consecuencia del descubrimiento de la máquina; estallando las primeras huelgas importantes en Inglaterra, Alemania y Francia, sobre todo entre el gremio de los tejedores cuya industria había tomado un marcado incremento.

Entramos ahora al análisis de las huelgas en el período contemporáneo que se inicia con un acto de trascendental importancia: es la ley de la Asamblea Constituyente Francesa de 1791, llamada Chapelier, que suprime las corporaciones, no porque fueran un delito, sino por considerar-

las un atentado a la libertad individual.

Con su excesivo concepto del individualismo no solo suprime las corporaciones, sino que fija penas para los obreros y patronos que se asociaran para defender colectivamente sus intereses.

Las asociaciones profesionales fueron, pues, condenadas en bloque, por considerárselas una de las más odiosas agrupaciones internas del estado. Teniendo en cuenta las lecciones de la historia, los legisladores de entonces hubieran titubeado antes de suprimir radicalmente una institución que se ve reaparecer en todas las épocas y que no parece menos natural para el Hombre que la familia y la sociedad.

Así pues, a principios del siglo siguiente, se nota en Francia un movimiento de la clase trabajadora en el sentido de recuperar, bajo nuevas formas, el derecho suprimido. Al mismo tiempo, ciertos líderes socialistas lo adoptaban como base de sus sistemas.

Sin embargo la legislación positiva sigue durante un tiempo sorda a esas aspiraciones, reconociendo el derecho de coalición en 1864 y el derecho de asociación profesional en 1884.

Refiriéndonos a Inglaterra, hemos visto que el derecho de asociación fué perseguido hasta 1824 en que el Parlamento devolvió a los obreros el derecho de coaligarse y asociarse; pero esta ley no puso fin a las persecuciones contra las sociedades obreras. Fué preciso para reconocerlas expresa y totalmente la promulgación de las leyes de 1871, 1875 y 1876.

Estos mismos sistemas prohibitivos se aplicaron en otros países - Alemania por ejemplo - aunque en distinta

fueron suprimidas completamente hasta 1869, restableciéndose en parte la ley de 1831 ante las imperiosas reclamaciones de la industria moderna.

Con el resurgimiento casi simultáneo, en estos tres países, del derecho de coalición y de asociación, se presenta correlativamente el problema de la huelga.

Así vemos cómo a partir de 1880 con el extraordinario desarrollo del maquinismo y de la industria, se inicia el período más fecundo en coaliciones, contribuyendo múltiples factores a acentuar la lucha entre el capital y el trabajo.

El socialismo se abre camino en todo el mundo, conquista bancas en el parlamento y arranca a los gobiernos una serie de leyes protectoras de las clases obreras, lo que trae aparejado un indudable bienestar en la vida de las mismas; pero este bienestar trae por consecuencia el aumento de las exigencias obreras que se traducen como lo demuestran las estadísticas en fuente de la mayor parte de los conflictos de los últimos años.

Los años anteriores al actual conflicto bélico nos presentan el siguiente panorama de la situación en diferentes países, en lo que se refiere a huelgas, huelguistas y jornadas perdidas:

	(Año)	<u>HUELGAS</u>	<u>HUELGUISTAS</u>	<u>JORNADAS PERDIDAS</u>
Estados Unidos)	(1935	2.014	1.117.000	15.456.000
	(1936	2.172	778.000	13.901.000
Inglaterra....)	(1935	553	271.000	1.960.000
	(1936	818	316.000	1.830.000
Francia.....)	(1935	376	108.000	1.182.000
	(1936	17.091	2.422.000	(1)
Japón.....)	(1935	590	37.000	301.000
	(1936	547	30.000	162.000

	(Año <u>HUELGAS</u>	<u>HUELGUISTAS</u>	<u>JORNADAS PERDIDAS</u>
Polonia.....)	(1935 1.187	452.000	2.025.000
	(1936 2.074	677.000	4.039.000

(1) No hay datos.

El dato que permite comparaciones más apropiadas, a pesar de ser distintos los métodos de cálculo utilizados, es el referente al número de jornadas de trabajo perdidas.

En los momentos actuales la huelga, prácticamente, ha desaparecido de casi todos los países; la condición de beligerantes de todos los estados industriales ha obligado a los gobiernos a la adopción de enérgicas medidas para impedirlos o solucionarlas una vez producidas. Prueba de ello es lo ocurrido recientemente en los Estados Unidos con motivo de la huelga decretada por el gremio ferroviario.

-----

## EL DERECHO DE HUELGA

El problema del derecho a la huelga es uno de los más interesantes y discutidos que el derecho social moderno ha planteado a la legislación, doctrina y jurisprudencia.

Hay unanimidad dentro de la doctrina nacional en el reconocimiento del derecho de huelga. Los artículos 14 y 17 de nuestra Constitución se refieren a varios derechos civiles que, como tales, son asegurados a todos los habitantes de la nación, nacionales o extranjeros, conforme a las leyes que los reglamentan.

El primero de los derechos enumerados en el artº 14 es el de trabajar y, dentro del mismo, encontramos también el derecho a asociarse con fines útiles.

Analizando la legislación positiva argentina no encontramos precepto alguno que consagre expresamente el derecho a la huelga; pero dentro de la doctrina e interpretación de la Constitución Nacional hay una serie de tendencias que lo fundamentan.

Se admite en esencia el derecho de huelga como encuadrado en los principios generales de la libertad individual y del derecho de asociación. De esos mismos derechos consagrados en el artº 14 - de trabajar y de asociarse con fines útiles - se ha deducido a contrario sensu el de no trabajar. Pero este derecho, así como el de trabajar, nunca ha sido reconocido como verdadero derecho jurídico, subjetivo, en el sentido de admitir una demanda judicial. Es en ambos aspectos - derecho de trabajar o de no trabajar - un derecho natural del hombre no enumerado expresamente, pero tácitamente reconocido y que se origina en la libertad humana. De ser así, se entiende lógicamente que el derecho a la huelga es por esencia relativo, quiere decir, sujeto a to-

das las limitaciones provenientes de los intereses superiores del estado, de la comunidad o bien de obligaciones voluntariamente contraídas.

Al considerar, en segundo lugar, el derecho de huelga como correlario del derecho de asociación y coalición, se llega al mismo resultado. En la sociedad liberal moderna, la libertad individual se halla reforzada por la libertad de acción colectiva de las asociaciones y coaliciones, sobre todo de las que se han formado para mejor defensa de los intereses obreros. El derecho de asociación y coalición en tanto que está expresamente consagrado en la Constitución es por su naturaleza un verdadero derecho jurídico y por consiguiente no sujeto a limitación alguna que no sea la que la misma ley establece.

Pero derecho de asociación y coalición no significa por sí solo el derecho a la huelga. Es cierto que la huelga, por lo general presume una coalición y que lo esencial de ésta, cuando se trata de coalición de trabajadores, consiste principalmente en la facultad de aplicar medios de lucha entre los cuales está en primer lugar la huelga. De todas maneras, aunque el derecho de coalición y el de huelga, aparecen lógicamente vinculados, no son equivalentes. Puede existir coalición sin que necesariamente se llegue a la huelga. La Huelga, por el contrario, depende en ciertos casos de que exista coalición y su legitimidad queda subordinada al hecho de que la asociación la instigue.

En nuestro país la jurisprudencia, por falta de una legislación respectiva, ha establecido que la huelga, para tener el carácter de lícita revista los contornos de una situación de gremio, es decir, que prácticamente sea llevada a efecto por la asociación profesional competente.

derecho de asociación, pero, subordina este derecho la condición de "con fines útiles"; esto es, que toda asociación, como dice Joaquín V. González, debe ser "capaz de contribuir al progreso, a la prosperidad, y al bienestar general"; por consiguiente, toda huelga que contradiga este principio debe ser considerada ilícita.

De acuerdo pues con lo expuesto, el derecho de huelga tiene también sus limitaciones impuestas algunas veces como garantía del orden público, del interés social o del superior interés del estado. Se explican estas limitaciones porque ninguna legislación puede subordinar la tranquilidad, el bienestar general y la existencia misma del estado a los intereses de los grupos antagónicos. Por este motivo, la huelga nunca debe dirigirse hacia esos aspectos de la sociedad o producir sus efectos contra ella; consecuencia de ello surge la necesidad de que los fines perseguidos sean inherentes a la profesión o industria del gremio respectivo, dirigiendo sus pretensiones contra el grupo patronal; exclúyense, por consiguiente, aquellos conflictos que persiguiendo fines distintos a los enunciados son dirigidos contra el estado con propósitos políticos o generales, presentándose bajo el nombre de huelgas políticas.

A este respecto, es interesante la ley inglesa de 1927 sobre los "trade unions" declarando ilegal toda huelga que "no consista únicamente en sostener un conflicto industrial dentro de los límites de la profesión o industria a que pertenescan los obreros en lucha." En idéntico sentido se pronuncian las constituciones mexicana y venezolana.

En nuestro país, la constitución de la provincia de Mendoza declaraba en su artº 14 que la provincia no reconocía el derecho de huelga contra el orden público ni contra

Per ser contrarias al interes social no se admite el movimiento obrero que tiene por objeto producir escalonada y progresivamente el paro de una misma industria o actividades análogas; como así tampoco aquellas huelgas que no tengan al estallar finalidad concreta y bien determinada y solo se propongan causar intranquilidad y trastorno para inducir al grupo patronal a otorgar más facilmente exigencias formuladas más tarde.

Este criterio ha sido sustentado por la cámara de paz letrada (La Ley, tomo 16, pag.10), diciendo: "La huelga que si bien revistió carácter de pacífica, no fué general, no solo en relación al gremio sino también al personal de la empresa, y además que no parece haber tenido una finalidad concreta y determinada que pusiera en evidencia la equidad de la misma, no puede considerarse justa".

Pero los movimientos obreros pueden ser contrarios al interes social o al orden público no solo por sus fines sino también por la forma de ejecución y los medios empleados para llevarlos a la práctica; es así que la doctrina y la legislación han considerado como ilícita la huelga de "brazos caídos" o de ocupación de los lugares de trabajo, tipo éste de coacción empleado con cierta frecuencia en diversos países europeos y americanos, algunos de los cuales, en su legislación, consideran que la huelga debe limitarse a la suspensión de las labores y al abandono del lugar del trabajo.

Están igualmente reprimidos otros hechos que acompañan a la huelga, como los actos de sabotaje, boicott, violencia, todo exceso que ataque la explotación misma y toda tentativa de influir en el ánimo del patrón o ataque su libertad. Dentro de nuestra legislación el artº 158 del código penal nos da el criterio apreciativo de estos hechos.

cial situación en que se encuentran ciertas personas; tales serían los funcionarios y empleados públicos. Se entiende que el estado, actuando por medio de esas personas no puede tolerar que se declaren en huelga porque al paralizar su actividad obstruyen las funciones gubernativas. Es así que si bien las leyes le reconocen el derecho de asociación, le niegan el de declararse en huelga.

Pero no es suficiente la simple sanción legislativa, peneando ciertos y determinados actos, para impedir que éstos se manifiesten. Así es, a pesar de existir tal prohibición, que las huelgas de funcionarios públicos han perturbado la vida administrativa de diversos países europeos y americanos.

En el campo de la doctrina se ha discutido la legitimidad de esta situación; algunos autores, adoptando la distinción del derecho administrativo entre funcionarios de autoridad y funcionarios o agentes de gestión, admiten la huelga para estos últimos por considerar que entre ellos y la administración pública no existe nada más que un simple contrato de locación; mientras que para los primeros se niega en general ese derecho en virtud de existir un contrato de derecho público.

Otros autores, en cambio, considerando que existe un contrato de derecho público entre el estado y todos los funcionarios, ya sean estos de autoridad o de gestión, niegan en absoluto el derecho de huelga entendiendo que la solución corresponde al derecho administrativo y que existe una radical incompatibilidad entre la huelga y la función pública. Las sanciones, en su caso, siendo de índole administrativa, entrañarían la cesantía en el empleo y aun la pérdida de los años de servicio a los efectos de la jubilación o retiro. Creyendo en general de una legislación adecuada, cada país

momento, no siendo del todo extraña la influencia del interés político.

En nuestro país, por carencia de una legislación al respecto, la huelga en el personal de la Administración ha sido objeto de amplios debates en el Congreso. La del personal de Correos - año 1918 - juntamente con la de empleados de la Municipalidad de la Capital - año 1916 - dieron oportunidad a que se discutiera el derecho de los trabajadores a sueldo del Estado a declararse en huelga.

Analizaremos, por último, las limitaciones al derecho de huelga surgidas a raíz de obligaciones contractuales. Distinguiremos primero las provenientes de contratos colectivos; considerando después la situación especial del contrato individual.

Teniendo en cuenta que por lo general el contrato colectivo surge como un medio para poner fin a desinteligencias patronales y obreras o con el objeto de regular las relaciones entre ambos, y considerando que este mismo contrato es un producto de la libre voluntad de las partes, lógico es pensar que cada una de ellas tiene en su ánimo la convicción de mantener esa paz mientras dure el pacto o al menos en cuanto duren las cuestiones que expresamente han sido en él reguladas.

Porque frente a un contrato colectivo pueden presentarse estas dos situaciones: que su hubiesen contemplado tan solo ciertos aspectos de las relaciones patronales y obreras, limitando de ese modo las actividades de cada uno a lo expresamente determinado, o, que el contrato colectivo abarque todos los problemas o situaciones que puedan dar lugar al nacimiento de conflictos; tal sería por ejemplo el caso de un contrato colectivo que establezca la obligatoriedad

primer caso, tendríamos entonces, un contrato de efecto parcial respecto de la huelga, porque podrían plantearse situaciones no contempladas por el mismo que, según el curso de los acontecimientos podrían llegar a provocar el estallido del conflicto. De modo pues que en todo aquello que ha sido objeto del contrato, el derecho de huelga encuentra una limitación; en lo no contemplado, la voluntad de las partes - gremio y patrón - dictará las normas de conducta.

Es en el segundo aspecto donde el contrato colectivo se nos presenta como una verdadera limitación al derecho de huelga, toda vez que en sus estipulaciones ha sido prevista la posibilidad de resolver por medios pacíficos cualquier conflicto que pudiera presentarse.

En cuanto a la situación del contrato individual, algunos autores admiten la posibilidad de que constituya una limitación al derecho de huelga siempre que se tratara de un contrato por tiempo determinado, por suponer que, durante su vigencia, existe una renuncia de ese mismo derecho. Tal solución sería admisible si nos colocáramos en el mismo punto de vista con que hemos analizado los contratos colectivos, es decir, que esa renuncia cabría solo con relación a las cuestiones reguladas en ese mismo contrato.

Desde un punto de vista general podemos decir que, admitido el derecho de huelga deberá éste ejercerse dentro de los límites de las leyes que lo reglamentan - en los países donde éstas existan - y que nunca podrá ser un medio violatorio de disposiciones legales o reglamentarias de cualquier naturaleza que ellas fueran.

Hemos dicho que dentro de nuestra legislación, fuera de la Constitución, no hay ninguna disposición que expresamente reconozca el derecho de huelga: solo la ley N° 8999 sobre creación del Departamento Nacional del Trabajo en el artº

al tratar de los "Consejos de Trabajo" admite el derecho de huelga al decir: "Cuando se suscite algún conflicto entre patronos y obreros sobre materia de trabajo, el Presidente del Departamento, si espontáneamente no fuere solicitado a intervenir por las partes, ofrecerá su mediación para promover un arreglo pacífico en la forma prevista en el artº 7 de la ley".

Como vemos, este medio de solución de los conflictos obreros presenta el carácter de facultativo y fué resistido por los grupos obreros en los primeros tiempos de su implantación.

Otra es, en cambio, la tendencia que presenta la legislación extranjera que al imponer la conciliación y el arbitraje a los grupos antagónicos establece de una manera expresa otra limitación al derecho de huelga.

Es así como Francia, por la ley del 31 Diciembre 1936 prescribe que "en la industria y el comercio todas las diferencias colectivas deben someterse a los procedimientos de conciliación y arbitraje antes de resolverse en la huelga". Por su parte, la constitución mexicana establece: "Los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una junta de conciliación y arbitraje formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos y uno del gobierno." En sentido similar se pronuncian Canadá, por la ley del 22 de Marzo de 1907; Alemania por un decreto del Presidente del Reich del 10 de Noviembre de 1920; el Código de Trabajo de Chile; la ley del trabajo venezolana de 1936 y el proyecto de Código del Trabajo de 1938; Ecuador, por la ley del 31 de Julio de 1936 y finalmente Perú por el decreto del 23 de Marzo de 1936.

Ultimamente, Estados Unidos de Norteamérica con la

cia similar, ya que el objeto de las mismas es poner término con la mayor rapidez posible a los conflictos estallados, previniendo también el estallido de otros al imponer sus buenos oficios a los grupos antagónicos.

-----

DEBATES PARLAMENTARIOS

Entre los debates parlamentarios producidos con ocasión de las huelgas es acaso uno de los más interesantes desde el punto de vista doctrinario el que se realizó en el año 1915 con motivo de la sanción del artº 11 de la ley N° 9653, luego derogada, estableciendo la jubilación para los ferroviarios.

El texto del mencionado artº 11 era el siguiente: "Los empleados u obreros que voluntariamente abandonen sus servicios o los presten de modo que se interrumpa o perturbe la continuidad y regularidad de la marcha de los ferrocarriles, serán considerados como separados del servicio y deberán ser substituídos, perdiendo todo el derecho que hubieran adquirido a las jubilaciones, pensiones, o retiros a que esta ley se refiere y a los aportes que hubiesen hecho, sin perjuicio de las demás responsabilidades en que hubiesen incurrido.

"Los empleados u obreros afectados por esta disposición tendrán derecho a reclamar ante la Junta creada por el artº 7º. Esta Junta constituida en tribunal, resolverá en definitiva, en cada caso, y tendrá facultad para eximir total o parcialmente de las sanciones establecidas en el párrafo anterior si a su juicio el abandono del servicio hubiese sido producido por fuerza mayor o causa justificada".

Por su parte el artº 7º decía: "La administración de la Caja estará a cargo de una Junta de cinco miembros, nombrados por el Poder Ejecutivo en la siguiente forma: un presidente con acuerdo del H. Senado; cuatro vocales designados por mitad entre los empleados y representantes de las empresas. Su organización y funciones serán fijadas oportunamente por la Ley Orgánica de la institución."

el proyecto de ley en cuestión no figuraba el art° 11, siendo introducido éste por la Cámara de Senadores al serle remitido para su discusión. Vuelto en revisión a la Cámara joven a raíz de las reformas introducidas por el Senado, la sanción de esta ley dió lugar a largos e interesantes debates, motivados todos ellos por el texto del citado art° 11.

El miembro informante de la mayoría de la Comisión de Legislación, al aconsejar la aceptación de las modificaciones introducidas por el Senado al proyecto de ley sobre jubilación de empleados ferroviarios, decía: "El art° 11 de la sanción del H.Senado establece que en los casos de abandono individual o colectivo del servicio que perturbe o paralice la marcha de los trenes y cuando ese abandono individual o colectivo sea declarado injustificado y voluntario, a juicio de una comisión mixta que crea el art° 7°, los obreros o empleados ferroviarios que estén en esos casos perderán su empleo y con él también los derechos inherentes a la jubilación.

"En dicha disposición no se ha calificado como delito, ni mucho menos, el hecho del abandono individual o colectivo del servicio (la huelga) ni se establece penalidad para la última. Lo único que dice el artículo es que cuando un empleado que ha contratado un servicio con la empresa lo abandona, ya sea individual o colectivamente, y cuando este abandono ha causado la paralización en la marcha de los trenes con los perjuicios enormes que son consiguientes; y más todavía cuando ese hecho no solo ha producido esos tan graves males, sino que es ilegítimo y a la vez voluntario, es decir, no determinado por la violencia de los otros empleados - todo esto resuelto por un tribunal mixto de em-

un hecho, la cesación voluntaria del contrato de trabajo, lo acepta con todas sus consecuencias, o sea la pérdida de los derechos que emergen del contrato abandonado."

Y agregaba a continuación: "La ley de que se trata exige un aporte considerable a las empresas y al público en forma de un impuesto; y lógico es entonces que cuando esos aportes se exigen en razón del carácter público del servicio, el estado no permanezca indiferente cuando por un acto ilegítimo se producen grandes perturbaciones".

Y para finalizar, decía:

"Y he de demostrar que en todas las legislaciones el hecho de que se trata y que para nuestra ley únicamente crea responsabilidades de orden civil, se califica como delito y es penado con privación de la libertad".

El miembro informante de la minoría de la Comisión de Legislación, en disidencia con la mayoría en lo que se refiere a la prescripción contenida en el artº 11, expresaba por su parte: "La sanción del artº 11 es inconveniente, a juicio de la minoría de la Comisión, porque establece limitaciones y restricciones allí donde no están perfectamente justificados los derechos correlativos. La sanción de esta ley, al acordar en términos generales, casi teóricos, el derecho a la jubilación ferroviaria, no determina para los empleados, en prescripciones precisas, cuáles son los derechos que ella misma consagra; y, en cambio, la sanción del artº 11 establece en forma definitiva limitaciones y restricciones que afectarán profundamente el prestigio de la ley ante los propios gremios que está destinada a favorecer".

Analizaba más adelante el organismo que se constituía para resolver los conflictos entre el capital y el trabajo

rentemente estaba compuesto de representantes de unos y otros, en el fondo significaba el predominio exclusivo de las empresas, toda vez que los representantes de los empleados designados a ese efecto serían los de alta jerarquía, aquellos que el gremio puramente obrero considera habitualmente como formando parte integrante del interés capitalista de las empresas.

Decía más adelante: "No debe perderse de vista el alcance político que tiene la sanción de esta ley, encaminada primordialmente a ser una ley de pacificación, destinada a tranquilizar a todo el gremio obrero, agitado en las épocas en que se iniciara la sanción de esta ley por hondas perturbaciones que afectaron el bienestar y la riqueza pública. Y la sanción de esta ley, incluido el artº 11 en el articulado del proyecto, no realizará esos propósitos fundamentales, no solo porque ella crearía una situación de inquietud y de desconfianza respecto de sus prescripciones, sino porque estos sentimientos y estas maneras de ver han sido claramente expresados por los gremios interesados, contrarios a la aceptación de la cláusula del artº 11".

Y finalizaba diciendo: "Disposiciones de la naturaleza de las que entraña el artº 11 podrían ser oportunamente incluidas en la ley orgánica definitiva que se dicte como consecuencia de las propias disposiciones contenidas en la ley que se debate. Nada se perderá con que ellas vengán a su hora, con la colaboración necesaria de todos los intereses, para fijar soluciones que sean la expresión del consenso general y que establezcan reglas de equidad y derecho destinadas a fortalecer el prestigio de la ley".

El doctor Palacio, que también estaba en disidencia con la mayoría de la Comisión, al hacer uso de la palabra

los ferrocarriles argentinos, su influencia en el desarrollo económico del país y la situación de los obreros del riel, como así también la de las empresas, frente al proyecto de ley en cuestión.

Al fundamentar su disidencia respecto del artº11, decía: "Este artículo, que afecta fundamentalmente los derechos del trabajador, ya que le priva del ejercicio de huelga, es de una inoportunidad indiscutible dentro del despacho, y así fué reconocido por los mismos miembros de la mayoría que sostienen el proyecto que se encuentra a la consideración de la cámara; y esa inoportunidad que dejo señalada se agrava por la circunstancia de que nada hay en él que se refiera al contrato colectivo de trabajo.

"Con este artículo, señor Presidente, se sanciona una irritante ley de excepción y los que estamos en esta Cámara defendiendo los intereses generales del país, pero especialmente los de la clase trabajadora, hemos de oponernos con toda tenacidad a que se mutile el derecho de los obreros ferroviarios, quizá los más dignos de consideración por la labor que realizan."

El diputado Araya, por su parte, se expresaba en los siguientes términos: "No soy contrario a las huelgas, pero creo que se equivocan los que sostienen que existe un derecho de huelga en el sentido que se da corrientemente a esta expresión. Por lo general, se confunde el derecho de asociación con el derecho de huelga. Se cree que cuando se legisla sobre las huelgas, se quiere matar el espíritu de asociación en los gremios y en las clases obreras. Entiendo que no es así. Yo no he encontrado ni en nuestra legislación ni en ninguna del mundo establecido el derecho a la huelga, pero he encontrado el derecho de asociación en todas las leyes. El derecho de trabajo significa también el de pagar

su prestación. Y ese mismo derecho a negar el trabajo por un salario en condiciones determinadas, puede ser utilizado colectivamente en la misma forma que lo individualmente. De manera, pues, que la huelga no viene a ser sino una derivación de la libertad de trabajo y del derecho de darlo o no darlo, según que las condiciones convengan o no convengan al obrero. En ese sentido el trabajo es una mercancía al igual de otras cosas, que se dan por un precio determinado o que se niegan cuando ese precio no conviene. Siendo eso así y existiendo la libertad de trabajo, no habría porque establecer en la legislación un derecho de huelga que por virtud de ese hecho fundamental implica también el derecho de trabajar o de no trabajar.

"Las huelgas han sido un medio útil que han tenido las clases obreras para defender sus legítimas y justas pretensiones, y también han sido un medio para elevar el nivel y el concepto intelectual y moral de la clase trabajadora.

"Pero hay huelgas y huelgas. Yo no creo que el caso de una huelga ferroviaria sea el mismo de una huelga industrial. En el caso de una huelga industrial vemos divididos netamente en dos partes a los adversarios: los empresarios o capitalistas de un lado y los trabajadores del otro; y aunque el público en general padece indirectamente por el conflicto, el interés y la solidaridad nacional no se encuentran comprometidos. Distinto es cuando se trata de una huelga ferroviaria. Ya no son solo los intereses particulares de gremios o de capitalistas los que están en juego; son, en primer lugar, los intereses nacionales, toda la riqueza del país, todo su trabajo, los que padecen por consecuencia de una huelga. Se detienen los ferrocarriles, y con el cese de la circulación se paraliza el comercio y el trabajo en las industrias: la primera consecuencia, por la im-

posibilidad de hacer los suministros de mercaderías, es que se elevan los precios de los artículos de consumo, siendo la primera víctima la clase trabajadora de las grandes ciudades. Esta es la menor consecuencia, pues con la falta de trabajo pierden sus salarios los obreros y sufren el hambre y la miseria todos sus hogares. Entonces, en una huelga ferroviaria ya no son solo los intereses de los capitalistas y de los obreros los que están en pugna: hay otro comprometido, que es más alto, y es el interés nacional."

Expresaba más adelante: "El proyecto de jubilaciones y pensiones ferroviarias no encierra en ninguno de sus artículos una condenación de la huelga, ni califica el acto como delito; no impone penalidades que puedan constituir una traición a las justas reivindicaciones de los obreros ferroviarios ni tampoco una claudicación con ningún principio de previsión social."

El diputado Bravo, después de fustigar al diputado Araya por los conceptos que vertiera y por los antecedentes aportados a la discusión, expresaba por su parte:

"Creo, que para que el Congreso argentino llegue al extremo de dar una sanción como la que importaría la aprobación del artículo 11 del proyecto que discutimos, es necesario que previamente el Congreso haya dictado una legislación completa sobre accidentes del trabajo, que haya reglamentado la jornada del mismo, que haya establecido las bases del salario mínimo, que haya establecido los seguros para los casos de enfermedad; en una palabra, para que se trate de coartar o de retirar a los obreros el derecho que tienen de declararse en huelga, es necesario, que se eliminen, en virtud de la acción legal, las causas que pueden

sas que pueden provocar la huelga, los socialistas y los trabajadores sostendremos de común acuerdo que los obreros tienen en este país y en cualquier parte del mundo el derecho de declararse en huelga para reclamar mejores condiciones de vida y de trabajo".

Para finalizar, solo nos resta agregar que este asunto fué tratado hasta quedar agotado; se aportaron valiosos elementos de juicio en pro y en contra del derecho de huelga por parte de los obreros ferroviarios, se examinaron detenidamente las legislaciones extranjeras más adelantadas en la materia, principalmente la de los países como Australia, Nueva Zelandia, Inglaterra y Estados Unidos; se analizaron los antecedentes legislativos en nuestro país - ley y reglamento general de ferrocarriles - frente al artículo 11 del proyecto en discusión, no faltando tampoco las adhesiones de las distintas agremiaciones ferroviarias, favorables unas, desfavorables otras, a la sanción del artículo.

Agotadas las discusiones y puesto a votación el proyecto con las modificaciones introducidas por el Senado, las mismas fueron aprobadas quedando convertido en ley.

En síntesis, el artículo se sancionó, pero de la discusión quedó evidenciado que la huelga, no apareja sanción penal para los obreros ferroviarios, la que se ha limitado a lo consignado expresamente. Sobre todo primó en su sanción el carácter particular de los servicios ferroviarios y tratarse de una industria de monopolio, que se ejerce en virtud de un privilegio otorgado por el Estado y que funciona obedeciendo a leyes, que tienen en vista la defensa del interés colectivo y público.

### JURISPRUDENCIA

En la República Argentina, a falta de una legislación específica sobre la materia, la jurisprudencia, basándose en general en la doctrina, ha debido desempeñar un papel que difícilmente se haya presentado en otros aspectos del derecho; ha sido ella la que siguiendo de una manera constante y uniforme determinados conceptos, ha debido pronunciarse sobre la legitimidad de los movimientos ya producidos, enriqueciendo y creando los principios directores y reguladores del derecho de huelga, llenando de esa manera una de las más importantes lagunas de nuestra legislación obrera.

Si bien es cierto que el parlamento argentino, con la sanción de numerosas leyes protectoras de las clases obreras ha suprimido muchas de las causas que en los primeros años de nuestro siglo dieron origen a gran cantidad de conflictos entre patronos y obreros, no es menos cierto que el adelanto industrial del país y el mayor desenvolvimiento y potencialidad de los organismos obreros han contribuido a mantener latente ese antagonismo entre el capital y el trabajo. De ahí pues que los Tribunales hayan debido pronunciarse en numerosos casos, lo cual les ha permitido la consagración en forma definitiva de principios doctrinarios. Y los fallos de estos Tribunales - cuyos fundamentos a continuación se extractan - constituirán sin duda uno de los antecedentes más inmediatos y de mayor valor que podrán aportarse al sancionarse la correspondiente legislación.

Fundamento de los fallos, en ocasión de conflictos, sometidos a los Tribunales argentinos:

Es indudable y este Tribunal así lo ha establecido en

la materia, que la huelga suspende el contrato de trabajo y no produce su rescisión, pero la finalidad que persigue el movimiento debe ser justa y siempre que el referido derecho se ejercite en forma pacífica, circunstancias que se apreciarán en cada caso para determinar si la actitud del principal que declara rescindido el contrato es o no legítima. (Santiago J. versus Miñana M. - Cámara de Paz Letrada Sala II. La Ley. Tomo 12, pag.1159).

-----

En caso de huelga serán los jueces con el poder discrecional que la ley y la doctrina le reconocen, quienes terminado el movimiento y estudiado todas las circunstancias que lo caracterizan, dirán si se ha perseguido una finalidad justa y si la actitud de los empleados y obreros ha sido legítima o abusiva. La huelga, que si bien revisió carácter de pacífica no fué general no solo en relación al gremio sino también al personal de la empresa, y además que no parece haber tenido una finalidad concreta y determinada que pusiera en evidencia la equidad de la misma, no puede considerarse justa.

La huelga cuya justicia no se ha podido establecer importa una injuria y un daño causado voluntariamente al patrón que autoriza al despido sin la obligación de indemnizar. (Ramón J. versus Carrier Lix Klett - Cámara de Paz Letrada - Sala I. La Ley. Tomo 16, pág. 10)

-----

La negativa del patrón a reincorporar a un obrero después de finalizar una huelga general, profesional y no violenta, importa la rescisión del contrato por culpa del principal, dando derecho al obrero a reclamar las indemnizaciones de la ley N° 11.729. (Sturino R. versus "El Glo-

II. La Ley, tomo 13, pág. 560).

-----

La Adhesión a una huelga no debe interpretarse abandono del trabajo, sin determinar no solo el objeto perseguido por el movimiento, sino también la naturaleza o modalidad del mismo; pues existe una marcada diferencia entre las huelgas que tienden a obtener una mejora de los salarios y la tendiente a crear una resistencia contra disposiciones reglamentarias o bien ejercer presión en el ánimo del empleador a fin de lograr ventajas o beneficios inmoderados. La huelga que revistió caracteres pacíficos, fué motivada por aspiraciones de mejoras y se solucionó con la obtención de las mismas, no constituye abandono del trabajo, sin que pueda alterar esta situación la circunstancia de que el actor en el caso no se haya presentado inmediatamente a reincorporarse a sus tareas, después de la fecha de terminación del conflicto. (Hacán Alberto versus Sastretería "Welldress". Cámara de Paz Letrada, Sala IV, La Ley, tomo 14, pág. 878).

-----

La huelga rompe el contrato de trabajo si no acompañan a ella las modalidades que las justifiquen. De ahí que para llegar a una conclusión precisa y decisiva, sea necesario que las reclamaciones que determinaron la huelga hayan sido expresamente puntualizadas. El abandono del trabajo a raíz de la suspensión de cierto número de obreros es injustificado, puesto que el principal goza de la facultad de suspender a sus empleados y éstos son indemnizados cuando la suspensión implica despido. No basta para justificar la huelga declarada después de la supresión de ciertos obreros, la circunstancia de que pudiera tener ori-

pendidos que ganaban poco jornal habrían sido objeto de esa medida a raíz de sus reclamaciones, si el resultado final de la huelga no es reconocido. (Rivero E. versus Establecimiento Gratry - Cámara de Paz Letrada. Sala III, La Ley, tomo 15, pág.869)

-----

La huelga general que tuvo por objeto conseguir mejoras, no puede reputarse injustificada por el solo hecho de no haberse obtenido los propósitos perseguidos. Si después de terminada la huelga el obrero se presentó a solicitar trabajo y se le prometió su reincorporación no habiendo tenido lugar ésta dentro del término de tres meses, existe ruptura del contrato por voluntad del principal, pues excede el plazo legal de suspensión. (Altavista Rafael versus Bonzo Hnos. Ltda., Cámara de Paz Letrada, Sala IV, La Ley, tomo 17, pág.801).

-----

La huelga suspende el contrato de trabajo y no produce su rescisión si la finalidad que persigue el movimiento es justa y siempre que ella se ejercite en forma pacífica.

La comprobación - que debe ser amplia y concluyente - de la legitimidad de la huelga, queda librada al prudente criterio judicial cuando de ello surgen consecuencias relacionadas con la aplicación de la ley N° 11.729. Para establecer la legitimidad de la huelga no basta que el movimiento se desarrolle pacíficamente y que se enuncien como finalidad del mismo mejoras en las condiciones del trabajo en sus distintos aspectos; es imprescindible para juzgar bien, conocer en qué consisten concretamente esas mejoras, relacionándolas con las condiciones anteriores del trabajo, su concordancia en cuanto a derechos y obligaciones de ambas partes con referencia a otras de naturaleza más o menos

semejantes dentro de las que regulen un determinado gremio; la intervención de la autoridad administrativa competente con propósitos de conciliación o arbitraje voluntarios; el resultado final del movimiento, las mejoras obtenidas y la negativa patronal a aceptar las que, de todos aquellos antecedentes, resulten lógicas y equitativas y justifiquen, por lo tanto, la razón invocada para legitimar el movimiento o reincorporar el personal con mejoras o sin ellas, una vez finalizado el mismo.

Para que se pueda tener por legítima la finalidad perseguida por una huelga, no basta concretar en un pliego una serie de pedidos, que pueden ser irrefutables en doctrina como justas aspiraciones de la clase obrera en la lucha entre el capital y el trabajo; es necesario demostrar que ello no constituye una exigencia abusiva.

Cuando no se ha probado la legitimidad de la huelga que originó la suspensión del trabajo, la ruptura del contrato de trabajo es imputable a los obreros y, por ende, carecen de derecho para reclamar indemnizaciones por despido arbitrario y falta de preaviso. (Cabral Eduardo versus Neyra e hijos. Cámara de Paz Letrada, Sala III. La Ley, tomo 19, pág. 806).

-----

No puede estimarse justificada una huelga motivada exclusivamente con el propósito de impedir el ejercicio de una incontestable facultad patronal, cual es la de suspender a sus empleados hasta el límite del plazo legal.

La huelga declarada a raíz de haberse negado el principal a dejar sin efecto la suspensión que impusiera a uno de sus obreros, constituye abandono del trabajo, con prescindencia de si las exigencias formuladas por los obreros

declaración puedan ser o nó razonables. (Le Pera Pascual versus Capisciolti Cosentino y Cía. Cámara de Paz Letrada, Sala III. La Ley, tomo 19, pág. 231)

-----

Las huelgas pueden dividirse en reivindicatorias y atentatorias; siendo las primeras las que, a más de revestir carácter general formulan un reclamo lícito, observan un procedimiento correcto, tienen una actitud tranquila y van tras de una aspiración general, pues en tales condiciones ese movimiento entraña el ejercicio de la facultad de "peticionar a las autoridades" garantizadas en el artículo 14 de la Constitución Nacional; y siendo esas autoridades, para tales casos, las del Departamento Nacional del Trabajo, en su carácter de órgano legal instituido para dirimir, pacífica y equitativamente, los conflictos entre el capital y el trabajo.

Las huelgas atentatorias son las que, a más de no estar revestidas de los requisitos anteriores, no van tras de un fin lícito, ni llevan un desarrollo tranquilo, ni respetan los derechos patronales en su licitud y extensión.

No hay ni puede haber un concepto general de la huelga. Aceptar o rechazar un movimiento de tal naturaleza, por sus aspectos generales, es incurrir en errores que entrañar injusticias. Todo movimiento huelguista debe ser estudiado, en cada caso, en sus características propias o modalidades especiales, pues son éstas y nó el movimiento en si mismo, lo que da la pauta para su clasificación y su aceptación o rechazo. Aceptación por su "licitud"; rechazo por su "arbitrariedad". En el primer caso, no es una causal de despido, pues se trate de una huelga reivindicatoria; en el segundo sí, por tratarse de una huelga atentatoria.

rada y lícitamente desarrollada, no puede constituir jamás un atentado a ninguna actividad o un menoscabo a ningún derecho. Quien ejerce un derecho no hiere derechos: así sucede con la declaración de huelgas lícitas.

Es injustificado el despido de un obrero huelguista si se trata de un movimiento general, reivindicatorio y no atentatorio, terminado por un convenio - ley para las partes a tenor del artículo 1197 del Código Civil - cuyas estipulaciones en punto a la obligación de no tomar represalia y readmitir al personal no fueron concluidas por el empleador, quien, por otra parte, dejó transcurrir más de tres meses una vez terminada la huelga: lapso de suspensión que legalmente se convierte en despido. (Rodríguez M.A. versus Lix Klett y Cía.- Ira. Instancia. Capital. La Ley, tomo 22, pág. 334).

-----

La huelga que concluyó con un convenio colectivo mejorando los salarios, que abarcó gran parte de las fábricas del ramo y se desarrolló sin incidencias graves, debe considerarse justa y pacífica. La huelga justa y pacífica solo suspende los efectos del contrato de trabajo. Los obreros huelguistas no incorporados a la terminación de la huelga que revistió los caracteres de justa y pacífica, tienen derecho a las indemnizaciones impuestas por la ley 11.729 para los casos de despido injustificado. (Ahsehrad Marcos versus Borel José. Cámara de Paz Letrada, Sala I. La Ley, tomo 22, pág. 343).

-----

La sola circunstancia de que la huelga no obtuviera buen éxito, no basta para concluir que fuera inadmisibile la actitud de los empleados al participar en la misma. La

actividades en la fábrica, terminada la huelga que no puede calificarse de abusiva ni de injustificada, importa la rescisión del contrato por su culpa. (Tavada Luis versus Scheuss y Roth. Cámara de Paz Letrada, Sala III. La Ley, tomo 22, pág. 1017).

-----

Siempre que la finalidad perseguida por el movimiento huelguista sea justa, general y se ejercite en forma pacífica, y sin injurias para el empleador, no comporta la ruptura del contrato de trabajo. Estas circunstancias son las que deberán apreciarse para determinar si la actitud del patrón al declarar rescindido el contrato ha sido o no justa. (Prietti Antonio versus Intrieri Hnos. Cámara de Paz Letrada, Sala II, Jurisprudencia Argentina, tomo 73, página 316).

-----

En términos generales, solo deben aceptarse como justificadas las huelgas que persiguen un "fin económico" de mejoras en las condiciones del contrato de trabajo, sea jornales, horas de labor o salubridad del lugar. Como testimonio de fuerza o simpatía a la causa de los camaradas, no son admisibles, porque se persiguen "fines políticos o personales".

No ha existido abandono del trabajo, sino despido si el obrero se plegó, por solidaridad a una huelga tendiente a conseguir mejoras en jornales - ya obtenidos en la propia empresa - y al presentarse a reanudar sus tareas fué suspendido sin término, pasando más de tres meses en esa situación y el patrón no demostró que no se presentó a reiniciar sus tareas. (Suárez Teófilo versus Filippini S.A. - Cámara de Apelación Comercial y Criminal de Men-

La huelga solo es legítima, cuando ha revestido carácter general, tuvo un desarrollo pacífico y ha sido inspirada en un motivo justo de mejoramiento común. Solo en tales casos se hacen pasibles de sanción los patronos que no accedan a reincorporar a su empleo a los trabajadores que han adherido al movimiento.

La huelga que no ha revestido carácter general y ha importado violar las cláusulas del contrato colectivo de trabajo, no hace pasible de sanción alguna al patrón que se niega a reincorporar a los obreros que han participado del movimiento. Reviste el carácter arbitrario la huelga parcial motivada por el cambio de horario de trabajo de un obrero, cuando el contrato colectivo no restringía al patrón esa facultad, sin recurrir previamente al medio pacífico pactado en dicho convenio para solucionar las divergencias que se suscitaren. En la actualidad predomina en la jurisprudencia la solución en cuya virtud, si bien la huelga mantiene el vínculo contractual, provisionalmente deja en suspenso sus efectos. (Di Coco Emilio versus Fassoli Hermanos - Supremo Tribunal de Santa Fe - Sala II - La Ley, Tomo 23, pág. 554)

-----

Si no se ejerce o intenta ejercer violencia física contra un obrero para compelerle a la huelga o "boycott" el hecho no encuadra en el artículo 158 del Código Penal. (Colección oficial de fallos de la Cámara de Apelación en lo Criminal y Correccional de la Capital. Tomo 1 pág. 76)

-----

El contrato de empleo privado autoriza el ejercicio del derecho de huelga para establecer el equilibrio que haya podido ser alterado por decisión de uno de los contratantes, como sucede en el caso de rebaja de los salarios im-

otros. Cámara de paz letrada. Sala IV - Gaceta del foro, tomo 44, pág. 232)

-----

El obrero puede dejar en suspenso el contrato de empleo o de trabajo, en caso de huelga, siempre que ésta sea legítima, es decir, que revista los caracteres de un movimiento justificado, quedando a cargo de los jueces, la tarea de apreciar las circunstancias especiales de cada caso con el fin de establecer la legitimidad o ilegitimidad del movimiento. (Gallegos versus López Hnos. - Cámara de Apelación de Dolores. Diario de Jurisprudencia. 1942, Tomo II, pág.674).

-----

## LA HUELGA Y LOS SERVICIOS PUBLICOS

Trataremos ahora uno de los puntos de mayor importancia, no solo por los debates doctrinarios a que ha dado lugar, sino también por su interés práctico, ya que cualquiera que sea la solución dada presentará siempre interesantes aspectos susceptibles de análisis crítico.

Es que dado el fundamental papel que desempeñan los servicios públicos, es indudable que todo aquello que atañe a su normal prestación y desenvolvimiento, atrae la atención no solo del estudioso sino también del hombre de gobierno encargado de dar la solución práctica.

La huelga, al traer como consecuencia la paralización parcial o total de ciertos servicios públicos, se presenta en unos de sus aspectos más graves e interesantes. Cuando la huelga abarca campos de actividad privada, grandes pueden ser los perjuicios que la acompañan, pero mucho peores son aun los efectos que la misma produce cuando se extiende a aquellas actividades que en los tiempos modernos adquieren fundamental interés para el bienestar de la sociedad y aun a veces para su subsistencia misma. Por ello la actitud de la autoridad administrativa o política no puede ser la misma en ambos casos: en el primero puede discutirse la ingerencia del estado como mediador en la solución del conflicto; en el segundo creemos que nó. Y, en efecto, siendo uno de los caracteres esenciales de los servicios públicos la regularidad y continuidad, su perturbación, como consecuencia de un conflicto ocasiona serios trastornos al normal desenvolvimiento de las actividades, a lo cual el estado, como es lógico suponer, no puede permanecer ajeno.

Pero, qué se entiende por servicio público? Para Jáze, servicio público es aquel que existe para dar satisfacción

regular y continúa a necesidades de interés general, mediante un régimen jurídico especial que puede ser modificado en cualquier instante por leyes y reglamentos.

Sus caracteres esenciales serían:

- a) Régimen jurídico especial
- b) Regularidad y continuidad
- c) Modificabilidad.

Por su parte, otro distinguido tratadista francés, Hauriou, dice que el servicio público es aquel servicio técnico prestado al público de una manera regular y continua, para responder a la satisfacción de una necesidad pública, por una organización pública. Más tarde, en otra de sus obras, definió el servicio público como una organización de poderes y competencia para establecer, en beneficio del público, un servicio regular y continuo en mira de altos intereses de policía.

Sus caracteres esenciales serían:

- a) Servicio técnico
- b) Regularidad y continuidad
- c) Debe satisfacer una necesidad pública
- d) Prestado por una organización pública

Bielsa, en su obra "Derecho Administrativo" distingue entre servicio público propio y servicio público impropio. Serían servicios públicos propios los que presta o debe prestar el estado, directamente o por concesionarios; los impropios son aquellos que tienen de común con los propios satisfacer en forma más o menos continua necesidades colectivas, pero no es el estado quien los presta ni los concede sino que tan solo los reglamenta; se rigen por mera autorización. Agregue después que el concepto de servicio público vendría a corresponder al de servicio público propio y en-

administración pública activa, directa o indirectamente, para la satisfacción concreta de necesidades colectivas y asegurada esa acción o prestación por el poder de policía.

Analizando las definiciones precedentes, observamos en ellas una serie de elementos y caracteres similares, como ser la regularidad y continuidad de los servicios, la generalidad, etc., caracteres que más que a la naturaleza pertenecen a la esencia misma del servicio público.

Podría concebirse acaso, una situación de adaptación entre instituciones como la huelga y los servicios públicos?

Podría presentarse el caso de que sin suprimir ninguno de los elementos o caracteres de dichas instituciones, ambas desempeñaran el papel que les corresponde?

Evidentemente, nó; alguien ha dicho que huelga y servicios públicos son términos antagónicos y más que antagónicos - agregaríamos - excluyentes, puesto que donde impera uno deberá jurídicamente desaparecer el otro.

Analizando la misma definición de la huelga, tenemos que es "la cesación simultánea y concertada del trabajo" y en el concepto de servicio público encontramos como caracteres esenciales la regularidad y continuidad. Cómo encontrar una fórmula de solución a este antagonismo? Se dirá que no hay porqué impedir que el asalariado de un servicio público tenga la posibilidad de luchar contra su patrón ya sea éste el Estado o un concesionario, de la misma manera que el asalariado de la industria privada.

La observación es en cierto sentido exacta, pero es indudable que el derecho de huelga está siempre subordinado al interés superior del Estado y de la comunidad. Interés superior representado en este caso por la prestación de

los altos fines a que están destinados, una mayor y eficaz protección por parte del Estado que los intereses privados de los asalariados.

#### Antecedentes nacionales.

En la legislación nacional, como en todo lo relativo a la materia que examinamos, no encontramos ninguna disposición que contemple esta cuestión de los servicios públicos y la huelga.

En cambio, desde el año 1904 en que el Dr. Joaquín V. González proyectó la Ley Nacional del Trabajo, hasta que el poder Ejecutivo remitió al Congreso con su mensaje de fecha 14 de Julio de 1933 el proyecto de Código Nacional del Trabajo, de que es autor el Dr. Carlos Saavedra Lamas, se presentaron diversas iniciativas parlamentarias con referencia a los conflictos en materia de servicios públicos.

El proyecto del Dr. Joaquín V. González constaba de 466 artículos divididos en 14 Títulos; en la exposición de motivos, el autor hace un meditado estudio de la historia, con abundante cita de autores, de la legislación extranjera hasta entonces sancionada, agregando por su parte los fundamentos en que prestigiaba los diversos principios adoptados en el desarrollo del proyecto. Improvisa una legislación general en la materia en la época en que los estudios no estaban muy desarrollados; campea en ella el propósito de previsión y conciliación, en momentos en que el país atravesaba por una verdadera crisis social, fiel reflejo de disturbios similares ocurridos en el extranjero.

Establece prohibiciones contra el "boycott", coacción y amenazas durante la suspensión del trabajo, sea contra los patronos o contra los obreros; reprime toda interrupción del comercio interprovincial o internacional, así co-

y el movimiento de exportación e importación de los puertos de la República por más de diez días consecutivos.

Cabe recordar los proyectos del diputado M. del Barco, de 14 de Diciembre de 1917 sobre Tribunal de Conciliación para Ferroviarios, y del diputado Julio A. Costa sobre Servicios Públicos y Huelgas del 31 de Enero de 1912, reproducido en 1918 y 1922 por los diputados Míguez y Sánchez Serrondo, y el proyecto Palacios, Justo y Laurencena presentado el 19 de Junio de 1912.

El proyecto del 6 de Junio de 1919 del diputado Carlos A. Becú, es el que pone en manos del Poder Ejecutivo medios más eficaces para la solución del conflicto; considera como huelga el abandono del trabajo por más de una tercera parte de los obreros de un establecimiento. Los empleados y obreros de los servicios públicos no podrán declararse en huelga; entiende por servicio público los transportes públicos, los servicios portuarios, las comunicaciones postales, la fabricación, transporte y expendio de combustibles; se exigirá compulsivamente el trabajo en las empresas de alumbrado, obras sanitarias, comunicaciones telegráficas, policía, bomberos, transporte de alimentos, combustibles y forrajes para el uso de las fuerzas armadas, por ser servicios de necesidad social y orden público. Para hacer continuar esos servicios, el Poder Ejecutivo estaría autorizado a movilizar las personas necesarias, abonándoles los salarios pertinentes. Los extranjeros sería deportados sin juicio previo si tomaran parte en esta clase de huelgas.

Disposiciones parecidas se encuentran en el proyecto del diputado Carlos J. Rodríguez, según el cual toda vez que la huelga o cierre afectara a un servicio público, podría la autoridad intervenir para administrarlo durante el con-

nando los sueldos corrientes. Al terminar la gestión, presentaría la cuenta al patrón o empresa, sin más obligación que la de entregarle el producto líquido de sus gestiones, salvo las indemnizaciones por culpa o dolo de sus empleados.

El Código de Trabajo proyectado en 1921 por el Poder Ejecutivo, establecía el arbitraje obligatorio. Además prohibía a los empleados y obreros del Estado o de los municipios declararse en huelga, haciendo una excepción para los demás servicios públicos.

En 1932 Sánchez Sorondo funda un nuevo proyecto de Régimen de las Asociaciones Gremiales y Patronales que establece también el arbitraje obligatorio y prohíbe la huelga en los servicios de utilidad pública.

En los fundamentos del proyecto de 1933 de Saavedra Lamas - Código de Trabajo - se reconoce como antecedente inmediato el despacho de la Comisión de la Cámara de Diputados de 1919; se contempla el caso de la huelga en los servicios públicos y se dice que, tratándose de un conflicto susceptible de originar perturbaciones para el interés general, no se podrá recurrir en última instancia a la huelga o "lock-out", como está permitido, según lo dispone el artº 300 del mismo proyecto, para las industrias y ocupaciones comunes.

Afirma su autor que estas disposiciones, las consagra la doctrina y la legislación comparada, que, considerando la naturaleza y la trascendencia que una suspensión de trabajo pudiera tener en los servicios de carácter público, fijan para el caso normas verdaderamente prohibitivas. El artº 302 enumera los servicios que revisten ese carácter y comprenden: los de correos, telégrafos y teléfonos; provi-

provisión de fuerza motriz; transporte y puertos; abastecimiento y expendio de artículos alimenticios de primera necesidad.

El artº 294 establecía que en los casos de interpretación del contrato - cuando se trate de servicios de carácter público - las divergencias en la apreciación de los intereses del trabajo, haya sido denunciado o no el contrato colectivo, el fallo del tribunal de arbitraje sería inapelable y obligatorio. El fallo fijaría las responsabilidades incurridas <sup>por</sup> /la parte que se alzara contra él.

Analizando estos proyectos, vemos que en general su contenido se asemeja; restringen el derecho de huelga al someterlo a la conciliación y arbitraje o directamente lo prohíben; fijan en una enumeración las actividades que se entienden por servicios públicos y establecen las medidas que el Poder Ejecutivo está autorizado a usar para sofocar el conflicto una vez producido y que son: la movilización de las personas necesarias y la prestación por parte del Estado de los servicios afectados - durante el tiempo que dure la huelga - cuando ha sido otorgado en concesión a un particular.

#### Antecedentes extranjeros.

En general, la tendencia de la legislación extranjera es restringir el derecho de huelga, ya sea al establecer un preaviso para su declaración, o dando ingerencia a la autoridad administrativa para la solución del conflicto, o bien ese derecho se encuentra expresamente prohibido en vista de las grandes perturbaciones que produce en la vida social la paralización de los servicios públicos en cualquiera de sus manifestaciones.

En Méjico no se puede paralizar el trabajo en los

ción; considérase como servicio público, a este efecto, los de comunicaciones y transportes, gas, luz y energía eléctrica, aprovisionamiento y distribución de agua a las poblaciones, servicios sanitarios, hospitalarios y artículos de primera necesidad, siempre que la rama entera de ese servicio quede afectada; son los artículos 265 y 266 del Código de Trabajo de 1931.

En Guatemala, la Ley de Trabajo del 30 de Abril 1926 en sus artículos 67 a 71 establece que la huelga y los paros deben ser anunciados públicamente: a) con 15 días de anticipación, si se trata de servicios públicos, de ferrocarriles, muelles, alumbrado, fuerza motriz o de servicios de provisión de artículos indispensables para la subsistencia; y b) con 8 días de anticipación en los demás casos. Los actos ejecutados en contravención, son considerados delitos contra el orden público y penados con tres años de prisión condicional. Además, tratándose de servicios públicos, el Poder Ejecutivo interviene para administrarlos durante el paro o huelga; su acción se limita en este caso al tiempo indispensable para evitar perjuicios al público, sin otra obligación respecto de las empresas o propietarios de entregar al terminar, el producto líquido de la gestión, salvo las indemnizaciones a que pudiera haber lugar por culpa o dolo de sus empleados durante la intervención.

El decreto supremo de Perú del 12 de Mayo 1920 establece que los empleados de las empresas de transportes no pueden declararse en huelga, sino a la terminación del viaje. Tampoco pueden hacerlo, a no ser con un previo aviso de tres días los empleados y obreros de las empresas de alumbrado, ferrocarriles, tranvías, comunicaciones telefónicas y telegráficas.

huelga y el "lockout" sin agotar previamente el procedimiento de conciliación. Si la paralización del trabajo pone en peligro inmediato la salud o la vida económica o social del país, el gobierno puede asegurar la continuación del trabajo en la medida que lo exija el interés público.

En Bolivia el art° 18 del Código de 1939 prohíbe la suspensión del trabajo en los servicios de carácter público; su contravención es penada con la máxima sanción de la ley.

El art° 539 del Código Chileno de 1931 dispone que, en caso de huelga o cierre de la fábrica, en empresas o servicios cuya paralización ponga en peligro inmediato la vida social o económica o la salud de la población, el gobierno podrá proveer a la reanudación de las faenas en la forma en que lo exijan los intereses generales, pero no podrá hacer la contratación del personal necesario en condiciones inferiores a las fijadas por el informe de la Junta Permanente de Conciliación.

Colombia, en la ley N° 78 del 19 de Noviembre 1919, declara legítima la huelga tendiente al mejoramiento de las condiciones retributivas del trabajo, tales como jornada, salarios, horas de trabajo, condiciones de higiene, etc., o para sostener las condiciones actuales cuando se trate de desmejorarlas; en todos los casos la huelga deberá realizarse en forma pacífica. Los empleados en viaje de una empresa de transportes no pueden declararse en huelga, sino hasta que el viaje se lleve a término. Tampoco pueden declararse en huelga, sin un preaviso mínimo de tres días, los directores, empleados u obreros de una empresa de alumbrado, y los de empresas telefónicas y telegráficas de carácter privado.

huelga en los servicios públicos, declara que son tales los ferrocarriles, muelles, el alumbrado, la fuerza motriz y los de aprovisionamiento de artículos indispensables para la subsistencia.

En España la ley de 1909 declara la necesidad de que los huelguistas den cuenta a la autoridad con cierto número de días de anticipación, cuando la huelga afecta al servicio de luz o agua, o tienda a suspender el funcionamiento de los ferrocarriles y cuando por ella hayan de quedar sin asistencia los enfermos de una población, paralizados los tranvías o comprenda la provisión de artículos de primera necesidad.

En Francia no existe un régimen orgánico sobre huelga y servicio público; las leyes de 27 de Diciembre 1892 y 22 de Julio 1909 crearon un sistema de conciliación y arbitraje aplicable a los conflictos entre armadores y tripulantes; pero al darle el carácter de facultativo fracasó. Al declararse la huelga ferroviaria de 1910 bajo el ministerio de Briand, éste, a pesar de que por su tendencia política era partidario del derecho de huelga, no encontró otra solución que la movilización de los ferroviarios a fin de impedir la interrupción de los servicios.

En los servicios concedidos no habría ningún medio legal, de pensar como un delito la cesación del trabajo en los servicios públicos, pues sus agentes no son depositarios de ninguna porción de la autoridad pública, condición ésta que exige la ley penal para que el abandono del trabajo y las coaliciones sean punibles.

Diversos proyectos se han presentado a las cámaras tendientes a prohibir en Francia las huelgas a los empleados ferroviarios de las compañías particulares, o en las

En la doctrina francesa predomina el concepto de que el derecho público reposa sobre la noción de servicio público, que debe funcionar de una manera regular y continua, sin contratiempos de ninguna especie. Todos los que colaboran en un servicio público voluntariamente o por obligación, nada pueden hacer que comprometa la marche regular del mismo. Este es el principio fundamental.

En uno de sus fallos, el Consejo de Estado formuló una severa regla: "La huelga, que es un hecho que puede producirse legalmente en el curso de la ejecución de un contrato de trabajo reglado por las disposiciones del derecho privado, es, por el contrario, un acto ilícito cuando resulta de una negativa a prestar el servicio, concertada entre los funcionarios, aun cuando no pudiera ser reprimida por aplicación de la ley penal. Al aceptar el empleo que le ha sido conferido, el funcionario se ha sometido a todas las obligaciones derivadas de las necesidades propias del servicio público y ha renunciado a todas las facultades, cuyo ejercicio fuere incompatible con el funcionamiento normal y continuo de los órganos necesarios a la vida nacional. Al declararse en huelga los agentes dedicados al servicio público, bajo cualquier denominación que sea, no solo cometen una falta individual, sino que se colocan, por un acto colectivo, fuera de la aplicación resultante para cada uno de ellos del contrato de derecho público que les vincula a la administración."

Este fallo, que sentó jurisprudencia, ha sentado los siguientes principios: a) la huelga en los servicios públicos es un acto ilícito.

b) los agentes dedicados a un servicio público, cualquiera que fuera su denominación, nada

continuo del servicio público.

c) La sanción lícita de que disponen los jefes de servicio es la cesantía inmediata, sin que deban observarse ninguna de las garantías, ni aun las establecidas por la ley.

En el juicio resuelto el 22 de Octubre de 1937, el Consejo de Estado ha precisado la noción de huelga. El fallo establece el concepto de que la huelga en los servicios públicos no implica la misma definición que en el derecho privado. Es lo que sostiene el Comisario de Gobierno: "Estamos muy lejos del derecho privado y es por ello que no nos detendremos en los argumentos de la jurisprudencia de la Corte de Casación. La noción de huelga está dominada por la noción de servicio público, porque las relaciones del funcionario con el poder público están enteramente dominadas por la noción de servicio público. Es la idea de continuidad necesaria en aquel servicio que justifica por sí sola la solución".

En sus conclusiones, el Comisario de Gobierno ha desarrollado varios puntos:

- a) Hay ciertamente huelga en un servicio público en caso de cesación colectiva y concertada del servicio por los funcionarios.
- b) Hay huelga en el caso de abandono del servicio, resultante de un acto aislado; no es necesaria una manifestación colectiva; con la condición de que el abandono del servicio sea real y suficientemente prolongado para demostrar que la actitud del agente es la de un renunciante.
- c) Hay huelga, cualquiera que sea la duración de la manifestación, aunque la interrupción del trabajo no fuese sino de algunas horas, y aunque no exista intención de abandonar definitivamente el servicio. Basta y es suficiente que haya abandono del servicio público, que haya movimientos colectivos y concertados con el objeto directo y deliberado de detener o desorganizar el servicio, que los agentes están encargados de asegurar. Poco importa el nombre dado a esos movimientos: huelga, trabajo a reglamento, desorganización del trabajo o cualquier otro nombre.
- d) Hay huelga y no suspensión en el caso de que los loca-

les quedan ocupados, desde el momento en que el servicio público no se presta o se presta en condiciones precarias y anormales.

Sostiene este mismo Comisario del gobierno: "En una palabra, lo que a nuestro parecer domina toda la cuestión, es el ataque llevado a la marcha del servicio público, que los funcionarios tienen por misión asegurar. Se trata, en efecto, de una misión en el sentido más elevado de este término, y los interesados jamás deben olvidarlo".

En Canadá, la ley del 22 de Marzo de 1907 establece que si se produjeran conflictos en los servicios o industrias de interés público, deben someterse las dificultades a un Consejo especial de investigación y conciliación, y mientras no se terminan los trámites conciliatorios las huelgas quedan prohibidas. La misma ley establece que todo cambio en las condiciones de trabajo en las empresas de utilidad pública debe avisarse con treinta días de anticipación.

En Inglaterra la ley del 29 de Julio de 1927 sobre conflictos del trabajo, sindicatos, funcionarios y empleados de servicios públicos, ha restringido el derecho de huelga, declarando ilegal la suspensión del trabajo que no tenga únicamente por objeto cuestiones que afectan intereses profesionales, o cuando pretende ejercer presión sobre el Gobierno, sea directamente, sea con actos perjudiciales a la colectividad.

En Italia las huelgas son consideradas delito contra la Administración de la Justicia y la Economía Nacional en virtud de la ley del 3 de Abril 1926. También están prohibidas en Alemania a raíz de la ley dictada en 1934.

## NUESTRAS HUELGAS

Las huelgas en la Argentina no solo tienen un origen más o menos reciente sino que su cuna ha sido la populosa ciudad de Buenos Aires y sus alrededores. Dos factores decisivos - la densidad de su población y el creciente número de sus fábricas - contribuyeron a hacer de la capital el centro que daría origen y desenvolvimiento cada vez más creciente de los movimientos obreros. Claro está que estos primeros movimientos huelguísticos son una consecuencia del desarrollo de las asociaciones obreras fundadas en los últimos años del siglo XIX. En efecto, en 1877 es fundada la Fraternidad, en 1882 el Club Vorwaerts, en 1888 el Círculo Socialista Internacional de tendencia anarquista y al año siguiente, el Comité Internacional Obrero.

En 1890 se constituyó la Federación Obrera de la República Argentina con un programa socialista y en 1901 quedó constituida la Federación Obrera Regional Argentina decidida partidaria de la huelga general y del boycott.

Pasando revista a nuestra huelgas encontramos que la primera de ellas se produjo en 1889 cuando 3000 carpinteros recurren al cese voluntario y colectivo del trabajo en demanda de mejores salarios. En 1890, el movimiento obrero se hace más vigoroso y, como consecuencia de ello, las huelgas empiezan a ser más frecuentes e importantes. Tal es el caso de la huelga de ferroviarios de los talleres de Sola en 1891.

A partir de 1898 las huelgas se repiten en una proporción casi paralela al incremento industrial y al aumento de la población de nuestras grandes ciudades. Por su violencia y gravedad constituían un verdadero mal que atentaba contra el desarrollo de nuestra naciente industria.

La Capital Federal y Rosario fueron los focos principales del paro general de Noviembre de 1902 que también se propagó con menor intensidad a todo el litoral argentino incluyendo las poblaciones de Campana, Zárate, San Pedro y San Nicolás. Los estibadores, carreros y peones del Mercado Central de Frutos fueron, entre otros, los gremios más fuertemente convulsionados, siendo de notar que el paro estalló en la época de las cosechas, es decir, en el momento más propicio para ocasionar un gran trastorno económico.

Como más tarde habría de repetirse, el gobierno, alarmado por las proporciones del movimiento adoptó medidas represivas sin pensar en la solución del conflicto por medios pacíficos.

Es así como surge la tan discutida Ley de residencia sancionada el 22 de noviembre y promulgada la misma noche por el P.E. El Ministro del Interior al pedir al Congreso su sanción, aseguraba que ella bastaría para sofocar el movimiento huelguista, que lo atribuía a la intervención de elementos extraños - agitadores de profesión - y que bastaba eliminar a éstos para devolver a la sociedad la tranquilidad merecida.

Nada se consiguió con dicha ley y por el contrario las cosas se agravaron; por la mañana del 24 de noviembre el paro tomó un inusitado incremento y se temían grandes acontecimientos. Fue decretado el estado de sitio para la Capital Federal y las Provincias de Buenos Aires y Santa Fé a la vez que las tropas del Ejército recorrían los barrios obreros tratando de mantener el orden.

El hambre marchitó el entusiasmo de las masas y la huelga fracasó sin conseguir su último y principal objetivo que era la derogación de la ley de residencia.

estibadores del Puerto de la Capital pero que bien pronto se extendió a los conductores de vehículos, peones para la carga y descarga de mercaderías, y en general, a todos los obreros que con su trabajo contribuían a la actividad comercial del puerto. El paro se generalizó luego entre los gremios similares de varias ciudades como Rosario, Bahía Blanca y San Nicolás.

Los perjuicios que tal movimiento ocasionó fueron incalculables por coincidir con la época de la salida de los cereales, quedando las exportaciones de los mencionados productos completamente paralizadas durante un tiempo.

Ante la falta de exportación la producción debió acumularse en las playas de las estaciones ferroviarias. La lluvia y el calor hicieron fermentar los cereales y las pérdidas fueron cuantiosas. Como en la de 1902 los resultados de esta huelga fueron negativos para la economía del país y los obreros volvieron a sus tareas sin haber conseguido mejoras en las condiciones de trabajo.

En el mismo año 1904 las convulsiones obreras se extienden por las ciudades del interior como Tucumán, Sgo. del Estero, Córdoba, etc., exigiendo los huelguistas aumento en los salarios, reducción en las horas de trabajo y otras mejoras a que se resistían los patrones.

En 1905 las huelgas parciales aumentan, siendo las principales: la de estivadores, foguistas y maquinistas de Buenos Aires, Rosario, San Nicolás y Villa Constitución; la de operarios del F.C. Pacífico en Junín; la de los empleados de los talleres de Mihanovich; la de los empleados de la limpieza pública; y la de los trabajadores en varios ingenios de Tucumán.

La huelga de los carreros, producida en esta Capital en enero de 1906, pudo ocasionar graves consecuencias como

ciales, pues a los pocos días de iniciada varias fábricas tuvieron que cerrar sus puertas ante la falta de vehículos que pudiesen transportar el combustible necesario para sus máquinas. Fué grande la cantidad de obreros que quedaron sin trabajo y se llegó a temer que el paro comprometiera el funcionamiento regular de otros servicios.

Los huelguistas exigían de los patrones el reconocimiento del pliego de condiciones en el cual se solicitaba: aumento de salario y disminución de la jornada de trabajo.

A medida que el tiempo transcurría el movimiento fué tomando mayores proporciones y haciéndose agresivo. Se paralizó el tráfico mercantil en el puerto y adyacencias, en el Mercado de Frutos, elevadores de granos y estaciones de ferrocarriles.

El gobierno garantizó la más amplia libertad de trabajo, es decir, que todo aquél que fuera molestado en sus tareas por los huelguistas sería defendido por la fuerza pública.

El Intendente Municipal dejó en suspenso una ordenanza municipal que afectaba al gremio en conflicto, haciéndose más tarde otras concesiones que pusieron fin a la huelga.

Recurrieron también al paro, en ese mismo año, numerosos gremios de trabajadores de esta Capital, La Plata, Rosario, Bahía Blanca, Tucumán, etc., ya sea para lograr mejoras en las condiciones de trabajo, salarios, jornadas o bien por simpatía o solidaridad hacia otros movimientos.

Y llegamos así al año 1907 en que se creó, mediante una simple disposición contenida en la ley de presupuesto, el organismo especialmente dedicado a los problemas obreros, denominado en un principio Dirección General del Trabajo, y Departamento Nacional del Trabajo a partir de la sanción

Sus funciones principales son las de recoger datos estadísticos, de los cuales nos ocuparemos más adelante, preparar la legislación del trabajo, vigilar el cumplimiento de las leyes obreras, asesorar a los obreros y empleados en todos los asuntos relacionados con su trabajo, organizar la colocación de operarios e interponer su gestión conciliadora en las huelgas. Más adelante, leyes posteriores vinieron a ampliar las atribuciones administrativas conferidas por su ley orgánica a esta entidad.

Y bien, con la creación del mencionado organismo - cuyas funciones esenciales acabamos de exponer - se ha seguido paso a paso, el movimiento huelguístico en nuestro país desde el año 1907 hasta la fecha.

El desarrollo que habían adquirido los conflictos industriales en esos años lo dan las siguientes cifras. En la Capital Federal en 1907 se produjeron 231 huelgas con un total de 169.017 huelguistas. Los gremios de entonces, por su parte, influenciados por las ideas anarquistas o revolucionarias que primaran en ellos asignaban a las huelgas una importancia extraordinaria.

Cuando el Dr. José Nicolás Matienzo, primer presidente del Departamento Nacional de Trabajo, ensayó en 1907 la posibilidad de solucionar las huelgas mediante el sistema de conciliación o arbitraje, se dirigió por escrito a las dos grandes entidades centrales obreras entonces existentes: la Unión General de los Trabajadores y la Federación Obrera Regional Argentina. No les proponía la aceptación de un sistema determinado sino que lo guiaba el propósito de conocer si estarían dispuestos a aceptar los principios de la conciliación o arbitraje como medios para evitar o poner término a las huelgas. El resultado no pudo ser más triste; la Unión General de Trabajadores contestó en sentido negativo

y la Federación Obrera Regional Argentina no contestó.

Esto nos permite formar juicio del concepto que ambas entidades tenían de los métodos conciliatorios. Para ellas, la huelga era el arma más eficaz en la lucha entre el Capital y el Trabajo.

En los años 1908 y 1909 si bien fueron numerosos los conflictos, carecieron de importancia en cuanto al número de huelguistas que los secundaban.

En 1910 recrudecen los conflictos obreros y ante la gravedad de la situación el P.E. - como ya lo hiciera en 1902 - decreta el estado de sitio.

La solución de los conflictos obreros no solo ha merecido la preocupación de los hombres de gobierno sino también la de los miembros del parlamento argentino.

Nos hemos referido ya a la huelga de 1902 que dió lugar a la sanción de la ley de residencia.

En 1913, a raíz de la huelga de ferroviario de 1912 se presenta al Congreso un proyecto de ley estableciendo la jubilación para los ferroviarios. Aprobado por la Cámara de Diputados pasó a la de Senadores en la cual se le introdujeron varias reformas y agregados. El de más importancia entre estos últimos, lo constituía el artículo 11° por el que se establecía la pérdida de todo derecho adquirido en materia de jubilación, pensión o retiro, inclusive los aportes efectuados, a los obreros que voluntariamente hicieran abandono del servicio. La sanción de este artículo - del cual nos ocupamos en capítulo aparte - dió lugar a uno de los más interesantes debates parlamentarios que se hayan producido con ocasión de las huelgas.

Este paralelismo entre la actividad parlamentaria en materia de legislación social y las huelgas se hace más vi-

en 1916 las huelgas de empleados de la Municipalidad y del personal de Correos dieron origen a numerosos debates en los cuales se discutió el derecho de los trabajadores a sueldo del Estado para declararse en huelga afectando los servicios públicos. Otras veces los debates parlamentarios han obedecido a causas diversas. En 1917 a causa de las listas negras; en 1919 con motivo del conflicto entre algunos diarios y los obreros gráficos agremiados por razón de publicaciones de avisos de casas boicoteadas y en 1920 a raíz de la intervención de la Liga Patriótica en los conflictos.

Tampoco han faltado en nuestro país las huelgas de los trabajadores del campo. A poco de andar de aquellas primeras manifestaciones de la inquietud obrera que nacieron en nuestras grandes ciudades, se vieron reforzados esos movimientos con la incorporación de los trabajadores de la extensa campaña argentina, aunque a decir verdad, en los movimientos agrarios participaron más los colonos o arrendatarios que los propios asalariados rurales.

Entre estos conflictos merece destacarse por su importancia el producido en 1912 en la localidad de Alcorza - Pcia. de Santa Fé - contra los altos arrendamientos mantenidos a raíz de la crisis agraria de 1911. A raíz de ese movimiento surgió la Federación Agraria Argentina, constituía por agricultores con el fin de unir a todos los trabajadores para conseguir mejores condiciones de vida.

En algunos casos estas huelgas de los obreros del campo han tenido un carácter revolucionario - como las ocurridas en Santa Cruz - a raíz de las cuales se hizo necesario el envío de tropas del Ejército Nacional para garantizar el orden.

También se ha ocupado el parlamento de las huelgas agrarias. Son abundantes las interpelaciones y pedidos de infor-

En 1921 se dicta una ley estableciendo un regimen especial para los arrendamientos agricolas, siendo substituida en 1932 por la actualmente en vigencia. Esta ley lleva el N°11627 y reglamenta cuidadosamente tanto el fondo como la forma de los contratos relativos a la explotaciones de indole agricola, ganadera o mixta; protege a los colonos con disposiciones eficaces, como la que declara nulas las cláusulas que obliguen a vender los productos al dueño del campo o a determinada persona; a asegurar los cultivos, las cosechas o las haciendas en determinada sociedad; a arar, sembrar, trillar, emparvar y en general, cosechar, transportar o arrear con determinada máquina o persona indicada.

Declara obligación del locador, la de dotar y habilitar un local para el funcionamiento de una escuela, cuando en un campo el número de sus locatarios excede de 24 y no existan escuelas fiscales dentro de un radio de 10 kilómetros.

La ley declara inembargable y no afectado al privilegio del locador los muebles, ropa y enseres domésticos del agricultor y enumera los útiles y máquinas de labranza y otros objetos comprendidos en este beneficio.

Volviendo a los conflictos industriales ocurridos en nuestra Capital y analizando las estadísticas nos encontramos que el año 1919 anota sus cifras máximas con 367 huelgas en las que participaron 308.967 obreros. La obtención de nuevas leyes protectoras de las clases obreras y el espíritu de mayor colaboración entre el capital y el trabajo que sobrevino posteriormente, rebajaron en los últimos años el número de huelgas hasta el punto de registrarse en el año 1939 solo 49 movimientos de esa indole con 19.718 huelguistas.

Esta inteligencia entre el capital y el trabajo se ha

traducido en la práctica por los llamados contratos colectivos de trabajo. Por otra parte, las asociaciones obreras de hoy - debido a la mayor educación de sus miembros - no creen encontrar en la acción directa, es decir en la huelga, el único medio de solucionar las diferencias que pueden presentarse contra el capital. La experiencia constatada mediante cifras, les ha enseñado su valor relativo. Deseo así que los gremios bien organizados se inclinen más bien, hacia la conciliación o el arbitraje.

El desarrollo de la legislación obrera ha eliminado numerosos motivos de huelga en nuestro país. Entre estas leyes merecen citarse las siguientes:

Descanso dominical - En septiembre de 1905 se dictó la primera ley argentina del trabajo sobre descanso dominical, que establece como principio general la prohibición en domingo del trabajo material por cuenta ajena y el que se efectúe con publicidad por cuenta propia, lapso que más tarde fué extendido por la ley denominada de "Sábado inglés", N° 11640, del 20 Septiembre 1932. Se persigue el propósito de que el descanso sea concedido en día domingo, pero permite que se otorgue en otros días de la semana para los empleados y obreros de ciertas industrias o clases de trabajos en los cuales la paralización dominical habría de ocasionar necesariamente graves inconvenientes.

Jornada de labor - En materia de limitación de la jornada de trabajo rige en la República Argentina la ley nacional N° 11544. La mencionada ley estatuye que la duración del trabajo no podrá exceder de 8 horas diarias o 48 semanales para toda persona ocupada por cuenta ajena en explotaciones públicas o privadas, aunque no persigan fines de lucro, quedando fuera de sus disposiciones los trabajos agrí

los establecimientos en que trabajen solamente los miembros de la familia del jefe, dueño o gerente. Dispone igualmente la limitación a 7 horas del trabajo nocturno que es el que se realiza entre la hora 21 y la hora 6, y a 6 horas por día o 36 semanales cuando el trabajo deba realizarse en lugares insalubres que pongan en peligro la salud de los obreros ocupados.

Indemnización de los accidentes del trabajo - La ley de indemnización de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales, es, posiblemente, una de las que más han interesado a la población trabajadora. Fue dictada el 29 de Septiembre de 1915 y se le designa con el N° 9688.

No extiende sus beneficios a todos los obreros, sino solo a aquellos cuyas retribuciones no excedan de \$3.000.- anuales, ni ampara a los trabajadores de todas las industrias, pues su artículo 2° trae una enumeración, que solo puede ser ampliada por decreto del poder ejecutivo.

Tampoco se indemniza el accidente cuando la incapacidad producida no excede de 6 días hábiles, ni cuando ha sido provocada voluntariamente o ha mediado culpa grave de parte del obrero.

Los montes de las indemnizaciones que establece la ley varían de acuerdo a la naturaleza de la incapacidad que el accidente ha producido en la víctima. Así, en caso de muerte, la indemnización alcanza a mil veces el salario diario del obrero, resarcimiento que igualmente corresponde al obrero que ha sufrido una incapacidad absoluta y permanente.

Estatuye también la indemnización para los casos de incapacidad parcial y permanente; la forma de pago de la indemnización para las distintas incapacidades; crea la

Caja de Garantía y destina también un capítulo a los enfer-

medades profesionales. Establecese finalmente que las indemnizaciones no pueden ser objeto de embargo, cesión, transacción o renuncia.

Con la sanción de estas leyes cuyo contenido hemos expuesto brevemente, se han eliminado varias de las causas que dieron motivo a numerosos conflictos.

Que objeto tendría hoy una huelga pidiendo que los accidentes de trabajo se indemnicen o reclamando la jornada de 8 horas ? Ninguno, ya que está presente el órgano de la ley, en sus distintos aspectos, velando por las clases trabajadoras.

Ahora bien, analizando las estadísticas de los últimos cuatro años ( hasta 1942 inclusive ) queda demostrado que los conflictos obreros en nuestra Capital son reducidos. No serían ajenos a tales reducciones los siguientes factores:

1° - Una general expectativa de los gremios, frente a la caótica situación mundial, entablándose menos reclamaciones que en otras épocas.

2° - Los numerosos convenios colectivos labrados en los dos últimos años, que fijan las condiciones de trabajo en los ramos industriales más numerosos.

3° - Los aumentos de salarios en las grandes industrias como consecuencia del aumento del costo de la vida.

-----

## LOS SALARIOS EN NUESTRO PAIS

El salario mínimo - El problema del salario mínimo, no ha tenido aun una solución legislativa integral en la República Argentina. Problema capitalizimo de la legislación social, del cual se ocupara el tratado de Versalles, al proclamar el principio de que el trabajo no debe ser considerado como una mercancía o un artículo de comercio y que se debe pagar a los trabajadores un salario que les asegure un nivel de vida adecuado a las condiciones de existencia en sus respectivos países.

Todos los trabajadores deben ser respetados en su dignidad de hombres. El salario ha de ser proporcionado al valor del trabajo realizado, pero hay un mínimo del cual no se puede pasar, que la encíclica "Rerum novarum" ha sintetizado así: "Que el patrono y el obrero se pongan de acuerdo sobre todo acerca de la cantidad del salario; por encima de su libre voluntad hay una ley de justicia natural más alta y más antigua, a saber: que el salario no ha de ser insuficiente para que pueda subsistir el obrero sobrio y honrado."

Sen numerosos los países que tienen ya leyes sobre esta materia. No ocurre así en la Argentina, donde aun no se ha dictado una ley integral y específica sobre salario mínimo, aunque algunas provincias ya han legislado a ese respecto. Solamente algunas leyes imponen el salario mínimo para los obreros y empleados del Estado, para los de la industria a domicilio, para los bancarios y para los empleados y obreros municipales, para los cuales existe también el salario denominado "familiar".

En un país como el nuestro, donde no está desarrollada suficientemente la práctica de los contratos colectivos

lidad evidente, ya que pondría fin a las numerosas cuestiones que surgen con motivo de las remuneraciones, que son las que provocan el mayor número de huelgas. En efecto, de las 49 huelgas registradas en la capital federal en el año 1939, 40 obedecían a salarios.

Todo lo que es posible citar relacionado con esta materia se traduce a lo siguiente: Ley N° 9511, sobre inembargabilidad de sueldos y salarios cuya suma no exceda de \$ 100.-; el decreto reglamentario de la ley de accidentes del trabajo que exige que toda indemnización se base sobre el jornal mínimo de \$ 1.50 cuando se trata de un aprendiz que nada gane o perciba una suma inferior a la indicada, y las leyes Nos. 11278 y 11337 que prescriben el pago de las retribuciones, exclusivamente, en moneda nacional, para poner término así a una vieja práctica muy generalizada en los ingenios, en los yerbales y en los obrajos del norte, consistente en la entrega a los obreros de vales canjeables por artículos de consumo que se ofrecían generalmente a precios más elevados que los corrientes.

La misma ley dice que los sueldos y salarios deberán pagarse en días hábiles y en el mismo lugar de trabajo, prohibiendo de hacerlo donde se vendan mercaderías o bebidas alcohólicas. Se prohíbe, asimismo, a los empleadores, reducir, retener, o compensar suma alguna que rebaje el monto de los sueldos y salarios.

El actual Poder Ejecutivo, con fecha 20 de Noviembre de 1943, expidió un decreto que lleva el N° 14672, por el cual se establecen los salarios a pagar y las condiciones generales de trabajo en las tareas de recolección y trilla de la cosecha fina correspondiente al año agrícola 1943/  
/1944.

que uno de los más candentes problemas sociales que preocupan a las autoridades nacionales es el de los trabajadores del campo, cuya labor merece que sea regulada por la acción prudente y mesurada del Estado y que la solución del problema agrario debe llegar de quien está en condiciones de iniciar y propugnar un avance firme hacia objetivo social largamente esperado por una de las partes que más contribuyen al afianzamiento y liberación económica de la nación, no dejando librada esa solución al criterio personal interesado e insuficiente en unos casos, o a la fragmentaria acción colectiva de entidades gremiales que no agrupan aun a la totalidad de los trabajadores rurales. Las actuales circunstancias por que atraviesa el país obligaban a que el Estado, consciente de la enorme responsabilidad contraída ante la colectividad, auspiciara un reajuste general de los salarios con respecto a los trabajadores del campo, que ha de constituir para éstos el cimiento más incommovible hacia un mejoramiento efectivo de su "standard" de vida.

Termina el P.E. diciendo: "Y al haberse fijado precios básicos para el trigo, lino, girasol y maní, se ha desterrado la incertidumbre que trae siempre aparejada la ley de la oferta y la demanda, ante cuya fluctuación no puede pensarse seriamente en crear normas de aplicación imperativas, desde que éstas serían ineficaces ante una baja pronunciada en los precios que traería consigo la imposibilidad material de cumplir con un salario calculado en base a un precio que ha desaparecido."

En su parte dispositiva, el decreto establece los distintos salarios a pagarse al personal ocupado en las máquinas atadoras, espigadoras, trilladoras y cosechadoras. Con respecto a las condiciones generales del trabajo, establece las siguientes: composición de las cuadrillas, compe-

ción de los pagos, cómputo de las jornadas, accidentes, descanso, alimentación, alojamiento, primeros auxilios, conducción del personal y luz. Por el artº 4º se establece que será nulo todo acto que establezca una conformidad del trabajador en el sentido de percibir un salario menor al fijado en este decreto, aparejando dicha convención para la parte que lo propone o exige las penalidades que el mismo establece.

El salario familiar - No obstante el éxito que ha tenido el salario familiar en los países que lo han adoptado, poco o nada se ha hecho en el nuestro por la implantación del sistema.

En efecto, a excepción de algunas industrias que lo tienen establecido, la aplicación del salario familiar se ha limitado en nuestro país a los obreros y empleados de la municipalidad y al personal de oficina y servicios bancarios.

Siendo uno de los principales propósitos del actual gobierno el de mejorar las condiciones de vida de las clases trabajadoras, fácil es presumir que encarese su estudio y aplicación en aquellas actividades que así lo exigieran. Tan plausible medida destinada a favorecer los hogares de muchísimos trabajadores, bien pronto fué llevada a la práctica en beneficio de un gremio que desarrolla una labor tan amplia como importante en la vida económica e industrial del país; nos referimos a los ferroviarios.

El Poder Ejecutivo, con fecha 26 de Julio de 1943, expidió el decreto N° 3771 en cuyo artº 3º establecía: "Autorízase un aumento de 2% a las tarifas ordinarias y especiales destinando su producido a constituir un fondo común o caja que será distribuido entre el personal le-

naciones no sobrepasen \$ 200.-"

En los fundamentos del decreto se expresaba: "En las actuales circunstancias corresponde prestar ayuda a aquellos obreros y empleados más necesitados y sensibles a perturbaciones económicas como las que atravesamos, vale decir al personal casado con emolumentos inferiores a \$ 200.- mensuales, implantando el salario familiar que beneficiaría así a la mayoría del personal, ya que sobre un total de 61.000 personas al servicio de las empresas ferroviarias con sueldos inferiores a \$ 200.-; 40.800 son casadas."

Agregaba a continuación: "Que prestar ayuda a la familia es realizar obra social, cuyo justificativo reside en la necesidad de que el salario sea básicamente familiar y cuyo justicia reposa sobre innegables razones humanas, sociales y económicas. La familia es la célula vital de la sociedad, y ésta será en definitiva lo que sea aquélla. La experiencia universal señala en forma concluyente los grandes beneficios que ha reportado el salario familiar, a las sociedades que lo han implantado."

Y finalizaba diciendo: "Que en nuestra República, donde la diversidad de procedencias étnicas y el descuido de los poderes públicos ha determinado en la población obrera de todo el país una lamentable ausencia de tradición arraigada en materia hogareña, y lo que es peor, de haber hecho que esa población se moviera y modelara al influjo de ideas foráneas, frecuentemente desacordes con los sentimientos de nuestra nacionalidad, la institución de las asignaciones familiares es más urgente que en cualquier otro país, para estabilizar el hogar obrero, estimular el espíritu de familia y de orden, dignificar

la desnutrición de la infancia."

Adaptación de los salarios a las fluctuaciones del costo de la vida. Escala móvil de los salarios - Dada la estrecha vinculación que existe entre los salarios y el costo de la vida, fácil es presumir las dificultades que surgen cuando tal vínculo se rompe por causas que pueden tener su origen en diversos factores. De ahí que el estudio de este asunto no solo merezca la atención de los hombres de gobierno sino también de los dirigentes de las grandes industrias, ya que su solución interesa por igual a todos por afectar intereses vitales en la vida económica e industrial de una nación.

Como sucede en muchos otros países, este problema afecta hoy a la República Argentina. Sin estar en guerra, nuestro país experimenta las consecuencias de una política de tiempo de guerra. El costo de la vida se ha encarecido como consecuencia del mayor valor de los artículos, aun de aquellos que se consideran como de primera necesidad, rompiéndose, por consiguiente, el equilibrio que debe existir con los salarios. Es cierto que estos últimos también han experimentado una sube, ya sea mediante la acción de revisión en los contratos colectivos de trabajo; la intervención del Departamento Nacional del Trabajo, o bien, a la elevación del salario por acto espontáneo de los patrones. Pero ni estos aumentos han gravitado sobre toda la población asalariada ni su cuantía ha sido la misma. De ahí que hayamos asistido a la producción de un crecido número de huelgas por aumentos de salarios, cuyo mayor valor puede medirse por los siguientes datos: en 1939, sobre un total de 19.716 huelguistas, el 94.97% lo fué por cuestiones de salarios; en 1940, sobre 12.721, fué de 89.43%; en 1941, sobre 6.606 fué de 49.36% y en 1942, sobre 39.865, fué de 89.66%.

El método de la escala móvil del salario tiende a eliminar la rigidez de las retribuciones, permitiendo que esta se muevan en un sentido e en otro paralelamente a los costos de la vida.

En nuestro país no se lo ha usado, aunque creemos encontrar cierto precedente del método en el sistema de las retenciones y devoluciones de sueldos puesto en práctica por las empresas ferroviarias a raíz del laudo del presidente Justo.

El Departamento Nacional del Trabajo, entre nosotros, se ha ocupado preferentemente de esta cuestión tan importante como es la de relacionar la movilidad del salario con el costo de la vida. En un extenso y profundo estudio se analizan todos los aspectos de tan grave problema. A continuación transcribimos uno de los párrafos principales del mismo: "La variación del costo de la vida no es el único elemento que debe tenerse en cuenta para regular el nivel de los salarios y, en general, de cualquier clase de retribución. El nivel de las retribuciones está condicionado a la coexistencia de las siguientes variables: posibilidades o recursos generales disponibles de la industria o rama económica que se trate; necesidades o exigencias razonables del grupo especial considerado; inclinación natural del hombre a fundar una familia; categoría profesional de los trabajadores y calidad del trabajo que realiza. Establecidas estas premisas, queda todavía un principio de orden fundamental que no debe olvidarse. El salario mínimo de base debería quedar firme y de tal modo robustecido que no pudiese disminuirse aunque el índice del costo de la vida descendiera del nivel actual."

Elevado al Ministerio del Interior, dió origen al de-

de 1943 cuyo artículo 1° establecía: "Créase una Comisión Asesora encargada de dictaminar acerca de las posibilidades en que las distintas ramas de actividad se encuentran para la adaptación automática de los salarios a la fluctuación del costo de la vida. Presidirá la Comisión Asesora el Ministro del Interior y, por delegación, el Presidente del Departamento Nacional del Trabajo. Estará formada por dos economistas de reconocida competencia, dos patronos y dos asalariados, todos ellos designados por el P.E. Actuará de Secretario el Jefe de la División de Estadística."

Se expresaba en los considerandos del decreto: "Que distintos núcleos representativos de la economía nacional han producido diversos estudios acerca de la relación existente entre el valor de las remuneraciones y el nivel de vida de la familia obrera, llevando esta inquietud del actual momento social ante el parlamento y el P.E. La Comisión de Legislación del Trabajo de la Cámara de Diputados ha producido ya despacho sobre la materia y el titular de la cartera del Interior ha intervenido en calidad de árbitro designado de común acuerdo entre las partes, para dirimir las peticiones de aumento de la retribución en varios oficios. En 7 de Julio del año ppdo. el Departamento Nacional del Trabajo elevó a consideración del Ministerio del Interior y dió a publicidad un informe indicando el modo práctico de adaptar los salarios a las variaciones del costo de la vida y demostrando, además, que la escala móvil del salario debe ir precedida de una retribución mínima de base complementada, en casos necesarios, por un subsidio a las familias numerosas; Que la Comisión Asesora que se establece por el presente decreto tiene como finalidad esen-

salarios al costo de la vida, a medida que las variedades de los índices aconsejen la revisión o ajuste de las retribuciones. Los dictámenes de la Comisión contribuirán a normalizar el nivel de salarios de igual forma que también por vía indirecta se ha logrado por medio de convenios colectivos, laudos arbitrales y otras decisiones de índole normativa. La tendencia de los salarios será así acercarse a los que la Comisión fije en su dictamen y llegado el caso de plantearse discordias, se estaría en poder de la guía previamente establecida, con lo que se eliminarían las improvisaciones ocasionales."

-----

ESTADÍSTICA DE LOS CONFLICTOS EN LA  
REPÚBLICA ARGENTINA

Objeto primordial de la estadística de conflictos - El objeto principal de la investigación y exposición estadística de los conflictos es revelar las variaciones que se observan en la marcha de las relaciones entre patrones y trabajadores; averiguando las causas que originan y mantienen el malestar industrial, las pérdidas económicas que resultan de los conflictos y la eficacia de los métodos utilizados para prevenir o evitar estas pérdidas.

Antecedentes argentinos sobre la presentación estadística de conflictos - El primer "Anuario estadístico del trabajo" publicado en 1915 por iniciativa del Ing<sup>o</sup> Alejandro K. Bunge conteniendo los datos hasta 1913, indicaba someramente los métodos utilizados para la obtención de las informaciones sobre huelgas; los datos eran recogidos en tres fuentes, para su mejor esclarecimiento y exacta anotación: la Policía de la Capital, los obreros huelguistas y los patrones. Se anotaban en un "Libro de huelgas" en el siguiente orden: matrícula, números de establecimientos, clase de establecimiento, talleres, fábricas; oficio u ocupación; número de obreros ocupados antes de la huelga, durante la huelga; cesantes; nuevos; reingresos; número de iniciadores de la huelga y huelguistas, determinando: hombres, mujeres, menores; salarios, antes y después de la huelga, por hora, día, mes y a destajo; horario, antes y después de la huelga, por adultos y menores; nombre de la razón social del establecimiento; causa de la huelga; establecimientos afectados por la huelga; cerrados, no cerrados; medios empleados para evitar la huelga; mediación oficial, gremial y otras clases de mediaciones; duración de la huelga, fecha en que se inició y terminó, duración en días; resultado fa-

mujeres, menores; salarios perdidos, hombres, mujeres, menores; pérdida del patrón, por día y total; adhesión de otros establecimientos; huelga ordenada por sociedad; actos de violencia y sangre y observaciones. Este sistema fué cayendo en desuso y en los últimos años únicamente se consultaba a los patronos.

Siguen luego los cuadros-resumen de los principales hechos ordenados en la siguiente forma:

- 1° - Número de obreros afectados: a) hombres, b) mujeres, c) menores, d) total.
- 2° - Huelgas clasificadas por números de obreros que tomaron parte, distribuidas en grupos de: 1 a 50, 51 a 100, 101 a 500, 501 a 1000 y 1001 en adelante.
- 3° - Causa de las huelgas, distribuidas en la siguiente forma: a) salarios, b) horario, c) organización, d) otras causas.
- 4° - Resultado de las huelgas; su clasificación por industrias.
- 5° - Número de huelgas, número de obreros en huelga y jornadas perdidas.
- 6° - Duración de las huelgas por el número de días.
- 7° - Pérdida mínima de los huelguistas en pesos n/nacional.

El mismo sistema expositivo se siguió en el estudio de los datos correspondientes a 1914 y al efectuar la recopilación de los referentes a 1907-1917 publicados en 1919.

Desde entonces y hasta 1940 no ha aparecido un estudio de conjunto. Solamente se consignaban algunos datos aislados sobre las huelgas, industrias afectadas y número de huelguistas, cuyos resultados se publicaban en el "Boletín mensual del Departamento Nacional del Trabajo".

Reorganización de los servicios de estadística del Departamento Nacional del Trabajo - El poder Ejecutivo, por decreto N° 50720 de fecha 27 de Octubre 1934 reorganizó los servicios de estadística a cargo del Departamento Nacional del Trabajo.

Se decía en los fundamentos del decreto que era de imprescindible necesidad reorganizar dichos servicios, a fin de llegar rápidamente al conocimiento de los hechos económico-sociales que sirven de orientación para resolver con el necesario dominio los problemas que plantean las relaciones entre el capital y el trabajo.

Esta reorganización ha permitido a dicha Oficina ofrecer datos estadísticos de la mayor exactitud posible, merced a los excelentes laboratorios de investigaciones sociales con que cuenta y a la implantación de máquinas de cálculo, perforación y registro para perfeccionar la tarea que realiza.

Y al extender paulatinamente sus investigaciones a todo el país contando con la colaboración de los organismos oficiales del interior desarrolla una labor que ha de ser sin duda alguna de grande y provechosa utilidad para la solución de numerosos problemas que afectan al país.

Como decíamos más arriba, desde 1919 hasta 1940 no se ha hecho un estudio de conjunto sobre huelgas. En esta última fecha y luego de una paciente recopilación de material el Departamento Nacional del Trabajo ha publicado una monografía referida a las huelgas, no solo examinadas en su detalle anual desde 1934, fecha ésta en que se inició la aplicación de métodos modernos, sino que se remonta hasta el año 1907 en que por primera vez se recopilaron datos estadísticos en nuestro país.

Comienza este interesante trabajo con el estudio de las huelgas producidas en el año 1939. Su primer análisis se refiere al número de huelgas y huelguistas. Así demuestra que las 49 huelgas arrastraron a 19.718 huelguistas sobre un total de 25.102 trabajadores ocupados en los es-

78.55%, descompuestos en la siguiente forma: hombres, 17.184; mujeres 2.529 y menores de 18 años 5. Esta información es de indudable interés, pues, como sabemos, el número de huelguistas es uno de los elementos que se tienen en cuenta para medir la importancia de los conflictos.

Demuestra a continuación la cantidad de huelgas y el número de huelguistas agrupados alrededor de cada conflicto y así llega a la interesante conclusión de que solo 4 huelgas totalizaron 15.700 huelguistas. Y en seguida otro dato de positivo interés: en 32 huelgas, sobre las 49 registradas, el total de obreros de cada establecimiento afectado se sumó a la huelga. Ello es índice del grado de organización y disciplina sindical para lograr esta unanimidad en movimientos colectivos.

La clasificación de las huelgas por el grupo de actividad permite ver cuáles de ellas cuentan con organizaciones obreras más sólidas y disciplinadas o cuyas condiciones de trabajo/de retribución son más deficientes. Así tenemos que los grupos de confección y metales son los que mayor número de huelgas sostuvieron en 1939 (10 cada uno), siguiéndole luego construcción y madera (8 cada uno), textil con 4, alimentación y químicas 3 cada uno, gráficas con 3 y servicios sanitarios con 1.

Otro de los elementos que contribuyen a medir la importancia de los conflictos es su duración. Y, en efecto, la prolongación de un conflicto, según sea la rama que afecte, puede ocasionar graves daños en el desenvolvimiento normal de ciertas actividades y, aún más, puede llegar hasta su completa paralización. De ahí el empeño de unos y otros en lograr la más pronta solución del conflicto consultando los legítimos intereses del país. A este respec-

llegó a superar 100 días de vigencia. Aparece la mayor cantidad de huelgas con duración de 11 a 20 días pero aquellas que agrupaban mayor número de huelguistas pertenecen a conflictos no excediendo de 5 días. Claró está que la duración de los conflictos no explica por sí sola su importancia. Si se combina la duración expresada en días de trabajo con el número de huelguistas, se obtiene el número de jornadas obreras perdidas, verdadero índice de la importancia económica de los conflictos.

Demuestra más adelante este estudio las causas que dieron motivo a los 49 conflictos registrados en 1939. Refiriéndonos en general, podemos asegurar que el conocimiento de las causas que dan origen a las huelgas es de singular importancia, pues nos permite conocer a través del tiempo las inquietudes que agitan a las masas trabajadoras.

Por lo que se refiere al año 1939 las huelgas por cuestiones relativas a salarios ocupan una gran mayoría. En efecto, sobre un total de 49 conflictos, 40 tuvieron su origen en cuestiones relacionadas con el salario, de las cuales 34 debiéronse a pedidos de aumento, 5 a reclamación de salarios devengados y 1 a oposición de reducción de salarios, abarcando a 18.726 huelguistas, o sea el 95% del total de hombres parados en 1939. Ellas afectaron las siguientes actividades: alimentación, confección, construcción, gráficas, madera, químicas, textil y servicios sanitarios. De este total de 40 huelgas, 19 fueron ganadas por los obreros, 12 fueron perdidas y en las 9 restantes se llegó a una transacción.

También hemos tenido el año 1939 una huelga motivada por oposición al aumento de jornada, que fué perdida por los obreros; 6 por cuestiones relativas a personal y aso-

que las otras 3 terminaron con una transacción; y 2 huelgas por causas varias, ganada una y perdida la otra por los obreros.

Dado que los 49 conflictos producidos en 1939 se han solucionado todos en el curso del mismo año, es interesante conocer los métodos utilizados a ese fin a efectos de comparar la eficiencia de cada uno de ellos:

<u>MÉTODOS UTILIZADOS</u>	<u>HUELGAS</u>	<u>HUELGUISTAS</u>
Negociación directa .....	16	678
Conciliación con intervención del sindicato solamente .....	13	3.881
Conciliación con intervención del Dep.Nac. del Trabajo ....	19	14.759
Arbitraje .....	<u>1</u>	<u>400</u>
TOTALES..	<u>49</u>	<u>19.718</u>

De entre estos métodos se destaca, como vemos, el de la conciliación con intervención del Departamento Nacional del Trabajo, ya que 14.759 huelguistas sobre un total de 19.718 solucionaron sus diferencias por ese método. Cifras halagadoras, por cierto, si se tiene en cuenta que de acuerdo con su ley orgánica el Departamento Nacional del Trabajo solo interviene en la mediación de los conflictos cuando las partes lo solicitan.

Cabe recordar a este respecto lo dicho por el mencionado organismo al remitir al Ministerio del Interior la memoria correspondiente al año 1938: "En primer término, dentro de una nueva estructura de nuestro estatuto legal, es indispensable proceder a la creación de ciertas instituciones que dan vigor a las iniciativas de este departamento, permitiendo que sus esfuerzos se traduzcan en una realidad aprovechable, al dirimir con el "imperium" - que hoy no tiene - los conflictos sociales que continuamente

trabajo; el arbitraje obligatorio, la imposición oficial para el cumplimiento de los convenios a que llegaron las partes desavenidas, merced a una eficaz mediación; las reglas de procedimiento adecuadas para tratar los conflictos; la inscripción, autorización y fiscalización oficial de asociaciones gremiales, son resortes de gobierno imprescindibles en manos del poder público, para garantizar el normal desenvolvimiento de las relaciones entre el capital y el trabajo y para formar útil y efectiva la intervención del Estado en caso necesario.

"La ley de fundación de este Departamento solo le otorga la delicada misión de la mediación. Es preciso ir más allá y ofrecer al par que una decidida colaboración oficial para el arreglo de las controversias entre patrones y obreros, la seguridad de una autoridad ejecutiva para dar la solución obligatoria o procurar el remedio oportuno en las aludidas contiendas, conjurando en lo posible el daño que las huelgas gremiales o particulares producen a los elementos en juego, incluso el de la grave repercusión en el público consumidor y la evidente preocupación que por diversos motivos causan semejantes situaciones irregulares, intranquilizando a la opinión pública. Los reclamos, tanto de patrones como de obreros, recibirían atención más directa y podrían ser resueltos con mayor firmeza así como los convenios concertados se verían plenamente respaldados si este Departamento llegara a estar investido por Ley de la fuerza necesaria para decidir y consecuentemente, para obtener, la ejecución de lo acordado."

El resumen general de los conflictos registrados en 1939, aporta, sintetizando, los siguientes datos:

<u>HUELGA N°</u>	<u>ACTIVIDAD</u>	<u>HUELGUISTAS</u>	<u>JORNADAS PERDIDAS</u>	<u>SALARIOS PERDIDOS</u>
8	Textil	1.200	30.783	\$ 130.394
13	Confección	10.500	42.000	" 198.000
37	Sanitarios	2.000	12.000	" 72.000
38	Textil	<u>2.000</u>	<u>97.600</u>	" <u>449.600</u>
TOTALES ...		<u>15.700</u>	<u>182.383</u>	\$ <u>849.994</u>

De estas 4 huelgas, que fueron las más importantes de las producidas el año 1939 como lo indica no solo el número de huelguistas sino también el número de jornadas perdidas y salarios perdidos, tres de ellas, las Nos. 8, 37 y 38 tuvieron por causa aumento de salarios, mientras que la restante, que lleva el N° 13, tuvo por causa oposición a la reducción de salarios. Las Nos. 8 y 38 fueron solucionadas con la intervención del sindicato y las Nos. 13 y 37 con la intervención del Departamento Nacional del Trabajo.

Las huelgas desde 1907 - El Departamento Nacional del Trabajo - por intermedio de la División de Estadística - ha recopilado los datos característicos de los conflictos registrados por dicho organismo en la Capital Federal, desde 1907 hasta 1942, inclusive, clasificados por huelgas, huelguistas, jornadas perdidas y salarios perdidos:

<u>AÑOS</u>	<u>HUELGAS</u>	<u>HUELGUISTAS</u>	<u>JORNADAS PERDIDAS</u>	<u>SALARIOS PERDIDOS</u>
1907	231	169.017	911.656	2.975.256.00
1908	118	11.561	77.728	311.091.00
1909	138	4.762	45.514	196.731.00
1910	298	18.806	357.996	1.494.069.00
1911	102	27.992	1.451.457	2.533.869.00
1912	99	8.992	88.613	328.086.00
1913	95	23.968	147.651	463.398.00
1914	64	14.137	83.044	350.506.50
1915	65	12.077	49.183	178.797.44
1916	80	24.321	233.373	783.001.70
1917	138	136.062	2.100.269	8.152.631.44
1918	196	133.042	2.191.773	9.907.336.00
1919	367	308.967	3.262.705	16.737.676.00
1920	206	134.005	3.693.782	21.754.462.00
1921	86	139.751	976.270	6.707.803.00
1922	116	4.737	150.894	1.003.403.00
1923	87	12.322	225.212	7.731.222.00

<u>AÑOS</u>	<u>HUELIGAS</u>	<u>HUEL- GUISTAS</u>	<u>JORNADAS PERDIDAS</u>	<u>SALARIOS PERDIDOS</u>
1924	77	277.071	1.268.318	7.140.630.34
1925	89	39.142	125.367	683.250.15
1926	67	15.880	287.379	1.494.570.80
1927	58	38.236	352.963	2.089.540.96
1928	135	28.109	224.800	1.321.824.00
1929	113	28.271	457.022	3.432.235.22
1930	125	29.331	699.790	5.143.456.50
1931	43	4.622	54.531	371.356.11
1932	105	34.562	1.299.061	7.937.262.71
1933	52	3.481	44.779	250.314.61
1934	42	25.940	742.256	3.455.272.62
1935	69	52.143	2.642.576	11.759.525.86
1936	109	85.438	1.344.461	5.820.688.04
1937	82	49.996	517.645	2.812.731.68
1938	44	8.871	228.703	1.241.940.50
1939	49	19.718	241.099	1.146.511.05
1940	53	12.721	224.599	1.061.435.90
1941	54	6.606	247.598	1.271.466.50
1942	113	39.865	634.339	3.891.250.45
<b><u>TOTALES</u></b>	<b><u>3.971</u></b>	<b><u>1.991.127</u></b>	<b><u>28.335.541</u></b>	<b><u>141.597.419.78</u></b>

Como se ve, el mayor número de huelgas se registra en el año 1919 (367) y el menor en 1934 con solo 42 conflictos obreros. En cuanto a los obreros participantes, el mayor número corresponde a 1919 (308.967) y el menor a 1933 con 3.481. Siendo que el año 1919 ha sido el más rico en huelgas y cantidad de huelguistas, podríamos pensar que también a él corresponden las cifras máximas en cuanto se refiere a jornadas perdidas (3.262.705) y salarios perdidos (16.737.676). En este sentido, sin embargo, lo supera el año 1920 con 3.693.782 jornadas perdidas y 21.754.462 salarios perdidos.

Si agrupamos los conflictos por quinquenios tendremos los siguientes resultados:

<u>QUINQUENIOS</u>	<u>HUELIGAS</u>	<u>HUELGUISTAS</u>	<u>JORNADAS PERDIDAS</u>	<u>SALARIOS PERDIDOS</u>
1907/1911	887	232.138	2.324.351	7.511.026.00
1912/1916	403	83.225	602.369	2.103.788.44
1917/1921	993	851.837	12.224.799	63.259.908.44
1922/1926	442	356.020	2.727.800	15.715.884.19
1927/1931	474	123.569	1.789.106	12.358.412.79
1932/1936	377	201.564	6.073.133	29.223.063.84
1937/1941	282	97.909	1.459.644	7.534.085.25

Observamos que el quinquenio 1917/1921 es el que marc

huelguistas, sino también a jornadas de trabajo perdidas y salarios perdidos. Por su parte, al quinquenio 1937/1941 corresponde el menor número de huelgas y al de 1912/1916 el menor número de huelguistas, jornadas perdidas y salarios perdidos.

Considerando que es interesante conocer la relación en que se encuentren los huelguistas con respecto al personal ocupado en los establecimientos afectados por los conflictos, damos las siguientes cifras que comprenden desde el año 1934 hasta 1942 inclusive:

<u>Año</u>	<u>Personal ocupado en los establecimientos afectados por conflictos:</u>	<u>Huelguistas</u>	<u>%</u>
1934	28.700	25.940	90.4
1935	53.757	52.143	97.0
1936	69.570	65.438	95.4
1937	50.960	49.993	98.1
1938	12.258	8.871	72.4
1939	25.102	19.718	78.6
1940	19.339	12.721	65.8
1941	9.457	6.606	69.9
1942	66.567	39.865	59.9

Esto nos permite conocer la fuerza de los movimientos huelguísticos directamente interesados en la obtención de las reivindicaciones que los motivaren.

CLASIFICACION DE LOS HUELGUISTAS POR SEXO

<u>AÑOS</u>	<u>HOMBRES</u>	<u>MÚJERES</u>	<u>MENORES</u>	<u>TOTAL</u>
1934	23.167	2.327	446	25.940
1935	48.800	2.801	542	52.143
1936	68.399	15.926	1.113	85.438
1937	47.347	2.023	623	49.993
1938	8.415	429	27	8.871
1939	17.184	2.529	5	19.718
1940	9.318	2.796	607	12.721
1941	6.202	386	18	6.606
1942	38.909	909	47	39.865

las siguientes, para los 9 años que venimos analizando:

a)	Por cuestiones relativas a salarios .....	269
b)	" " " " jornadas .....	9
c)	" " de organización .....	44
d)	" " relativas a personal y asociaciones	178
e)	" " " al salario y otras peti- siones.	95
f)	" causas varias .....	23
g)	" " desconocidas .....	2
<b>TOTAL</b>		<b>615</b>

Se deduce de lo expuesto que las reclamaciones por cuestiones de salarios dieron motivo al 43.7% de los conflictos; le siguen luego en orden de importancia las relativas a personal y asociaciones. Estas representan el 28.1% del total. Las huelgas por cuestiones relativas al salario y otras peticiones figuran con 13.4%; las de organización con 7.1%; las motivadas por causas varias con 3.7%; las relativas a jornadas con 1.6% y las producidas por causas desconocidas con 0.04%.

Los salarios que no se percibieron con motivo de las huelgas y el promedio que para cada huelguista representa, expresado en pesos m/nal., se indica en el cuadro que sigue:

<u>AÑOS</u>	<u>HUELGUISTAS</u>	<u>SALARIOS PERDIDOS</u>	<u>PROMEDIO</u>
1934	25.940	3.455.272.62	133.20
1935	52.143	11.759.525.86	225.52
1936	35.438	5.820.688.04	68.12
1937	49.993	2.812.731.68	56.26
1938	8.871	1.241.940.50	140.00
1939	19.718	1.146.511.05	58.14
1940	12.721	1.061.455.90	83.43
1941	6.606	1.271.466.50	192.47
1942	39.865	3.891.250.45	97.61

Las huelgas en el año 1942 - En el año 1942 se registraron 113 huelgas que arrastraron a 39.865 huelguistas sobre

mientos afectados por los conflictos, o sea el 59.89% descompuestos en la siguiente forma: hombres 38.909; mujeres 909 y menores 47.

El tipo de huelga que más abundó fué el de las que arrastraron de 10 a 50 huelguistas, pero, no obstante ser el tipo más frecuente, las 52 huelgas de este grupo solo abarcaron 1.406 huelguistas. En cambio las huelgas de más de 1000 huelguistas cada una, solo totalizaron cinco, pero agruparon a su alrededor a 29.780 obreros. En 74 huelgas, sobre las 113 registradas, el total de obreros de cada establecimiento afectado se sumó a la huelga. Las industrias de la alimentación, confección, construcción, gráficas, metales, químicas, servicios sanitarios y textil, son las que ofrecen muestras más elocuentes del grado de organización y disciplina sindical para lograr esta unanimidad en los movimientos colectivos.

Huelgas clasificadas por el grupo de actividad, cifra máxima de huelguistas, jornadas perdidas y salarios perdidos:

<u>GRUPO</u>	<u>HUELGAS</u>	<u>HUELGUISTAS</u>	<u>JORNADAS PERDIDAS</u>	<u>SALARIOS PERDIDOS</u>
Alimentación	4	458	2.798	15.907.00
Confección	19	2.664	24.882	148.714.00
Construcción	20	3.854	66.240	463.354.90
Gráficas	12	688	5.437	36.642.25
Maderas	23	840	13.179	69.583.20
Metales	12	25.225	407.950	2.610.486.18
Químicas	10	1.550	42.454	146.049.12
Sanitarios	2	3.511	63.055	346.747.50
Textil	10	1.021	7.593	51.498.30
Marítimos	1	54	756	2.268.00
<b><u>TOTALES</u></b>	<b><u>113</u></b>	<b><u>39.865</u></b>	<b><u>634.339</u></b>	<b><u>3.891.250.45</u></b>

C A U S A S:

	<u>N° de huelgas</u>
Salarios .....	64
Jornadas .....	3
Organización del trabajo .....	9
Asociación y personal .....	29
Salarios y otras peticiones.....	6
Varias .....	2
<b><u>TOTAL</u></b> .....	<b><u>113</u></b>

mayería, siguiéndoles en orden de importancia las relativas a personal y asociaciones y organización del trabajo.

Resultados de las huelgas:

N° de huelgas

Ganadas por los obreros .....	45
Perdas " " " .....	30
Transacción .....	36
Pendientes de solución .....	<u>2</u>
	<u>TOTAL... 113</u>

Métodos utilizados para solucionar las huelgas:

	<u>HUELGAS</u>	<u>HUELGUISTAS</u>
Negociación directa .....	9	990
Conciliación con intervención del sindicato solamente .....	42	2,725
Conciliación con intervención del Dep. Nac. del Trabajo ....	57	10,750
Arbitraje .....	<u>5</u>	<u>25,400</u>
	<u>TOTALES ... 113</u>	<u>39,865</u>

Tal es, puesto en cifras, el movimiento de los conflictos obreros en nuestra Capital registrados por el Departamento Nacional del Trabajo.

-----

B I B L I O G R A F I A

- Altamiras Mezquita, M. - Huelgas y "lock-out" en los diversos países.
- Antokolets, Daniel - Legislación del trabajo y previsión social.
- Figuerola, José - Teoría y métodos de estadística del trabajo.
- Figueres, Federico - Las huelgas en la República Argentina.
- Gonnard, René - Historia de las doctrinas económicas.
- Lestani, H.A. - El derecho de huelga
- Máspero, G. - Historia universal. Las grandes emigraciones marítimas.
- Moreno, Artemio - Legislación sobre huelgas
- Renault, Carlos - Las huelgas, su historia y legislación.
- Unsain, Alejandro M. - Legislación del trabajo.

-----

- Boletín informativo del Departamento Nacional del Trabajo.
- Estadística de las huelgas. Dep. Nacional del Trabajo.
- Investigaciones sociales. Dep. Nacional del Trabajo. (1942)
- Adaptación de los salarios a las fluctuaciones del costo de la vida. Dep. Nac. del Trabajo. Año 1943.
- Revista social. Facultad de Ciencias Económicas. Año 1942.
- Revista universitaria. Jurídicas y sociales. Año 1939
- Boletín de la Junta Consultiva de Abogados de las Empresas Ferroviarias.
- Diario sesiones de la Cámara de Diputados.
- Revista "La Ley".

-----