



BIBLIOTECA DEL
CONGRESO

ARGENTINA

COOPERACION
CULTURAL

EL PANO AMERICANO

ARGENTINA

BIBLIOTECA DEL
CONGRESO

ARGENTINA

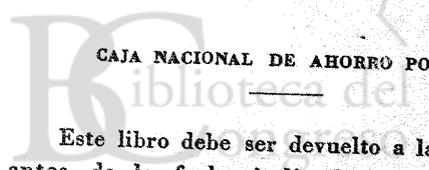
BIBLIOTECA DEL
CONGRESO

BIBLIOTECA DEL
CONGRESO

~~BP~~
BP
250

F. 4639

CAJA NACIONAL DE AHORRO POSTAL



Este libro debe ser devuelto a la Biblioteca antes de la fecha indicada a continuación.

A R G E N T I N A		

10.000-IV-948-CNAP



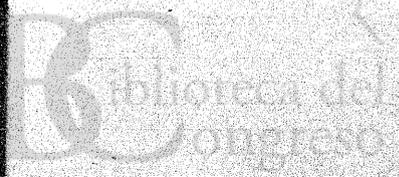
A R G E N T I N A



A R G E N T I N A



A R G E N T I N A



INTEGRACION SOCIAL
DERECHO SOCIAL
BC -XXII- a- 8- b'- 1'

Biblioteca del
Congreso
ARGENTINA

Nº. INVENT.	921
FECHA	
Empl.	
Clasif. dec.	
Empl.	

Biblioteca del
Congreso
ARGENTINA

LA COLABORACION SOCIAL
EN HISPANOAMERICA

LIBRO DADO DE BAJA D. LA BIBLIOTECA
DE LA CAJA NACIONAL DE AHORRO POSTAL
Y ENTREGADO A LA BIBLIOTECA DEL CON-
GRESO DE LA NACION CON DESTINO A LA
COLECCION ESPECIAL DE ELEMENTOS
BIBLIOGRAFICOS RELACIONADOS CON EL
REGIMEN DE PUESTO. -

Biblioteca del
Congreso
ARGENTINA

Biblioteca del
Congreso
ARGENTINA

Biblioteca del
Congreso

Biblioteca del
Congreso

Bibli

BIBLIOTECA DE ORIENTACION ECONOMICA
ECONOMIA DE AMERICA

BC biblioteca del
Congreso
ARGENTINA

BC biblioteca del
Congreso
ARGENTINA

IMPRESO EN LA ARGENTINA
*Queda hecho el depósito que previene
la ley. Copyright by Editorial Sud-
americana, Sociedad Anónima, calle
Alsina 500, Buenos Aires, 1943.*

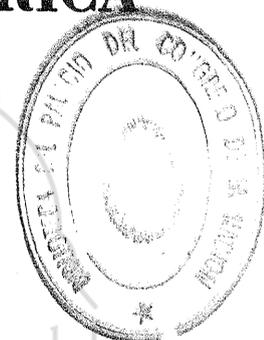
BC biblioteca del
Congreso
ARGENTINA

JOSE FIGUEROLA

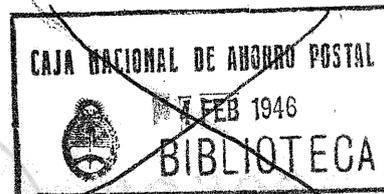
DEL INSTITUTO DE POLITICA SOCIAL DE LA FACULTAD DE CIENCIAS
ECONOMICAS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE BUENOS AIRES

BP
250

**LA COLABORACION SOCIAL
EN HISPANOAMERICA**



BC biblioteca del
Congreso
ARGENTINA



EDITORIAL SUDAMERICANA
BUENOS AIRES



1949
BC biblioteca del
Congreso
ARGENTINA

BC bibli



Biblioteca del
Congreso

ARGENTINA



Biblioteca del
Congreso

ARGENTINA

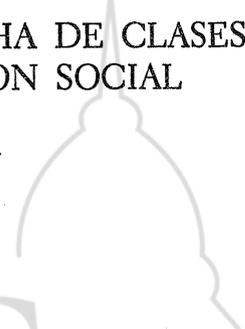
PRIMERA PARTE

TRANSITO DE LA LUCHA DE CLASES
A LA COLABORACION SOCIAL



Biblioteca del
Congreso

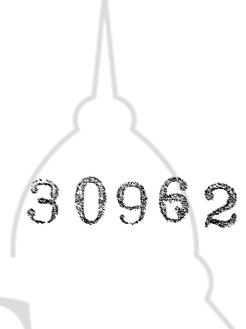
ARGENTINA



Biblioteca del
Congreso

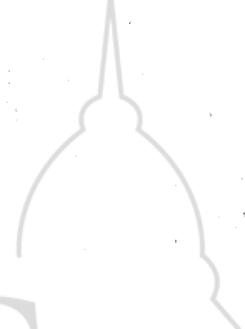
ARGENTINA

309623



Biblioteca del
Congreso

ARGENTINA



Biblioteca del
Congreso

ARGENTINA



Bibli
Congreso

ARGENTINA

EVOLUCION IDEOLOGICA Y LEGISLATIVA

- 1.—*La norma jurídica debe adaptarse a las características profesionales.*

Los distintos factores que intervienen en la producción, distribución y consumo de riqueza sólo pueden alcanzar un progresivo bienestar económico y un constante mejoramiento social, aureolados por la paz y armonía de sus relaciones mutuas, si las normas jurídicas que los enlazan pueden adaptarse fácilmente a las características más salientes de cada uno de los múltiples oficios o profesiones en que se diversifica la actividad humana.

- 2.—*Rigidez de la legislación general del trabajo.*

La legislación general del trabajo implantada en casi todos los países del mundo a medida que han avanzado en el proceso de industrialización, se ha manifestado excesivamente rígida. La necesidad de evitar las injusticias y arbitrariedades más notorias cometidas por patronos inescrupulosos, obligó a establecer principios de aplicación uniforme, circunstancia que

ha impedido tener en cuenta las modalidades diferenciales de grupos o categorías sociales que las presentan de modo relevante. Tales principios no han sido, por el contrario, de orden suficientemente general y elevado que permitieran adecuadas adaptaciones de detalle en casos concretos y justificados. Las leyes del trabajo, a fuerza de ampliar su campo de aplicación y sus previsiones, han asfixiado la personalidad varia y múltiple de las profesiones. Este sistema ha conducido a la uniformidad legislativa desprovista de suficiente elasticidad para adaptarse a las características esenciales de los diversos medios o ambientes en que debe ser aplicada. Las consecuencias sociales han sido peores todavía: en vez de mejorarse las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores se ha extendido la proletarización a capas cada vez más extensas. Han faltado los necesarios estímulos a la personalidad humana; se ha olvidado que la uniformidad absoluta en el trato social genera la atrofia del sentido innato de superación. Al caer en el igualitarismo nivelador se ha dado un golpe de muerte a la iniciativa, al esfuerzo y a la responsabilidad individual; podría decirse que al privarle de estos resortes morales, el cuerpo social ha quedado sin alma. De ahí que los países industriales hayan intentado modificar la trayectoria recorrida hasta el presente, jalonada de ensayos más o menos felices, con objeto de hacer más práctica, viable y eficaz la recta aplicación de los principios que informan el Derecho del Trabajo.

3.—Nacimiento del Derecho de los oficios.

El sistema más corrientemente usado ha consistido en concertar por medio de convenios las condiciones específicas de trabajo de cada industria, rama de industria, oficio o profesión, sin perjuicio, naturalmente, de las disposiciones genéricas contenidas en el derecho positivo en vigor, de general y obligatoria observancia. Se ha tratado, pues, de colocar al lado de

las disposiciones de orden general contenidas en los códigos o leyes del trabajo, estipulaciones de otra índole, llámense normas profesionales, bases de trabajo, reglas de oficio, condiciones generales de trabajo, que reglamentan circunstancialmente la vida de una profesión determinada, constituyendo lo que se ha llamado *Derecho de los oficios*. El fin último y superior consiste en declarar el derecho objetivo a que deben sujetarse los trabajadores de un mismo sector profesional al formalizar con sus respectivos patronos los correspondientes contratos individuales de trabajo. Pero, ¿dónde se genera, cómo nace, se desarrolla y vive este derecho de los oficios? ¿Cómo puede establecerse una relación jurídica estable, permanente y eficaz entre patronos y obreros, y, en general, entre los distintos factores que intervienen en la obra de la producción?

Superado el momento culminante del individualismo, entrada ya la era industrial, se han sucedido tres etapas que, entre la espesa maraña de teorías y convulsiones de los últimos cien años, se destacan con nitidez. Estas tres etapas a que luego deberemos referirnos de nuevo, no han sido sucesivas; se han yuxtapuesto a veces, se han sucedido alternativamente otras; en unos países se han dejado atrás; en otros hubo avances y retrocesos; en otros, en fin, aun no se han vivido completamente. Han sido: la etapa de la libertad sindical; la del sindicato obligatorio impuesto por la coacción y violencia de los trabajadores, y la del sindicato obligatorio impuesto por el Estado.

La libertad sindical presupone la posibilidad de que existan varios sindicatos de un mismo oficio, de una misma industria, de una misma actividad. Presupone también la posibilidad de que cierto número de trabajadores del oficio, industria o actividad, no esté afiliado a ninguno de los sindicatos existentes. No es posible, pues, que el sistema de la libertad sindical asegure a todos los trabajadores los beneficios que un determinado sindicato llegue a obtener por el azar de

una circunstancia favorable. La sindicación obligatoria, por otro lado, constituye un problema cuya dilucidación escapa al propósito que en esta obra perseguimos. No obstante, estas cuestiones no son insolubles. La fórmula transaccional de intereses y principios contrapuestos se halló manteniendo en su puesto a las asociaciones patronales y obreras que de hecho existieran, pero creando por encima de ellas y más allá de sus pugnas ideológicas o personalistas, un organismo de derecho que reuniera en su seno a todos los patronos y a todos los trabajadores de un oficio, de una industria, rama de industria o actividad económica, estuviesen o no afiliados a un sindicato, perteneciesen o no a cualquiera agrupación profesional, con el fin de contribuir a la elaboración de las normas peculiares de cada profesión, oficio o rama de actividad.

4.—Diferencia esencial entre obligaciones sindicales y obligaciones profesionales.

Obsérvese la diferencia esencial que existe entre la obligación de pertenecer forzosamente a un sindicato y el derecho de figurar en el organismo representativo del oficio o profesión. La inclusión obligatoria en un sindicato representa la obligación de aceptar todos los postulados de índole política, social, ideológica o confesional. En cambio, conservar la libertad inherente a toda persona humana de pensar, sentir y creer lo que su conciencia y formación moral le dicten, y, a la vez, poder contribuir sin cortapisas de ninguna naturaleza a la elaboración del derecho peculiar de cada oficio, constituye, en materia social, un avance tan extraordinario que, en cierto modo, equivale a una verdadera revolución.

Una de las fórmulas jurídicas que facilitan el normal desarrollo de las relaciones económicas entre los diversos factores de la producción y que permite de modo más acabado llegar a una verdadera pacificación y armonía de las clases sociales, consiste en organizar las profesiones de modo que intervengan

permanentemente en la elaboración del *Derecho de los oficios*. Con frecuencia se ha considerado que sólo con la absorción de la industria individual por el Estado, destruyendo los resortes espirituales de la dignidad humana, podía llegarse al establecimiento de una adecuada organización de las profesiones. Se ha combatido irreflexivamente el concepto de la colaboración social, atacando una de sus manifestaciones externas más destacadas: la organización corporativa. Pero el sistema corporativo del trabajo no ha sido aquilutado en su justo valor porque la cortina de humo de los intereses creados, de las vanidades insatisfechas y de la revolución en acecho, han borrado sus contornos y han deformado su contenido. En su más concentrada síntesis, en su más pura esencia, el régimen corporativo del trabajo tiende a que las relaciones económicas y sociales que existen entre los distintos factores de la producción se desarrollen pacíficamente hacia un progresivo bienestar mediante normas elaboradas por las respectivas representaciones profesionales, de acuerdo a reglas jurídicas inquebrantables, compatibles con la legalidad vigente en los países de régimen democrático.

5.—Adecuación de la legislación al medio social.

Hemos sostenido reiteradamente que no es posible estudiar, y mucho menos buscar soluciones a los problemas sociales, jurídicos, económicos, políticos o de otra índole cualquiera, sin conocer previamente el medio en que aquéllos se desarrollan. Si bien sus rasgos generales son análogos, cada pueblo, cada país, cada época, les infunde caracteres peculiares que les definen, perfilan y conforman dándoles sabor y personalidad relevantes y concretos. Importa, pues, conocer la verdadera situación del medio social en que se vive si quiere aplicarse una legislación adecuada. Los textos fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo, a pesar de su aspiración hacia la universal uniformidad legislativa, declaran

que la ley social debe acomodarse a las exigencias del tiempo y del lugar en que deba aplicarse. Esta previsora afirmación alienta nuestro convencimiento de que fracasan y fracasarán las innovaciones impuestas por la opinión sectaria de partidos o de escuelas que desconocen u olvidan el sentir tradicional de los pueblos.

Si se examina el medio político, económico y social que nos rodea y que, en sus rasgos esenciales, caracteriza a todos los países hispanoamericanos, fácilmente se aprecia que la producción, como elemento vivo de la sociedad, se halla condicionada por cuatro instituciones correlacionadas y concurrentes, a saber: propiedad privada, libre concurrencia, libertad de asociación y acción del Poder Público, representado en sus tres ramas: Legislativa, Ejecutiva y Judicial. No es oportuno detenernos en explicar su significado; basta, como se ha dicho, recordar las cuatro instituciones, y, por poco que se piense en su modo corriente de funcionar, se percibirá que del desacuerdo entre ellas y de la pugna existente en el propio seno de cada una, deriva en gran parte la discordia airada y la lucha cruenta entre aquellos que, como patronos y obreros, por simple razón de conveniencia, estarían más obligados a vivir en paz.

Interesa a los fines de esta exposición fijarnos en la libre concurrencia, la libertad de asociación y la acción del Poder Público.

La libertad de profesión, que supone la libertad de contratar y obligarse para ejercer una profesión, oficio o actividad económica cualquiera, ha demostrado reiteradamente que la gran desigualdad de las fuerzas económicas existentes entre patrono y obrero contratantes, decide sistemáticamente la lucha en favor de los patronos. Cierto es que a medida que los países se han industrializado, los Estados han promulgado leyes que exigen un mínimo uniforme de condiciones protectoras de los trabajadores cuya observancia es obligatoria; pero, en la gran mayoría de los casos, a pesar de su existencia,

los trabajadores siguen a merced del libre arbitrio patronal.

Esta situación ha dado origen a otro fenómeno. Allí donde han podido hacerse fuertes las coaliciones transitorias o las asociaciones estables de trabajadores, se ha pasado (gracias a la libertad intangible que impedía al Estado intervenir mientras no se produjera una coacción externa) de la tiranía del capitalismo a la tiranía del proletariado. Ni en uno ni en otro caso ha podido prevalecer la justicia; en cambio, se ha fomentado la rivalidad entre los de distinta clase o grupo. El campo económico se ha sembrado de odios y ha justificado el convencimiento de que en la lucha entablada entre la burguesía y el proletariado no cabe otra alternativa que la destrucción irremisible de uno de los bandos sin detenerse a considerar que más a cuenta saldría a unos y a otros —a la humanidad en suma— implantar un orden sobre una base material de convivencia mutua, apoyada en un respeto reverencial a los valores morales, a la dignidad humana, al imperio de la ley.

Así como no existe una panacea para evitar que el organismo humano deje de ser atacado por los bacilos, tampoco existe un talismán para evitar que los malos instintos de unos y de otros renuncien por las buenas a mofarse de las leyes ordenadoras de la vida social, de donde se deduce que de la misma manera que se requiere la existencia de un orden para que haya libertad, es indispensable la inmanencia de una autoridad inflexible que garantice la permanencia del orden. Únicamente cuando la autoridad demuestra que acatar las leyes sale más a cuenta que transgredirlas, puede confiarse en la recta aplicación de la justicia.

Pero el Estado, además de garantizar los derechos y exigir los deberes —conservando y haciendo conservar el sentido de justicia y honradez en todas las clases y grupos sociales—, se ve obligado forzosamente a suplir la insuficiencia de los particulares. Y esta acción supletoria, por el hecho mismo de ser supletoria (es decir, que cumple e integra la capacidad y potencia de los particulares) varía según el grado de civilización

y las circunstancias por que cada país atraviesa en el curso de la historia. Tacto político y tino patriótico, al unísono conjugados, pueden dar la medida cabal y juiciosa de las innovaciones. No en vano, un pensador profundo—no de mi preferencia, ciertamente, pero esto dará fe de mi imparcialidad al citar la frase que considero un acierto—decía: “El verdadero hombre de progreso es el que tiene los pies arraigados en el pasado.”

Hemos afirmado que el Poder Público, el Estado, tiene la doble misión de garantizar los derechos y exigir los deberes por un lado y, por otro, suplir la insuficiencia de los particulares. No resultaría lógico que se le reconozca al Estado esta doble misión de regular, por ejemplo, las relaciones entre propietario e inquilino, entre prestamista y prestatario, entre concesionario y usuario de un servicio público, y le sea negada cuando deba ejercerla en materia de producción económica. Y, además de ilógico, sería injusto y perturbador. Quizá el Estado sea, en general, mal empresario; quizá la absorción de funciones industriales y mercantiles produzca el enrarecimiento de ciertas actividades; pero no nos cabe duda alguna que el Estado debe ser el insustituible protector de las personas y de los derechos, el más activo promotor de la producción y el auxiliar irremplazable de la actividad económica. Y si como protector de las personas y de los derechos debe reprimir los fraudes, regular los contratos y las condiciones de trabajo de manera que queden a salvo la justicia, la moralidad y los intereses generales de la sociedad, como promotor de la producción debe (en la medida de sus disponibilidades y de las necesidades públicas) estimular la producción mediante tratados de comercio, el desarrollo de la enseñanza profesional en todos los grados, el ajuste constante de la política aduanera, el adecuado sistema impositivo. Y como auxiliares de la actividad económica, los Estados modernos, aun aquellos que no han variado en lo más mínimo los postulados individualistas, han intervenido en las relaciones económico-

sociales mediante la creación de Ministerios de Trabajo, Comercio e Industria, Consejos económicos y la promulgación de leyes y códigos orientadores y reguladores de la economía y, especialmente, del trabajo.

6.—*La colaboración permanente para establecer normas profesionales específicas.*

Un paso más en ese acercamiento del Estado y los particulares y ya nos situamos ante una modalidad de índole específica: la colaboración permanente entre el Estado y los factores de la producción para elaborar el Derecho de los oficios. Es natural que el hombre tenga derecho a que se definan las condiciones legales en que se ha de realizar su trabajo, entendiéndose por tales aquellas que son de común observancia en la generalidad de los países y que, en último análisis, son la resultante de sanas y buenas costumbres hijas del sentido humano que debe inspirar las relaciones entre el empleador y los trabajadores. Estas leyes de carácter eminentemente moral constituyen la *protección genérica* del trabajador. Pero al lado de esta protección otorgada por las leyes generales del trabajo, surge, en concordancia con ellas y para su mayor eficacia, la *protección específica*, en íntimo contacto con la relación laboral. No se trata de la concertación de los contratos individuales de trabajo, pues éstos, por su propia esencia, se refieren a la relación directa e indelegable del obrero o empleado en la ejecución personal de sus tareas; se trata de establecer *normas profesionales específicas*, es decir colocar al lado de las disposiciones genéricas contenidas en las leyes o códigos del trabajo o en las leyes generales de un país, otras reglas (llámense normas profesionales, pactos, bases o condiciones de trabajo) establecidas por mutuo acuerdo de las partes o por decisión de la autoridad, que regulen la vida de una profesión determinada, constituyendo un verdadero Derecho de los oficios. Es decir, el fin último y superior

consiste en declarar el derecho a que deben sujetarse las distintas categorías sociales al formalizar sus respectivos contratos individuales de trabajo.

¿Y cómo se ordena, encauza y funciona una máquina al parecer tan complicada que conservando la libertad individual de cada hombre de trabajo permita elaborar el derecho peculiar de cada oficio o profesión y garantice su obligatorio cumplimiento?

Autores de diversa tendencia (incluso destacados maestros del campo liberal, cuya historia y cuya vida pueden servir de garantía a los suspicaces que sienten recelos en admitir cualquier innovación, o no titubean en atribuir oscuros designios a quien tiene la valentía de sostener públicamente lo que ellos son incapaces de entender) han llegado a convencerse de que los dos grandes factores de la producción que parecía que debían estar en lucha constante, acaban por hacer más impersonales y menos encarnizadas sus discordias mediante el establecimiento de una colaboración permanente basada en la organización corporativa del trabajo. Sostienen que en el corporativismo se realiza la unidad de los patronos de igual forma que se logra la de los trabajadores, eliminándose completamente toda finalidad política. Esta unidad permite una organización más armónica de la producción, un apaciguamiento del conflicto eterno entre patronos y obreros, y produce apreciables resultados para la democracia en cuanto facilita la dignificación del trabajo y de los trabajadores.

FRANCESCO COSENTINI¹, que responde ampliamente a la tendencia liberal, autor de un reciente proyecto de código internacional del trabajo, que recoge los más modernos principios incorporados a la legislación positiva de todos los países del mundo, al reconocer la existencia de criterios refractarios a toda influencia preponderante del Estado, a toda unificación obligatoria de la función sindical, estima que tal

¹ FRANCESCO COSENTINI, *Code international du travail*. París, Dunod, 1939.

estado de cosas constituye un grave problema cuando se trata de aconsejar una reglamentación internacional. Para resolverlo cree que el mejor sistema consiste en llegar parabólicamente al corporativismo mediante una evolución espontánea del sindicalismo, confiriendo a las corporaciones una constitución y un funcionamiento más libres. La unidad y la coordinación profesional se realizaría así como una consecuencia necesaria de la propia evolución de la organización sindical ya en trance de formar las grandes federaciones o uniones que agrupan los sindicatos, de distinta naturaleza y otros grandes órganos de enlace intersindical. En definitiva: lo que interesa destacar aquí no es el camino que conduce a la corporación del trabajo, sino que los mismos tratadistas que mantienen puro el respeto al individualismo económico, reconocen que la oposición sindical y la lucha de clases ha de desembocar irremisiblemente en la organización corporativa, es decir, en la organización de las profesiones consideradas como cuerpo vivo de la sociedad.

Para que no quepa duda acerca del punto de vista democrático en que se coloca tan destacado autor, consideramos conveniente transcribir las siguientes palabras que figuran en el propio libro²:

“Hemos concebido la corporación como un órgano nacional de enlace entre todos los sindicatos nacionales de una misma categoría, reuniendo conjuntamente los distintos factores de la producción, empleadores y trabajadores intelectuales y manuales. Sus funciones están sobre las mismas directivas que las de los sindicatos, con una acentuación del esfuerzo para la conciliación de los intereses divergentes de la producción y para perfeccionar la producción. Se admite la cooperación del Gobierno, directamente interesado en la realización de ambas finalidades. Sin ir hasta ver en la corporación un órgano oficial del Estado, se hace de ella un órgano auxiliar del

² Op. cit., págs. 8 y 9.

Estado, investido de personalidad jurídica y teniendo como presidente general al Ministro de Trabajo.”

Y añade, por último:

“...la corporación puede admitirse en la legislación social contemporánea y en la vida económica de las naciones de estructura más netamente democrática, las cuales no son refractarias a reconocer el gran lugar que debe otorgarse en la vida política, a la representación de intereses”.

A nuestro personal juicio, el espíritu corporativo del trabajo, expresado en cualesquiera de las múltiples formas de aplicación práctica que las circunstancias de cada país permitan en un momento determinado, es el único resorte que facilita el normal desarrollo de las relaciones de índole jurídico-económica entre los diversos factores de la producción y el que, de modo más acabado, permite llegar a una verdadera pacificación y armonía de los bandos, grupos y clases sociales. Las pasiones acumuladas en el período de lucha sindical encontrarían su desembocadura lógica en el período de colaboración corporativa, a condición de que por encima de los intereses privados inmediatos y de carácter material, sepan respetarse los que corresponden al complejo económico de cada colectividad nacional.

Sostiene un insigne tratadista³ que:

“el Estado no debería ser liberal ni autoritario en exceso, ni adorador galante de la libertad con desprecio de la autoridad, ni exaltador de una autoridad que sometiese y sojuzgase a su arbitrio a la libertad. Este es el Estado en que más estrechamente se abrazan la libertad y la autoridad, hijas de Dios ambas, nacidas para una misma finalidad; la de enaltecer y realzar la persona humana; aquélla sublimándola y haciéndola capaz de merecer sobrenatu-

³ JOAQUÍN ASPIAZU S. J., *El Estado Católico*. Madrid, Rayfé, 1939, pág. 145.

ralmente la vida eterna; ésta, dirigiéndola y ayudándola al desenvolvimiento y desarrollo de la personalidad”.

En la vida de relación que engendra el trabajo, la autoridad y la libertad encuentran fructífero asidero cuando patronos y trabajadores llegan a incorporarse un verdadero espíritu profesional. El espíritu profesional representa el tránsito de la autarquía sindical, de la lucha de clases, de la contraposición de intereses, del choque de voluntades encastilladas en espíritus no dispuestos a transigir, a la mutua comprensión, al arreglo amistoso, a la colaboración permanente, a la cordialidad afectiva.

Con el roce constante entre patronos y obreros, la exposición sincera de sus respectivos puntos de vista y la discusión serena de las cuestiones, llégase a un estado de conciencia colectiva que predispone a unos y otros a una eficaz colaboración.

La fe que tenemos puesta en los beneficiosos resultados a que pueden llegar las realizaciones sociales inspiradas en el sentimiento permanente de colaboración de las profesiones con el Estado, no nos priva considerar la rectitud y el acierto de ciertas objeciones que se han hecho a los ensayos efectuados hasta el presente. Las críticas fundadas han servido para aquilatar el verdadero valor y justos límites de las experiencias vividas y orientar las perspectivas de posibilidades futuras. Pero no nos detendremos en el campo de la simple lucubración doctrinal; consideramos más aleccionador estudiar a fondo las modalidades de un ensayo casi totalmente logrado, examinar las realizaciones más afines al medio y acudir luego a las grandes directivas que podrían conjurar los inconvenientes que los ensayos anteriores hayan puesto en evidencia.

En suma: no deseamos fantasear sobre lo que personalmente nos parezca mejor, sino exponer simplemente lo que hemos visto, lo que hemos hecho en la modesta esfera y parva medida que nuestra capacidad nos permitió al ponerla

al servicio de España y a las órdenes del realizador de su primer ensayo orgánico de colaboración permanente.

La obra de colaboración, como toda acción que necesita el consenso de voluntades múltiples y dispares, requiere una actuación decidida de la autoridad. No se trata de convertir a patronos y obreros en servidores del Estado, sino que el Estado, puesto firmemente en su lugar, no tolere transgresiones de unos ni de otros, amparando los derechos de todos y exigiendo el cumplimiento de todos los deberes. Repetiremos a este propósito que autores que defienden el liberalismo político en toda su amplitud, incluso admiten el corporativismo del trabajo en el campo social a fin de acentuar los esfuerzos en pro de la conciliación de intereses contrapuestos de patronos y obreros y perfeccionar la producción. Admiten también la cooperación del Gobierno, como directamente interesado en la realización de ambas finalidades, y, sin hacer de la corporación un órgano oficial del Estado, le otorgan el carácter de órgano auxiliar dependiente de la autoridad encargada de la aplicación de las leyes de trabajo.

Encerrados en nuestra modestia y nuestro silencio hemos anhelado buscar en la entraña viva de la sociedad, en sus necesidades y en sus anhelos, en sus derrotas y en sus victorias, cual es la situación real de los distintos grupos sociales que, por las condiciones en que viven o por la forma en que trabajan, necesitan comprensión de sus problemas, porque de la comprensión completa de sus problemas no puede derivarse otra cosa que satisfacción de sus necesidades materiales y espirituales. Y si no hay comprensión y satisfacción, las consecuencias no deberán sorprender a quienes permanezcan sordos o insensibles a las comprobaciones que ofrece el estudio del medio social en que se vive. Cuando los egoísmos se enfrentan es señal de que la hora de la concordia se ha perdido irremisiblemente en la lejanía de los tiempos.

Dice el P. ASPIAZU ⁴ que:

⁴ Op. cit., pág. 109.

“el remedio está en la superación del concepto de clase por otro más elevado; en la educación de las mismas clases para que las luchas se sometan a la razón y no ventilen por la fuerza bruta; en la atenuación de las diferencias de clases; en la disminución progresiva de la oposición violenta, por medio de una justa comprensión de lo lícito y lo vedado”.

7.—Disgregación del sentimiento de solidaridad social.

Quien analiza superficialmente la cuestión social y se deja impresionar por su magnitud, por la repercusión que tiene en la conciencia de los hombres y por el derroche de inteligencias que consume su estudio, puede creer que se encuentra frente a un problema nuevo no planteado a las épocas que nos precedieron. Pero la realidad es muy otra. El problema social es el problema de la vida humana, pues en sociedad vivimos, y la organización de ésta, en la forma más adecuada al bien común, ha sido objeto de disposiciones y medidas en todos los países, en todas las edades y bajo todos los regímenes.

El problema social reviste hoy más gravedad y mayor importancia que en otros tiempos, porque nos precedió una época en la que el hombre dió en atribuir todos sus males al estado social en que vivía, y, en vez de buscar soluciones prácticas que llegaran efectivamente a un mejoramiento de las condiciones de vida y de trabajo, los conductores de la opinión pusieron a filosofar. Y esta filosofía, al poner en el yo individual el centro y la causa de los fenómenos, hizo proclamar a los políticos que la sociedad es hija de un pacto en cuya virtud cada individuo, sin perder su soberanía y sin merma para su libertad e independencia, transfiere al Estado la única misión de impedir que la esfera de acción de cada uno sea invadida por la de otros; los economistas, enamorados de este retorno del hombre a un supuesto estado natural, ensalzaron las excelencias del “gobierno de la naturaleza” (fisiocracia) y, como panacea de todos los males, propusieron

la conocidísima, comodísima y funestísima fórmula de gobierno "dejad hacer, dejad pasar", con lo que se dejó a la libre determinación individual la facultad de regular la producción y el consumo; los moralistas erigieron a la conciencia individual en suprema definidora de la licitud de los actos humanos; los hombres de ciencia patrocinaron la ley de la selección que permite la supervivencia de los más fuertes, con la supresión de los más débiles, y los filósofos que, como se ha dicho, habían comenzado por poner en el yo individual el centro y la causa de los fenómenos, llegaron al panteísmo en su última evolución de idealismo trascendente de Fichte, Schelling y Hegel, de base puramente racionalista.

Todo ello trajo como consecuencia la glorificación y casi divinización del hombre como persona individual, a quien se supuso oprimido por las instituciones creadas a través del tiempo, y dió por resultado el aflojamiento y casi abandono completo por parte del Estado de su misión tuitiva y la desaparición de los gremios de cada oficio que regulaban la vida del trabajo y que fueron considerados contrarios a la libertad de éste. Y por esas paradojas que sólo se perciben a través de los grandes ciclos de la historia, la revolución que proclamó los Derechos del Hombre (¡así, en mayúscula!), volvió parabólicamente al caos informe de individualidades soberanas que caracterizó a la sociedad de la Edad Media.

El ideal individualista pudo explicarse en un momento como sistema negativo que pretendía destruir los privilegios. El lema "dejad hacer" se invocaba en nombre de la libertad de trabajo contra ciertas trabas o ligaduras que regulaban la industria. Las barreras tradicionales parecían oponerse a los procedimientos nuevos, a los adelantos de la técnica. Pero el error de los economistas fué, por un lado, creer desaparecidos los obstáculos y asegurada la libertad de trabajo y, por otro, que esta libertad de trabajo bastaba para resolver todos los conflictos que habían de presentarse a medida que sur-

gían los problemas provocados por la concentración industrial y el desarrollo de las fuerzas obreras.

La sugestión ejercida por el ejemplo de Rusia, por la sacudida que en Alemania precedió a la Constitución de Weimar, por la entronización del socialismo en Austria, condujeron a una desorientación muy justificada en las esferas capitalistas europeas, la cual, andando el tiempo, y por ese poder de irradiación que rodea a la civilización occidental, se extendió por el resto del mundo. Ante un caos que se presumía inminente, faltó la serenidad necesaria para organizar de modo eficaz los resortes de cuanto significaba mantener el orden social establecido al amparo del liberalismo que nutrió con sus doctrinas a los hombres y a las instituciones de los Estados democráticos. Esa falta de serenidad en los momentos difíciles, de la que Italia dió un ejemplo entregando fábricas, talleres y oficinas a la revolución, dió origen a la implantación de regímenes de fuerza que absorben con mayor o menor rapidez las decisiones individuales y el libre juego de las determinaciones colectivas.

El tránsito del *statu quo* vigente antes de 1914 a la implantación del socialismo en varios países y el posterior viraje en redondo hacia los sistemas autocráticos, no han sido sufridos en vano por la humanidad ya decidida a no tolerar la existencia de dudas o vacilaciones.

La era del industrialismo, heredera directa del imperio individualista, ha mantenido estrecha analogía con la época que precedió a la formación de las nucleaciones nacionales europeas. Ha faltado en ella un común denominador en las acciones de los hombres, principalmente en las de aquellos que, dentro de la gradación de valores que la propia condición humana impone, dedican sus afanes a una misma actividad. ¿Es posible que haya personas tan ciegas que no vean la necesidad ineludible de que cuantos intervienen en la obra de la producción y del cambio aúnen sus esfuerzos, traten de compenetrarse en sus aspiraciones, trabajen por una

finalidad común, sientan como propias las inquietudes de los otros y tiendan a complacerse en sus correspondientes anhelos? No entramos, ni debemos, ni podemos entrar, y, aunque pudiéramos, no entraríamos en el terreno de la organización política; pero si extendemos nuestra mirada a todos los extremos del planeta y analizamos los problemas que preocupan a los países parlamentarios o absolutistas, de derecha, de centro o de izquierda, vemos que no hay más términos de la cuestión social que los derivados de la forma de regular las relaciones entre los empleadores y los trabajadores. Todas las soluciones que se han ideado o idearse puedan han de girar en torno de la forma que logre unir, y una vez unidos, hacer marchar paralelamente a los factores de la producción.

Por poco que se piense en el problema social y por muy enconados que estén los ánimos, se comprenderá que si bien el problema social es eterno, puede dejar de serlo la tensión actual y que, descartada la utopía de una nivelación total y absoluta, desmentida por la esencia de las cosas y por la experiencia de los hechos, la única solución posible deberá basarse en la armonía entre los grupos o núcleos sociales, que no son creaciones arbitrarias, sino productos de las necesidades humanas y de exigencias superiores a la voluntad o al capricho de los hombres.

8.—Resurgimiento del asociacionismo.

El nacimiento de la gran industria creó nuevos problemas que el libre juego de las leyes naturales, tan decantado por los economistas, era incapaz de resolver porque la lucha se entablaba con armas desiguales y el obrero tenía que someterse a las condiciones de trabajo impuestas por el empleador. De ahí viene el resurgimiento de las ideas asociacionistas, y los mismos principios que presionaron la conciencia de TURGOR para que en marzo de 1776 promulgara el Edicto que prohibía

constituir asociaciones tanto de obreros como de patronos, al diputado D'ALLARDE para que en 2-14 de marzo de 1791 disolviera las Corporaciones y a la LE CHAPELIER para que en 14-17 de junio del propio año convirtiera en delito la asociación de personas del mismo oficio por temor a que tomase carácter revolucionario la protesta obrera contra la supresión de las Corporaciones, vuelven, con el correr de los tiempos, a propiciar la coligación, transitoria primero y permanente después, por medio de asociaciones profesionales con el fin de obtener el reconocimiento de los derechos que el individualismo había prometido a manos llenas. Y lentamente, como toda obra que ha de llegar a la madurez y a la solidificación, el espíritu profesional va abriéndose paso a través de luchas provocadas por la incomprensión y desfallecimientos producidos por claudicaciones de los impacientes, y, en la conciencia universal, van haciéndose postulado ya indestructible unas ideas abiertas a la esperanza de encontrar una fórmula, un punto de contacto para los corazones y de apoyo para el progreso industrial y económico. En suma; se llega al revisionismo asociacionista en forma que, completando un ciclo histórico, sustituya todo lo negativo que tiene la lucha de clases por lo que de afirmación constructiva posee la colaboración profesional.

Mucho se ha escrito al respecto; podríamos aducir los testimonios de distintas escuelas y tendencias, pero son alentadoras las siguientes frases del consejo federal suizo que sintetiza los términos de la evolución social de los últimos tiempos:

“Las asociaciones patronales y obreras no deben considerarse como enemigos, sino colaboradores. En la organización profesional, el obrero no debe mendigar lo que es indispensable para su existencia; pero de la prosperidad de su profesión depende su bienestar individual. El patrono no puede tampoco ser el déspota que defiende únicamente su lucro personal, sino el jefe consciente de sus responsabilidades ante los trabajadores.”

Desde el punto de vista teórico puede afirmarse que el principio de colaboración responde al sentimiento innato en el hombre de buscar mutuo apoyo en momentos de peligro. Y el peligro está supeditado al malestar social que, circunstancias de índole psicológica y económica, mantienen latente en todos los países.

Entre las circunstancias de orden psicológico que engendran el malestar social figuran el instinto de lucha de clases, que provoca los choques de la revolución industrial; la indiferencia y apatía que la mayoría de los obreros siente hacia la realización de sus tareas, nacida, en gran parte, de la industrialización; las precarias condiciones de la vida; la angustia provocada por el temor del paro forzoso o de la reducción de salarios motivada por las crisis; el trato empleado por muchos patronos que les hace aparecer como adversarios implacables de las reivindicaciones obreras; la ignorancia de los resortes de la economía y las divergencias en la apreciación de los hechos. Entre las circunstancias de origen económico aparece, en primer término, la falta de seguridad económica de los obreros por la inestabilidad de sus ocupaciones; las huelgas y los paros motivados, la generalidad de las veces, por cuestiones relativas a los salarios; la fluctuación del costo de la vida y, como consecuencia, la desproporción entre el salario nominal y el salario real.

9.—*El buen sentido aconseja conjurar los extremismos.*

Y, evidentemente que, ante el peligro que representaría al estallido de las pasiones a que podría conducir un estado de ánimo turbado por tales circunstancias, las fuerzas más equilibradas y serenas del campo patronal y los valores más ponderados del campo obrero, se aprestan a conjurar las consecuencias a que conduciría una acción extremista, tanto si fuere avanzada como reaccionaria. Al anhelo noblemente sentido por los interesados se han unido los esfuerzos de técnicos y

gobernantes que han ideado y propulsado la adopción de los medios más adecuados para llegar a la colaboración efectiva del capital y el trabajo.

10.—*Los métodos más conocidos de colaboración transitoria.*

Los métodos preconizados como más adecuados a las necesidades genéricas de todos los países, son: conciliación, tribunales de encuesta y arbitraje. Examinaremos rápidamente los principios en que se apoya cada una de estas instituciones.

La conciliación tiene por base el acuerdo libremente consentido por las partes. En consecuencia, es acto de libre iniciativa y aceptación de patronos y obreros a quienes interesa la cuestión objeto del debate.

La creación de Consejos de Industria con carácter paritario o de Comités paritarios profesionales, constituye la conciliación preventiva, por cuanto su constitución y funcionamiento no espera que se produzca el conflicto o discordia para intervenir.

En caso de conflicto, la conciliación puede presentar diversas formas, según que se recurra a ella con carácter facultativo o las partes deban someterse a tal procedimiento con carácter obligatorio.

La conciliación facultativa puede, a su vez, ser activa si los conciliadores oficiales instigan a las partes para que acudan al organismo instituido al efecto procurando que lleguen a un acuerdo; pasiva si se establece un organismo de inteligencia, dejando a las partes la facultad de acordar si aceptan o no acudir a su jurisdicción; y con ciertos poderes de sujeción, si las partes tienen la obligación de comparecer ante un conciliador debidamente facultado para exigir la presentación de antecedentes, documentos, efectuar visitas, etcétera.

La conciliación obligatoria es una expresión cuyos términos son contradictorios, porque, en realidad, tiene el carácter de arbitraje obligatorio.

La misión de los tribunales de encuesta consiste, simplemente, en investigar y agrupar sistemáticamente toda clase de informaciones sobre las circunstancias y modalidades de la gestación y desarrollo de los conflictos, formulando las bases de la solución que, a su juicio, estiman aceptable.

El sistema tiene la ventaja de que las partes se proveen de una abundante información que les permite considerar a fondo la cuestión objeto del debate, facilitando la comprensión del problema y desvaneciendo los prejuicios que tanto entorpecen la solución de los conflictos de carácter social. Por otra parte, el conocimiento de todos los detalles de las cuestiones estudiadas ejerce una cierta influencia conciliadora, y al informar detalladamente a la opinión pública, coacciona moralmente a quienes no buscan una solución equitativa, sino que disfrazan anhelos perturbadores. Finalmente, si el conflicto es provocado de buena fe, por creerse cada parte en posesión de la verdad, el conocimiento real de los hechos que se obtenga del estudio desapasionado del resultado de la encuesta, permitirá una rectificación o un desistimiento gallardo y honroso.

La característica esencial del arbitraje consiste en dirimir las controversias por medio de una autoridad ajena a las partes en discordia, sin tener en cuenta su conformidad o disconformidad.

Se conocen dos clases de arbitraje: facultativo y obligatorio.

Es facultativo cuando las dos partes acuerdan someter el litigio al arbitraje, siempre que el laudo arbitral no les obligue bajo sanción alguna.

Tiene este sistema una gran semejanza con la conciliación. En ambos casos las partes están conformes en recurrir voluntariamente a un procedimiento propio para resolver la discordia. Consiste la diferencia en que el laudo arbitral es dictado por una autoridad o persona ajena a las partes, mientras que en la conciliación, el acuerdo nace solamente de la voluntad de los interesados en resolver la divergencia.

Es obligatorio siempre que las dos partes deban someter la discordia a una autoridad arbitral y vengan obligadas a cumplir la sentencia bajo pena de determinadas sanciones.

A pesar de que los patronos lo combaten, por estimar que dificulta su libertad de acción y lo censuran porque —según afirman— las sentencias resultan obligatorias para ellos y no para los obreros; y a pesar de que algunos sindicatos obreros se oponen porque se les dificulta el derecho de huelga y por el temor de que los prejuicios del árbitro puedan oponerse a las reivindicaciones obreras, es lo cierto que el arbitraje obligatorio ha contribuido a regular la economía industrial.

Téngase en cuenta que la idea esencial del arbitraje obligatorio consiste en el deber de la humanidad entera de oponer la razón y la justicia a la fuerza. De este deber nace la verdadera eficacia del arbitraje obligatorio por cuanto las partes que a veces aparecen con criterios antagónicos se superan, al coincidir en la renuncia de su amor propio y aceptan momentáneos sacrificios en consideración al valor trascendental que encarna la cooperación y el sostenimiento de principios transaccionales que permitan normalizar las actividades humanas, fuente de toda riqueza.

11.—De la colaboración transitoria a la colaboración permanente.

La conciliación y el arbitraje, llevados a cabo generalmente por organismos paritarios de carácter circunstancial, tienen su principal inconveniente en esta perentoriedad de su cometido. Patronos y obreros acuden a ellos tan sólo en caso de necesidad, es decir, cuando ya no pueden resistirse las consecuencias de un conflicto, en que los ánimos ya están caldeados, los criterios irreductibles y los perjuicios irreparables. Para obviar estos inconvenientes, la relación circunstancial que antes se establecía entre patronos, obreros y representantes del poder administrador del Estado, se convirtió en perma-

nente, llevando insensiblemente los ánimos hacia la colaboración de las profesiones organizándolas permanentemente dentro de una gradación jerárquica.

En resumen: el régimen paritario puramente conciliatorio y arbitral ejercido en forma transitoria para resolver un conflicto cedió el paso a otro más amplio y estructurado en forma permanente, por estimarse que la regulación de las condiciones del trabajo son más justas cuando se conciertan en plena paz entre las partes, que no esperar a que surja un conflicto para, según las alternativas del mismo, suscribir unas bases de trabajo. Los acuerdos así concertados tienen carácter provisional y son siempre aceptados con reservas mentales.

Dentro del marco general de las leyes en vigor tendrían cabida fórmulas ordenadoras de la organización profesional permanente. Organización no limitada a las meras relaciones contractuales en orden al trabajo, sino extendida más allá del área territorial de la fábrica, del taller o de la oficina, pues otros aspectos de la preocupación de nuestra época, más o menos vinculados al trabajo, entran en el campo de la política social. Puede afirmarse que cuanto concierne a los trabajadores, considerados como grupo social, constituye materia propia de una organización profesional, compatible con las mismas instituciones fundamentales de los países americanos, pero coordinada y estructurada de manera que evite abusos y egoísmos, que eleve y dignifique, que depure y forme una legión de trabajadores conscientes, fuertes, honestos y capaces, y habitúe a los patronos a considerar que sólo habrá paz en las conciencias cuando la obra de producción se apoye en la mutua comprensión, en el común anhelo de progreso y en la utilización de la buena fe como único elemento determinante de las relaciones humanas.

12.—Requisitos para lograr una sólida estructura social.

Para lograr una sólida estructura social se requiere ejercitación de las potencias del espíritu y profundo conocimiento

de la situación económico-social de cada país. La humanidad sufre un embotamiento del corazón a causa del exceso de las propagandas teóricas. Nuestro corazón debe sanearse poniéndose en contacto con la realidad social. Ver, estudiar y comprender.

La humanidad se deja seducir frecuentemente por el agradable sonido de falaces intereses y deja ahogar la voz de su propia conciencia que señala la línea firme de su conducta; pero el alma humana está moralmente obligada a contribuir a la obra de paz y de progreso; a unir criterios contrapuestos en vez de fomentar la división de simples pareceres; a limar las asperezas que la misma convivencia social crea; a forjar un espíritu puesto al servicio de toda la comunidad y dispuesto al sacrificio del individuo. Se ha exaltado en demasía la personalidad del hombre moderno; se le ha endiosado en el más abyecto sentido del paganismo; se le ha presentado como infalible y omnisciente, con lo que se ha creado un falso concepto de la misión que le corresponde en la vida. Hemos de convencernos de que tan sólo desposeyéndonos de nuestra soberbia y uniendo los modestos y limitados esfuerzos de cada uno, en aras de un mejor bienestar de todos, alcanzaremos los beneficios de la paz social.

La evolución que ha sufrido el pensamiento universal en el curso del presente siglo ha determinado que el estudio de las medidas encaminadas a resolver los problemas económico-sociales sea una realidad tan viva, tan profunda, tan agobiadora que no se concibe quien no se sienta interesado por ellos. Y al conocerlos, por su propio poder de seducción, nos vemos fatalmente arrastrados a profundizar en ellos y, no sólo buscamos el modo de enfocar la solución de problemas que parecen, a primera vista, insolubles, sino que nuestra espiritualidad se eleva, se dignifica, se sublima, porque nuestra alma se humaniza; y al sentirnos más humanos nuestro corazón es más comprensivo, más asequible a la percepción de las injusticias y de las desigualdades sociales que parecen más

irritantes que otras por provocarlas unos desequilibrados principios económicos y un falso concepto de la misión que incumbe realizar a los distintos grupos sociales.

Lo que siempre había sido algo fundamental en la economía de los pueblos, ocupa hoy la primacía. La cuestión social es la piedra de toque de la sensibilidad colectiva. No es extraño, pues, que sea con afán buscado el medio de resolver o atenuar las divergencias entre los elementos activos de la producción: capital y trabajo y que, ahincadamente, por medio de una labor tenaz de intensificación de la cultura del pueblo, se llegue a la armonización de los intereses que se han mantenido en pugna aplicando los medios más eficientes de pacificación y concordia.

Colocando al obrero en condiciones de que se instruya y dándole medios para robustecer su inteligencia, por una parte, y considerándole como un colaborador en la obra del trabajo, como un hombre y no como una mercancía que se compra en la plaza pública, por otra, pausadamente, pero con solidez efectiva, llegaremos a la comprensión necesaria para que, de modo estable y definitivo, los intereses patronales y obreros no sean opuestos; obtendremos lo que de buena fe anhelamos: que el patrono, el técnico y el obrero sean, no tan sólo unos aliados en la obra de la producción, sino colaboradores sinceros y camaradas fraternales.

De esta manera no sólo será posible crear una organización, una estructura, un sistema, sino que se logrará algo positivamente más hondo: el espíritu profesional que enlace estrechamente a los factores sociales en una suprema y conjunta aspiración de bienestar nacional.

13.—*Determinación de las condiciones generales de trabajo de cada oficio o profesión.*

El problema culminante que se destaca en el ambiente social se refiere a la forma de establecer y garantizar la efi-

cia de las condiciones generales en que se prestará el trabajo, incluyendo en ellas la duración de la jornada y descansos, retribuciones, protección del trabajador en todas las contingencias que puedan ofrecerse, etc. Sin esa garantía, los derechos del obrero, igualmente que los del patrono, no pueden quedar salvaguardados, pues están a merced exclusiva de la buena o mala fe de la persona con quien respectivamente contratan.

El contrato individual de trabajo, al revestir una modalidad distinta de las otras clases similares de obligaciones, sean civiles, sean mercantiles, lleva en sí una diferente categoría que la especialísima situación del patrono ante el obrero le proporciona. El obrero representa, a todas luces, la parte más débil en la contratación. En la generalidad de contratos civiles o mercantiles, las partes que intervienen en su celebración poseen una similar situación económica, unos semejantes medios de vida y, generalmente, su sustento no depende de las condiciones en que se otorgue. En cambio, en el contrato de trabajo, mientras el patrono tiene asegurada su independencia económica, el obrero debe luchar entre las condiciones con que le es ofrecido el contrato, las necesidades de su familia y el número crecido de desocupados, que, en peor situación, sólo aguardan a que no se consume el contrato para ofrecerse en más onerosas condiciones que, desde luego, son aceptadas por la generalidad de los patronos. Así, pues, la piedra angular de la paz social radica en la mayor o menor cantidad de justicia que exista en las condiciones de trabajo que reglamenten la vida de cada oficio o profesión.

Como una necesidad urgente preséntase, pues, la de encauzar las relaciones que la prestación del trabajo establece entre el patrono y el obrero, porque esta legislación interesa por igual a la dignidad personal de las partes contratantes, al fomento de las artes y las industrias, al desarrollo de la riqueza del país y al mantenimiento de la paz pública, condición primordial de todo progreso y mejora.

Para obtener una regulación estable y eficaz es necesario

que la lucha sindical, la autodefensa de clase, se transforme en armónica conjunción de aspiraciones patronales y obreras mediante el establecimiento de organismos superiores a los sindicatos de manera que, continuando éstos con su propia personalidad, sirvan para dar forma adecuada al sentimiento profesional encauzándolo para que llegue, desprovisto de las impurezas de la pasión, a la consideración de un organismo imparcial y consciente que represente por igual a patronos y obreros sin olvidar los intereses generales de la colectividad. La idea de amalgamar en una aspiración netamente profesional los derechos, deberes, sentimientos y anhelos de patronos y obreros, es la generadora de todas las teorías que tienen por finalidad reunir los oficios y profesiones a base de organismos permanentes que faciliten la inteligencia y comprensión de los sectores sociales en lucha.

La organización de las profesiones en forma paritaria es la consecuencia lógica de la organización sindical. En el sindicalismo ya se ha dibujado muy frecuentemente la tendencia a dedicarse de modo exclusivo a las cuestiones económicas, prescindiendo en absoluto de las políticas. En la organización paritaria profesional esta tendencia se acentúa convirtiéndose en la base de toda la organización y de su futura actuación. En el sindicalismo, las dos fuerzas aparentemente antagónicas han iniciado a veces corrientes de colaboración fructífera; en la organización paritaria de las relaciones entre patronos y obreros, ambas fuerzas empiezan a comprender que existe un interés superior al de los grupos sociales en conflicto: el interés de la gran colectividad nacional. En esta última pueden tener cabida todas las asociaciones profesionales patronales y obreras, sin excluir tendencia ni orientación alguna. En los ensayos a que más adelante nos referimos podrá observarse que fueron admitidas todas las asociaciones que existían, a condición de que acataran la legalidad constituida. *Puede llegarse a cualquier forma de organización paritaria profesional no sólo sin destruir los sindicatos patronales y obreros nacidos y for-*

mados en la lucha ni oponerles los que hubieran podido crearse frente a aquéllos, sino que puede confiárseles la misión de nutrir las filas de los organismos profesionales hermanando las contrapuestas posiciones que la diversidad humana crea y contribuyendo a que lleguen a absorber y sobrepasar los exclusivismos sindicales y los partidismos de clase.

14.—Origen del convenio colectivo de condiciones de trabajo.

Se ha dicho que la máxima trascendencia del contrato que regula las condiciones de trabajo nace cuando se trata de un contrato colectivo que fija las reglas o normas de una determinada profesión. Esta categoría que asume de instrumento multilateral lo entronca con el problema de la representación colectiva de los elementos que han de intervenir en la elaboración de las condiciones de trabajo. La dificultad que se plantea en primer término consiste en determinar con claridad dos cuestiones esenciales, a saber: 1ª ¿Quién suscribe el convenio? 2ª ¿Quién le otorga fuerza legal de obligar? Según sean las tendencias doctrinales de los opinantes, así son las contestaciones a estas dos preguntas fundamentales.

Intentaremos resumir las orientaciones más destacadas, pero antes conviene recordar algunos conceptos que consideramos útiles para seguir mejor el curso de nuestra argumentación.

La miseria y abandono a que habían llegado los trabajadores en los primeros decenios del siglo XIX bajo el imperio del llamado contrato libre de trabajo, la insignificancia de los salarios, la duración excesiva de la jornada, la explotación cruel y vergonzosa del trabajo de las mujeres y niños, etcétera, tenía que provocar necesariamente una reacción. Esta surgió, unas veces, por obra de los trabajadores, y otras, por la intervención del Estado.

Para la comprensión exacta de los esfuerzos realizados por los obreros, hay que tener en cuenta que, por ley natural, cuando los tiempos son difíciles, los hombres se unen para

dolerse conjuntamente de sus sufrimientos y buscar los medios posibles de ayuda. Así procedieron también en los primeros momentos los trabajadores. La opresión de que los hacían objeto ciertos patronos, alentados por la indiferencia del Estado abstencionista, tenía que provocar necesariamente la idea de no consentir en lo sucesivo ese trato. Y como la lucha era ineficaz si uno solo o algunos pocos obreros abandonaban el trabajo, toda vez que su marcha no producía ningún efecto en la vida de la industria, tenían que imponerse la obligación de dejarlo todos a la vez para ejercer de esta manera una presión suficiente sobre el patrono. Así hicieron su aparición las primeras huelgas, pero pronto aprendieron los obreros que habían olvidado una circunstancia esencial: la posición más firme del patrono. Los trabajadores se cruzaban de brazos y paralizaban el trabajo de las empresas, pero no se producía el efecto esperado porque el patrono contaba con reservas económicas que le permitían esperar, mientras que los trabajadores comenzaban ya a sentir hambre al día siguiente, situación que les obligaba a pedir la readmisión en las mismas o peores condiciones que antes de la huelga.

Aquí tiene su origen el segundo paso que tenían que dar los trabajadores frente al poder patronal y a la neutralidad del Estado. Si querían luchar con el patrono por medio de la huelga con probabilidades de éxito, tenían que convertirse en contrincantes de la misma condición de aquél, colocarse en situación de poder esperar también algún tiempo sin sentir los inmediatos efectos de la falta de medios económicos para subsistir. Tenían que reunir un fondo de resistencia durante la época de paz industrial para hacer frente a las necesidades durante el tiempo de abandono del trabajo. De las efímeras uniones en momentos de huelga, nació automáticamente la asociación estable de los trabajadores: el sindicato permanente. Y como era imposible saber por adelantado en qué fábrica, taller u oficina sería necesario declarar la huelga, el sindicato procuró la agrupación de todos los trabajadores del

mismo oficio, primero, y de la misma industria, después, para llegar finalmente a las federaciones y confederaciones regionales y nacionales.

El fin primordial perseguido por los sindicatos fué el de mejorar la situación de las clases trabajadoras, es decir: la fijación de unas condiciones mínimas en su favor para la prestación del trabajo, entre las cuales descuellan la jornada y el salario. Este fin intentaron alcanzarlo por dos procedimientos. Los antiguos sindicatos, que de una manera más o menos inconsciente defendían el punto de vista gremial, aferrados como estaban a la idea de que cada ramo de la producción es del dominio y asimismo privilegio peculiar del gremio correspondiente, procuraban mejorar la situación de sus miembros limitando en lo posible el número de trabajadores del ramo. Por estas razones cuidaban que sólo se empleasen trabajadores calificados en el correspondiente ramo industrial y que al mismo tiempo se limitara el número de aprendices del oficio. Este modo de proceder tuvo como consecuencia que los obreros de determinados ramos de la industria lograran alcanzar posiciones muy ventajosas de trabajo, lo que provocó el aumento del número de obreros en otros ramos de la producción, empeorando, por consiguiente, la situación de éstos. Los modernos sindicatos adoptaron una posición menos exclusivista; no abogaron por la limitación del número de trabajadores, sino que pidieron la fijación de las mismas condiciones de trabajo (salarios, jornadas, etc.), para un mismo ramo u oficio en todo el país. De este modo se quiso concluir con la oferta incondicional del trabajo y con la presión mutua ejercida sobre los salarios. Esta táctica no persigue directamente la limitación del número de trabajadores en un ramo de la producción, pero la lleva aparejada indirectamente. El patrono, a quien no le es permitido pagar a ninguno de sus trabajadores un salario menor del normal, se ve obligado por ello a elegir únicamente los individuos más aptos, quedando sin ocupación, por consiguiente, los menos hábiles.

En los años que siguieron a la primera guerra mundial, los sindicatos adoptaron un carácter agresivo, infiltrando a los obreros la idea de que, bajo el régimen capitalista, llegara a hacerse imposible la marcha regular de toda explotación industrial, intentando destruir la disciplina y llegándose a un descenso de la producción y a una evidente carestía. Cierta que muchos patronos no cuidaron de situar la condición de los trabajadores a un nivel suficientemente holgado para evitar que sintieran indignantes desigualdades y tampoco les proporcionaron medios de vida adecuados al esfuerzo que todo trabajo representa y que al propio tiempo sirviera de estímulo para que el obrero se sintiera solidario en la obra de la producción. Cierta es también que unas veces por claudicación, otras por falta de visión completa del problema social, muchos gobiernos no tuvieron el tacto suficiente para adoptar aquellas medidas que la realidad presenta como ineludible en determinadas circunstancias, olvidando que tan perjudicial es desoír las reivindicaciones justas como mendigar a los sindicatos el mantenimiento de la paz pública.

Se entronizó así un poder sindical frente al Poder del Estado y se implantó la táctica de sumar afiliados mediante la coacción y la violencia. No era posible, en consecuencia, otorgar valor jurídico a las estipulaciones a que llegaban los sindicatos adoleciendo del vicio inicial de falta de consentimiento. Tampoco parecía posible que el Estado obligara a los obreros a pertenecer a un determinado sindicato. En cambio, la libertad sindical presenta el capital inconveniente de que la efectividad de sus acuerdos se limita a sus asociados.

¿Con tantos inconvenientes cabía alguna fórmula transaccional de intereses que permitiera elaborar unas condiciones de trabajo de general y obligatorio cumplimiento?

Se halló en principio (y al cabo del tiempo volvió a ponerlo de moda la ley francesa de 24 de junio de 1936), mediante que el Estado declarara obligatorio para todos los de un oficio los acuerdos adoptados por su respectivo sindicato. Pero el

Congreso de Manheim, celebrado en 1906, aprobó un proyecto según el cual, manteniendo a los sindicatos patronales y obreros que de hecho existieran, se establecería en cada rama de actividad un organismo que reuniera todas las tendencias con el fin de convenir las condiciones de trabajo, decretar obligatorios los acuerdos para todos los trabajadores del oficio y terminar con la anarquía reinante, siempre henchida de problemas candentes.

¿Quiérese mejor solución de los problemas que la sindicación obrera ofrece? Que ésta fuese forzosa o libre, o no existiese asociación alguna, podían constituirse los organismos profesionales con representaciones auténticas del oficio, debiendo sus acuerdos ser por todos acatados.

El desarrollo que posteriormente tuvo esta magistral teoría, hizo concebir que el sindicato es algo que puede ser superado, que es algo que existe en la realidad actual, que sería impropcedente combatir, que no se ha pensado en suprimir, pero que es una consecuencia de aquellos principios individualistas que reinaron desde comienzos del siglo pasado y que empezaron a florecer en el XVIII con las pugnas entre patronos y obreros, de aquellos principios de autodefensa individual en que los obreros, viéndose desamparados del Estado, tuvieron que acudir a la asociación para defenderse; pero cuando el Estado crea los resortes necesarios para que, dentro de la justicia y dentro de la ley, encuentren su sanción aquellos que incumplen los derechos del trabajo, puede llegar un momento, lejano quizá, en que el Estado, garantizando plenamente estos derechos, haga desaparecer del todo la lucha de clases y se llegue a un estado de derecho social en que la justicia prevalezca y resuelva todos los conflictos que puedan existir entre aquellos que cooperan en la vida del trabajo.

Para llegar a una perfecta organización se requiere un período de transición que facilite el paso del estado anárquico, desorganizado, pasional, tanto de patronos como de obreros, al régimen organizado, armónico, ecuaníme. Es preciso que

los obreros vayan a los organismos paritarios con una visión de conjunto de los problemas sociales. Y de las aportaciones de las entidades profesionales surge siempre —la experiencia lo demuestra— un plantel seleccionado de hombres de agilidad intelectual suficiente para orientar a las masas que poco antes se hallaban sin confianza en sí mismas, sin criterio fijo, sin saber de cierto hacia dónde encaminar su acción colectiva. La autodefensa de clase por medio del sindicato era insustituible mientras no existía el arma de la organización paritaria profesional. Luego, funcionando los organismos adecuados y con la existencia del censo profesional, realidad viva y auténtica de cada oficio, la autodefensa sindical llega a convertirse en institución caduca.

15.—Una realidad social indiscutible: la profesión.

Frecuentemente se ignora, y muchos son los que olvidan, que entre el individuo aislado y las organizaciones sindicales existe un ente ideal de potencia formidable, que está por encima de la debilidad del obrero aislado y que supera en número a los efectivos sindicales divididos en banderías ideológicas y separados por desinteligencias ocasionales. Esta potencia es la profesión misma: el conjunto de directores, técnicos, empresarios, empleados, obreros, especialistas, braceros y aprendices que dedican sus afanes al progreso económico y cultural.

Siempre nos ha impresionado pensar en la terrible injusticia que resulta de reconocer ciertos derechos o mejoras a unos obreros porque están afiliados a un sindicato diligente y negarlos a otros por el simple hecho de no estar asociados o estarlo en una organización menos combativa. La verdadera justicia distributiva no puede excluir a ningún trabajador de las ventajas que corresponden a cuantos se encuentran en igualdad de condiciones. Todos ellos, por el solo hecho de ser trabajadores del mismo oficio, categoría profesional, an-

tigüedad, etc., han de tener reconocidos y gozar de los mismos derechos sin necesidad de que aparezca el Poder como reconociéndolos tan sólo al más osado y audaz.

Este conjunto de cerebros, de nervios y de músculos que es la profesión, cuando encuentra un verdadero aglutinante que le infunde alma, constituye un baluarte natural inexpugnable capaz de resistir todas las querellas transitorias y todas las preferencias de una época. La profesión es al sindicato lo mismo que el conjunto de ciudadanos de un país al partido político: puntos de vista contrapuestos, división de voluntades, dispersión de fuerzas. Contraposición, división y dispersión en el llano; pero la profesión, como la Patria, arriba, en las regiones más puras de los principios y de los sentimientos, una y otra anhelantes de la integración ideal de todos los valores que las componen. La profesión así considerada constituye una comunidad cultural al servicio de la humanidad.

Para mejorar la condición de todos los grupos sociales tendría que realizarse una inmensa obra de conjunto en la que colaborasen todas las clases y todos los talentos. Esta obra no puede hacerse en guerra ni en lucha porque tiene que ser obra de todos. Pero de todos los que quieran realizar la obra en paz, por lo que no debe pedirse el concurso simultáneo de los que quieren la lucha de clases y los que claman por la paz social. Aquí hay que escoger: o la lucha de clases o la paz social. En esto no es posible jugar a las dos barajas. Se puede ser amigo de personas enemigas y aun de instituciones que parecen repugnarse. Lo que no es posible es mantener una contradicción, porque las cosas contradictorias en el pensamiento o en el corazón son incompatibles en la realidad.

16.—Evolución legislativa.

Un estudio completo de los métodos de colaboración puestos en práctica por los diversos países del mundo re-

presentaría seguir las inimitables huellas que ha impreso la Oficina Internacional del Trabajo en su volumen de 1933, *Conciliation et arbitrage*, y en el de 1940, *Méthodes de collaboration*. Nada nuevo ni mejor podríamos decir al respecto. Además, nuestro deseo no consiste en estudiar el detalle de las distintas formas posibles de colaboración entre el Estado, los patronos y los obreros, sino las tendencias que animan la legislación en los últimos tiempos, con objeto de destacar que ya en 1920 fueron incorporados al derecho positivo español los principios que algunos países han proclamado como la más moderna conclusión de su evolución social. Así, por ejemplo, el deseo unánime de las organizaciones patronales y obreras del comercio de Gran Bretaña de crear un Consejo paritario con intervención del Ministerio de Trabajo, expresado en 1937, reproduce exactamente el anhelo de los patronos y obreros barceloneses del propio ramo que en 1920 obtuvieron a su pedido la creación de la Comisión Mixta del Trabajo en el Comercio, primer organismo paritario de carácter permanente, cuya estructura y modo de funcionar se explica en la segunda parte de esta obra.

La idea fija que nos domina consiste en exponer los rasgos más destacados de los principios incorporados a la legislación reciente para entrar luego de lleno a la descripción del régimen paritario profesional implantado en diversos países a través de paulatinas realizaciones y una vez que se ha formado una sólida conciencia acerca de los alcances, finalidades y bondad del sistema, reclamado reiteradamente desde los inicios de la era industrial.

Al declinar la gran crisis económica iniciada en 1929, los gobiernos de gran número de países mostraron su preocupación por incorporar a las leyes positivas los principios colaboracionistas en mayor o menor escala, según lo permitieran las condiciones económicas y los escrúpulos interpretativos de los principios institucionales. No obstante las trabas impuestas por tales valladares se han llevado a la práctica medidas legis-

lativas de índole diversa con objeto de mantener las condiciones de trabajo establecidas por los representantes genuinos de la profesión. Hasta el comienzo de la nueva guerra mundial registráronse nuevos progresos en este orden de ideas, con lo que se ha acentuado la tendencia a dar prioridad legal a la reglamentación colectiva de las condiciones de trabajo sobre todo contrato particular. La aspiración más vehemente de gran número de países consiste en que todos los trabajadores, sin excepción alguna, queden amparados por el convenio colectivo, unas normas de aplicación práctica que respondan al ser y al sentir de cada profesión. Este deseo lleva implícita la voluntad de que las condiciones mínimas de trabajo estipuladas en los convenios colectivos o reglamentos de trabajo no comprendan tan sólo a los miembros de las organizaciones que han intervenido en su formalización, sino a todos los trabajadores de la profesión de que se trate, pertenezcan o no a la asociación contratante. La aspiración más generalizada tiende, pues, a proteger la profesión en conjunto, dando fuerza obligatoria a los acuerdos no solamente respecto a los miembros de las asociaciones contratantes, sino respecto a todos los empleadores y todos los trabajadores de la profesión, incluso aquellos que no están afiliados a ninguna asociación.

La frecuencia cada vez mayor con que se emplearon los procedimientos de conciliación y arbitraje durante el período de crisis económica que se extendió de 1929 a 1936, es uno de los rasgos característicos de la evolución social de preguerra. En efecto, fueron numerosos los países que se dieron cuenta de la misión reguladora que puede desempeñar un sistema de conciliación y arbitraje bien concebido. Según la Oficina Internacional del Trabajo,

“el régimen arbitral convenientemente organizado desempeña el papel de freno en período de crisis, es un moderador en período de mayor actividad y, siempre, es un órgano de equilibrio, puesto que el conciliador y el árbitro tienden a mantener cierto paralelismo entre las

ganancias del capital y las del trabajo y entre la capacidad de producción y la de consumo”⁵.

Pero si el objetivo definido así es el mismo en todas partes, los métodos para lograrlo varían sensiblemente. En ciertos países, el Estado interviene para regular y normalizar la competencia en el mercado del empleo poniendo a disposición de las partes procedimientos de reglamentación de los conflictos, pero deja a los mismos interesados la responsabilidad de fijar las condiciones de trabajo y de salarios; en otros países es el propio Estado el que asume esta responsabilidad por medio del arbitraje o de la intervención obligatoria que implica con frecuencia la prohibición de huelgas y cierres.

Pero la evolución que podría llamarse recentísima porque es inmediatamente anterior al estallido de la segunda guerra mundial, se caracteriza por el hecho de que los Estados utilizan los procedimientos para reglamentar los litigios colectivos del trabajo, no ya solamente, como en un principio, a fin de prevenir los conflictos sociales, sino también y sobre todo como instrumento de la política de salarios.

En otros términos; a las preocupaciones de orden social para mantener la paz industrial que, en la mayor parte de los países fueron el punto de origen de la institución, se agregan ahora preocupaciones de orden económico a fin de mantener el equilibrio desarrollando paralelamente salarios y precios.

Esta nueva política de la conciliación y del arbitraje acarrea naturalmente modificaciones en la estructura de los sistemas de reglamentación del trabajo y tramitación de los conflictos, traducida en la extensión de los convenios colectivos, normas de trabajo y sentencias arbitrales a todos los empleadores y asalariados de una profesión o de una industria, en el empleo de elementos de coacción en el procedimiento y, por último, en la voluntad cada vez más firme de asegurar la aplicación

⁵ O. I. T., *El año social*, 1936-37. Ginebra, 1937, pág. 481.

del Derecho de los oficios, incluso por sanciones de orden civil o de orden penal⁶.

Como complemento de las medidas adoptadas para lograr que se desarrolle en armonía la relación jurídico-económica existente entre trabajadores y patronos, han sido creados en varios países tribunales encargados de restaurar en cada caso el derecho obrero violado. La idea de llevar ante la justicia las reclamaciones de toda índole que afecten al derecho del trabajo, no sólo ha ganado terreno en el orden legislativo, sino en la propia conciencia de las masas obreras. En el Congreso que la Federación Sindical Internacional celebró en Estocolmo el año 1930, reclamó la creación de tribunales de esta índole.

No constituye nuestro propósito espigar en el campo fecundo de la legislación comparada los matices que las realizaciones prácticas presentan. A nuestros fines bastará señalar que la nueva jurisdicción del trabajo es competente para intervenir en las demandas que uno o varios trabajadores formulen contra su respectivo patrono con objeto de ejercitar algún derecho reconocido por las leyes, reglamentos o condiciones de trabajo establecidas legalmente para algún oficio o profesión.

Sobre los temas contenidos en el presente epígrafe deberemos volver de modo especial al desarrollar la parte cuarta de la presente obra.

⁶ O. I. T., *El año social*, 1937-38. Ginebra, 1938, pág. 510.



SEGUNDA PARTE

UN ENSAYO TIPICO DE COLABORACION
SOCIAL

Biblioteca del
Congreso

ARGENTINA

Biblioteca del
Congreso

CAPITULO UNICO

ARGENTINA

GESTACION, ESPLENDOR Y DECADENCIA

17.—*Justificación del recuerdo que se dedica a los orígenes del colaboracionismo español.*

Las realizaciones del Derecho no pueden improvisarse; han de nacer de la propia conciencia jurídica tradicional. Mientras esta conciencia no se ha hecho carne en la sociedad, las trasplantaciones de ideas producen resultados funestísimos. Un ejemplo de la elaboración lenta y de la incorporación paulatina de los principios en la vida social de un país y a la legislación positiva, lo ofrecen los ensayos españoles de colaboración social. Dejando de lado los Gremios y Corporaciones anteriores a la era individualista, la idea de colaborar entre sí las distintas clases sociales tuvo fervientes partidarios desde el mismo momento que aparecieron los primeros síntomas del maquinismo en gran escala. Así, en 1835, ya se manifestó un primer chispazo colaboracionista y en 1840 los representantes del municipio barcelonés sostenían que el Gobierno no debe dejar de intervenir para armonizar las relaciones entre patronos y obreros. Una serie ininterrumpida de iniciativas patronales, obreras y de los gobernantes de las más diversas tendencias y jerarquías, sucedióse a través del tiempo.

En 1908 el Derecho positivo español había intuido las dos clases de problemas que se presentan al Poder Público cuando un acontecimiento perturba la armoniosa relación que debería existir entre los distintos elementos que integran la vida profesional. Dos leyes dictadas en 1908 (epígrafe 18, apartados VIII y IX), una referente a Consejos de Conciliación al cuidado de la autoridad administrativa, y otra relativa a Tribunales industriales a cargo de la autoridad judicial, marcan la línea divisoria de las jurisdicciones que respectivamente deben intervenir según se trate de otorgar una reivindicación obrera, es decir: declarar una regla de derecho general, abstracta y permanente, o aplicar esta regla de derecho a un caso particular, concreto y circunstancial (epígrafe 38). Desgraciadamente los vaivenes de la política impidieron profundizar en esta trayectoria; fué preciso que la agresividad del sindicalismo barcelonés despertara a los gobernantes para que a toda prisa se pretendiera recuperar el tiempo perdido en bizantinismos de cátedra y en bochornosas claudicaciones de autoridad. En 1919 y 1920 se entró en una febril fase de realizaciones sociales, destacándose la creación de la primera Comisión Mixta del Trabajo (epígrafe 18, apartado xv), que regulaba de modo permanente las relaciones patronales y obreras del comercio barcelonés, absorbiendo, por vez primera, facultades que desde 1908 habían compartido los Tribunales industriales y los Consejos de Conciliación, los primeros con gran eficacia y los segundos con varia e irregular fortuna. El ejemplo de la Comisión Mixta, alentó la realización de nuevos ensayos de índole paritaria al amparo del Real Decreto de 5 de octubre de 1922 (epígrafe 18, apartado XVI), que permitía la creación voluntaria de Comités paritarios circunstanciales o permanentes en distintos ramos de actividades. Esta tendencia desembocó abiertamente en la organización paritaria profesional implantada en 26 de noviembre de 1926, luego proseguida por la ley de 27 de noviembre de 1931.

Es curioso seguir, aunque no sea más que en sus rasgos

generales, la evolución de este ensayo de colaboración social que no titubeamos en calificar de típicamente español, porque, dejando de lado diferencias de matiz y circunstanciales criterios de aplicación, ha respondido a la necesidad de que la profesión fuese oída para llegar a la elaboración del *Derecho de los oficios*. Nótese que en el largo período que transcurre desde 1908 a 1931 sucediéronse en España tres momentos políticos de notoria significación: el monárquico-liberal, el dictatorial y el radicalsocialista. En los últimos años del primero, principalmente en 1920 y 1922, se ensayan los métodos de colaboración permanente; la Dictadura, con el Real Decreto-Ley de 26 de noviembre de 1926, sobre organización corporativa, refuerza y extiende el sistema apuntando hacia una organización completa que no llega a establecerse íntegramente en sus órganos superiores; las Cortes Constituyentes republicanas, al revisar la obra de la Dictadura, dejan subsistentes las disposiciones del referido Real Decreto-Ley de 1926, y por ley de 27 de noviembre de 1931, la organización mixta profesional respeta la esencia y la letra misma de la organización paritaria profesional de la Dictadura, prescindiendo tan sólo de los órganos superiores de tipo corporativo y cambiando el nombre de los Comités paritarios por el de Jurados Mixtos, pero manteniendo, y aun reforzando, su campo de acción y atribuciones.

18.—Realizaciones más significativas desde 1835 a 1922.

En breves términos pasaremos revista a los proyectos y realizaciones más significativos que sirvieron para formar una conciencia favorable a la colaboración social.

I.—COMISION INSPECTORA DE FABRICAS EN BARCELONA

Año 1835

El primer acto positivo de intervención del Poder Público en las cuestiones del trabajo, una vez iniciada la era indus-

trial en España, se encuentra en el Bando que en 18 de septiembre de 1835 publicó el Gobernador Civil de la Provincia de Barcelona, don JOSÉ MELCHOR DE PRAT, por el que se creaba una *Comisión Inspector de Fábricas*, compuesta de tres personas no fabricantes, pero de probidad e inteligencia reconocidas en el ramo de tejidos, con la misión de obrar como órgano de conciliación en las quejas que verbalmente les fueran sometidas por los agraviados, concediéndose alzada al Gobernador Civil para el caso de no conformarse con los términos del acuerdo de la comisión alguna de las partes en conflicto.

La comisión, además, estaba facultada para efectuar las inspecciones que estimara oportunas en las fábricas del ramo de tejidos y comunicar a la autoridad gubernativa el resultado de las infracciones observadas, las cuales se castigaban con multas de mil reales de vellón, la primera vez, duplicándose el importe en las sucesivas reincidencias.

En un completo estudio hecho por los abogados barceloneses, señores JUAN MALUQUER y MANUEL GODAY, publicado en *Revista Social*, titulado *Primeras manifestaciones del arbitraje y la paridad*¹, dicen, a propósito de la Comisión a que venimos refiriéndonos que, en el orden práctico, adolecía de algunos defectos que hacían casi imposible que pudiera desenvolverse y actuar con éxito, y que su ineficacia resultó evidente al no prever y evitar que las represalias se produjeran contra aquellos obreros que hicieran sentir sus demandas y formularan sus quejas ante la misma; así debió ser —continián—, pues no se encuentra rastro de ella en los documentos consultados².

¹ Barcelona. Año III, vol. V, N^o 11, págs. 337-357.

² Archivo del Ayuntamiento de Barcelona. Sección 2^a, pieza 2, número 1115.

II.—INFORME DE LOS SINDICOS PROCURADORES DEL COMUN

Año 1840

Con motivo de diversas diferencias existentes entre patronos y obreros, motivada por el despido de algunos obreros y por la negativa de aumentar los salarios a la sazón en vigor y que oscilaban entre 5 y 7 reales diarios, fueron cerradas varias fábricas de tejidos. Ello motivó un informe de los Síndicos procuradores del Común de Barcelona dirigido al Jefe superior político (Gobernador Civil), en el que se hacían constar los siguientes puntos de vista doctrinales:

“Si es cierto que el Gobierno debe dejar enteramente expedito el movimiento de la producción industrial no es menos cierto que debe proteger a los trabajadores en sus justas demandas, porque sus trabajos útiles y necesarios les hacen justísimos acreedores del aprecio público; no es menos cierto que el Gobierno debe también igual protección a los dueños de las fábricas”, y luego añadía: “En el actual estado de cosas, la autoridad del Gobierno no debe dejar de intervenir para que se adopte definitivamente una medida capaz de hacer cesar el estado precario entre fabricantes y trabajadores, y se señale el Tribunal o Jurado que debe decidir las cuestiones que se promuevan entre los dueños de talleres de todas las artes secundarias de esta ciudad.”

Como consecuencia de sus razonamientos, propusieron:

- 1^o Formar un jurado compuesto de treinta fabricantes de algodón y treinta trabajadores;
- 2^o Sujetar a la decisión de dicho jurado cualquier cuestión que se promueva sobre el trabajo industrial;
- 3^o Que al efecto, uno de los alcaldes constitucionales, con el Secretario del Cabildo, sortee los seis fabricantes y los seis trabajadores que deban decidir la cuestión, y, en caso de empate, el alcalde constitucional presida el jurado;

4º Que sus decisiones sean ejecutadas desde el momento sin admitir ninguna clase de recurso e interviniendo la autoridad con toda la fuerza que le dan las leyes en el caso de resistencia por alguna de las partes;

5º Que este jurado sólo conozca de las cuestiones promovidas entre fabricantes y jornaleros.

III.—COMISION MIXTA DE TEJIDOS DE ALGODON

Año 1841

El Ayuntamiento barcelonés, empeñado en llevar a cabo el proyecto contenido en el informe de los Síndicos que antecede, reunió a patronos y obreros en el Salón de Ciento y acordó unánimemente el nombramiento de cinco fabricantes de tejidos de algodón, autorizándoles para que poniéndose de acuerdo con los cinco que eligieren los obreros, nombraran una Comisión Mixta encargada de dirimir cuantas cuestiones se suscitaran entre el capital y el trabajo.

La Comisión reglamentó el trabajo del oficio y resolvió diferentes conflictos, pero la limitación del período de sus funciones, fijado en cuatro meses, y la presidencia encomendada a un patrono, motivaron ciertos inconvenientes fácilmente comprensibles. Para evitarlos se propuso que al existir empate en las debileraciones de la Comisión, en vez de confiar su resolución a la presidencia, fuera sometido a una junta conciliadora. Así es de ver en la circular reservada que el Gobernador civil de Barcelona, don DOMINGO ARISTIZÁBAL, dirigió a los alcaldes de las principales poblaciones industriales de su jurisdicción exhortándoles a que fueran creadas *Comisiones Mixtas* cuando las circunstancias lo aconsejaran, recomendándoles muy especialmente que:

“en caso de empate en las decisiones de la Comisión Mixta, la discordia fuese dirimida por la mayoría de votos de tres personas de criterio que no pertenecieran ni hubieren pertenecido nunca a ninguna de las dos clases, nombradas por el Ayuntamiento como autoridad tutelar del bienestar de todos los vecinos”.

IV.—MENSAJE DE LOS OBREROS CATALANES, REITERANDO LA PROMULGACION DE UNA LEY DE JURADOS MIXTOS

Año 1870

El diputado señor ALSINA se erigió en paladín de los deseos de los obreros catalanes y respondiendo a las peticiones del mensaje aludido presentó una proposición de ley en el sentido de que se crearan dichos organismos, fundamentando la petición con las siguientes razones:

“Son conocidas de todos los que siguen atentamente los sucesos de Europa las luchas que a cada paso ocurren entre el capital y el trabajo. Toman, generalmente, la forma de huelgas, y, al paso que retardan la marcha de la producción y el desarrollo de la riqueza, agravan la triste condición de los mismos jornaleros que apelan a ese medio como un arma de guerra. Si la huelga se prolonga no es raro que degeneren en desorden y produzca, sobre todo en los grandes centros fabriles, honda y general alarma.”

El objeto que perseguía era sustituir las vías de hecho por las de derecho.

Los *Jurados Mixtos* debían crearse donde los pidiesen, para cada industria, diez jornaleros y dos maestros o fabricantes, eligiéndose los miembros del *Jurado* por sufragio entre todos los patronos y obreros del mismo oficio y merced a un mecanismo que don PRÁXEDES ZANCADA calificó de especial y curioso³. En efecto lo era, pues cada grupo designaba varios vocales de su clase, y, de éstos, la otra representación elegía tres, que eran los jurados efectivos. Cada clase nombraba también un presidente, dirigiendo los dos así elegidos, alternativamente los debates.

La competencia que les atribuía se extendía a todas las cuestiones civiles relativas a la prestación de trabajo, decidiendo las cuestiones referentes al aumento o reducción de jornales, forma y época de pago, siempre que la cuantía

³ *Derecho Corporativo Español*. Madrid, 1927, 416 páginas.

de las retribuciones no excediese de 200 pesetas para cada uno de los demandantes.

En los demás asuntos, el fallo podía ser recurrido ante la Audiencia que conocería en segunda instancia por los trámites de los juicios ejecutivos.

V.—PROYECTO DEL SEÑOR PEDRO CISA

Año 1872

En la localidad donde hubiera más de 150 vecinos y existiesen fábricas y talleres, debía constituirse un *Jurado Mixto*, presidido por el alcalde, que era el encargado de hacer efectivos los acuerdos.

VI.—PROYECTO DEL MINISTRO DE FOMENTO, DON JOSE FERNANDEZ Y GONZALEZ

Año 1873

Debían crearse *Jurados Mixtos* en todas las localidades donde la diputación provincial respectiva lo acordase, bien espontáneamente, bien a instancias de cualquier interesado.

Existiría un jurado para cada industria, siendo electores todos los que perteneciendo a la localidad respectiva, intervinieren en la industria, como obreros o capitalistas. El jurado debía componerse de cuatro vocales de cada clase, los cuales nombrarían un presidente ajeno a la profesión, y si no lograran ponerse de acuerdo, le elegiría el Ayuntamiento de la localidad.

Los jurados podían entender en todas las cuestiones derivadas del cumplimiento de los contratos del trabajo, tales como salarios, jornadas, forma de realizar el trabajo, etcétera.

VII.—LEY REGULADORA DEL TRABAJO DE MUJERES Y MENORES

13 de marzo de 1900

Por esta ley se crearon *Juntas locales y provinciales de Reformas sociales*, confiándoles, entre otras, la misión de procurar el establecimiento de *Jurados Mixtos*.

VIII.—CREACION DE LOS TRIBUNALES INDUSTRIALES

Año 1908

Compuesto por un Juez de primera instancia, como presidente, y tres jurados patronos y otros tres obreros, organizaron en virtud de la ley de 19 de mayo de 1908, los Tribunales industriales españoles con el fin de conocer en las reclamaciones civiles surgidas entre patronos y obreros sobre incumplimiento o rescisión de los contratos de arrendamiento de servicios, del contrato de trabajo o de los de aprendizaje, y de los pleitos motivados por la aplicación de la ley de accidentes del trabajo.

IX.—LEY DE CONSEJOS DE CONCILIACION

Año 1908

Esta ley refleja el escaso conocimiento que de la naturaleza de los conflictos sociales tenía el Parlamento. Tras las brillantes intervenciones de hombres destacados como Canalejas, que habían planteado a fondo el problema de la conciliación y del arbitraje, se llegó a la aprobación de una ley defectuosa, ineficaz y desprovista de todo espíritu pacificador, ya que, en síntesis, tan sólo obligaba a sus patronos y obreros a denunciar ante la *Junta local de Reformas sociales*, los primeros el cierre, y los segundos la huelga, antes de estallar o, a más tardar, dentro de las veinticuatro horas de haber estallado. Dicha *Junta local* debía ofrecer sus buenos oficios, y si la respuesta de la otra parte era negativa, se daba por intentada la conciliación. Si se aceptaba la intervención, pero las gestiones fracasaban, debía hacerse constar así en el acta que al efecto se redactaba. Este formulismo bastaba para que la huelga y el cierre pudieran producir dentro de la ley los estragos habituales.

De ello resulta que era facultativa la concurrencia a los organismos de conciliación, ya que sus preceptos podían quedar incumplidos por voluntad de una sola de las partes,

circunstancia que hacía que rara vez fuesen utilizadas sus funciones.

X.—PROYECTO DEL MINISTRO DE FOMENTO,
DON MIGUEL VILLANUEVA, APLICABLE
A LOS FERROCARRILES

A causa del movimiento ferroviario comenzado en 1912, el Ministro de Fomento, don Miguel Villanueva, presentó un proyecto inspirado en el deseo de lograr la sustitución progresiva de la huelga por el arbitraje, "ideal que con rara unanimidad señalan los sociólogos y publicistas concretado ya, por fortuna, en el Derecho Público contemporáneo de las naciones guías y maestras en este linaje de problemas".

El proyecto establecía en Madrid o en la capital donde las compañías de ferrocarriles tuvieran su domicilio social, las *Juntas de Conciliación*, formadas por dos representantes de la empresa, dos delegados de los obreros y un ingeniero afecto a la División de ferrocarriles a que la compañía correspondiese. Estas juntas tenían por objeto examinar y estudiar todas las diferencias de orden colectivo o individual relativas a las cuestiones profesionales, proponiendo la solución de las mismas. Esta propuesta tenía carácter obligatorio. En caso de "irreducible oposición" la divergencia era sometida a un *Tribunal Arbitral*, compuesto del ingeniero jefe de la División de ferrocarriles a que perteneciese la línea o compañía afectada, un diputado y un senador, elegidos directamente por las Cámaras Legislativas al comienzo de cada legislatura, un patrono y un obrero designados por el Instituto de Reformas Sociales, el Decano del Colegio de Abogados de Madrid y un Presidente de Sala del Tribunal Supremo, que presidiría el Tribunal. Los laudos de este Tribunal debían tener fuerza obligatoria y se declaraba dimisionarios a los funcionarios, agentes u obreros que secundaran una huelga.

XI.—EL ESTABLECIMIENTO DE LA JORNADA DE OCHO HORAS Y LOS COMITES PARITARIOS

Real Decreto de 3 de abril de 1919

El Gobierno, con fecha 17 de enero de 1919, encargó al Instituto de Reformas Sociales que procediera con carácter urgente a formular los oportunos proyectos encaminados a regular las relaciones entre el capital y el trabajo, principalmente los relativos a jornada máxima de trabajo y sindicación obligatoria.

El primer proyecto elaborado fué el referente a la duración de la jornada de labor que, aceptado por el Gobierno, recibió la sanción real en 3 de abril de 1919. En síntesis, disponía que, fijada la jornada máxima en ocho horas diarias,

"los *Comités paritarios profesionales* propondrían al Instituto de Reformas Sociales, las industrias o especialidades que debían ser exceptuadas por imposibilidad de aplicar dicha jornada".

Pero se ofreció el caso curioso de que tales *Comités paritarios* no existían ni en el terreno de los hechos ni en el campo legislativo, toda vez que el Gobierno sólo aceptó el proyecto de jornada, pero no el que desarrollaba la idea de creación de los indicados comités.

Este proyecto del Instituto de Reformas Sociales estaba trazado sobre las siguientes bases:

Establecimiento de comités paritarios por industria o por grupos de industria o trabajos, o bien por localidades, por regiones o con carácter nacional, según lo aconsejaran la estructura y necesidades de cada profesión.

Para llegar a su constitución se proyectaba crear Comisiones Organizadoras compuestas de patronos, obreros y representantes del Estado, con carácter interino y meramente propulsor de la obra.

Concedía derecho a elegir vocales de Comités paritarios a las asociaciones obreras y patronales, dentro de su respectiva

representación y que estuvieren legalmente constituidas, y para las votaciones tendrían derecho electoral los miembros de las respectivas asociaciones, sirviendo de censo el registro de socios de las mismas. Las votaciones debían celebrarse conforme a los estatutos o reglamentos y con la presencia de un delegado de la autoridad.

Cuando no existieran asociaciones, los representantes se elegirían en reuniones separadas, celebradas con arreglo a la ley de 15 de junio de 1880, reguladora del derecho de reunión.

La presidencia debía ser ejercida por la persona que ambas partes designasen, y si no hubiere acuerdo, la designaría la comisión organizadora.

El proyecto no prosperó a causa de las disensiones que hubo acerca del sistema electoral que debía prevalecer para designar vocales. Unos defendían el régimen mayoritario y otros se inclinaban por el de representación proporcional. Conviene fijar la atención sobre este punto por las repercusiones que tuvo ulteriormente.

XII.—LA COMISION DE TRABAJO DE CATALUÑA

Real Decreto de 11 de octubre de 1919

Corrían los años 1917, 1918 y 1919. Frente al Poder del Estado, frente al Gobierno y desafiando al país entero se levantaba el sindicalismo terrorista. En estas circunstancias tan poco favorables, intentóse llevar a la práctica la función conciliadora. Por Real Decreto de 11 de octubre de 1919 se creó la *Comisión del Trabajo de Cataluña*, integrada por patronos y obreros, cuya misión era buscar soluciones jurídicas a los conflictos planteados en las provincias catalanas, principalmente en Barcelona, así como determinar las normas para lograr la convivencia armónica de asalariados y patronos. Esta comisión, según la disposición que la creó, debía estar compuesta de un número igual de patronos y obreros, número que se determinaría una vez formalizados los censos patronal y obrero.

Es curioso observar que hasta dicho momento no se había intentado en España la formación de estos censos. A pesar de la urgencia que la gravedad de las circunstancias exigía, hasta dos años después de la fecha en que fué promulgado el decreto a que venimos refiriéndonos, no se ordenó la ejecución del censo profesional patronal y obrero en la provincia de Barcelona⁴.

La *Comisión del Trabajo* dependía directamente de la presidencia del Consejo de Ministros y gozaba de la consideración de *Instituto Oficial*, con la categoría de representante de los intereses de la producción. Las atribuciones que de primer momento se otorgaron a esta junta fueron las siguientes:

Entender en los conflictos que se produjeran entre patronos y obreros de cualquier industria, arte, oficio o profesión, en el territorio de su jurisdicción, procurando resolverlos y pronunciando en todo caso el laudo correspondiente;

Fijar los jornales profesionales y los mínimos en cada localidad, para cada industria, arte u oficio;

Asesorar sobre la reglamentación de la legislación social y cuidar de la fiscalización de sus aplicaciones y ejecución;

Intervenir en los incidentes que se produjeran con motivo de la implantación de la jornada legal de ocho horas y en la determinación de lo que debía considerarse hora de trabajo dentro de cada categoría y especialidad, así como entender en las excepciones que fuese conveniente establecer y de las prórrogas de la jornada máxima, fijando las remuneraciones especiales que correspondiese abonar por las horas extraordinarias;

Proponer al Gobierno las medidas convenientes para la paz social;

Informar todas las consultas que le fuesen sometidas por el Gobierno, así como prestar su colaboración para la mayor eficacia de la legislación social.

⁴ Real Decreto de 15 de octubre de 1921.

XIII.—LA COMISION ARBITRAL DE LA CIUDAD DE BARCELONA

Mientras se aguardaba la aplicación práctica del decreto anterior, subsistían numerosas huelgas y cierres patronales que reportaban grandes perjuicios y daban origen a luctuosas perturbaciones. El fracaso de la *Comisión del Trabajo*, motivó la creación de una *Comisión Arbitral*, compuesta de igual número de patronos y obreros, bajo el amparo del Alcalde de Barcelona, con objeto de que la ciudad víctima buscara en la propia representación ciudadana el remedio que de largo tiempo demandaba. Tras laboriosas discusiones, después de innumerables consultas a las asociaciones representativas de los elementos que coadyuvaban a la labor de pacificación social, se llegó a la adopción de varios acuerdos, algunos de los cuales se referían no tan sólo a las obligaciones recíprocas entre patronos y obreros, sino que reflejaban la aspiración unánime de que el Gobierno enfocara decididamente y resolviera las constantes peticiones que se le formulaban encaminadas a pacificar la vida industrial y obtener mejoras para los obreros. Los acuerdos, empero, eran altamente contradictorios. Mientras por una parte se afirmaba que las únicas armas con que cuentan los patronos y obreros son las huelgas y los cierres con todo su cortejo de sabotajes, brazos caídos, incendios y asesinatos, los representantes de las más avanzadas concepciones sociales declaraban que tan sólo con una bien reglamentada organización sindical y un consciente contrato de trabajo podría encontrarse el camino de la tan anhelada normalidad y, añadían, que era de todo punto indispensable la convocatoria de una conferencia económica en la que fueran discutidas todas las nuevas tendencias y orientaciones económicas y sociales y se examinara la realidad de la economía de la clase obrera y mercantil, trastornada por completo por la crisis producida por la conflagración europea y que debía modernizarse el *utillage* y emplear los nuevos sistemas de organización científica del trabajo.

Al lado de estas declaraciones se condensaban soluciones concretas que parecían definitivas o que, por lo menos, estaban revestidas de la virtualidad necesaria para que la implantación del régimen contenido en el decreto del 11 de noviembre de 1919 hubiera adquirido la consistencia necesaria a fin de que sus decisiones mereciesen la confianza de los obligados a cumplirlas. Tales eran el reconocimiento de la facultad del patrono en cuanto se refiere a la dirección y organización de los trabajos, sin que en ningún momento los representantes de las organizaciones obreras pudiesen tomar iniciativa alguna ni formular reclamación en la fábrica, obra o taller que limitase o desconociese dicha autoridad del patrono o quebrantare en lo más mínimo la disciplina del trabajo. Según esto, la misión de los representantes de las organizaciones obreras quedaba reducida a denunciar los casos de incumplimiento de los contratos de trabajo y de los reglamentos dictados para la seguridad e higiene; el compromiso de que las organizaciones patronales y obreras no podían decretar ninguna interrupción o cesación del trabajo total o parcial hasta que funcionara la *Comisión del Trabajo* tantas veces repetida; el compromiso de que no sólo debían cesar, sino que no se podían producir las huelgas parciales o los boicots que se hallaban declarados o podían declararse por solidaridad con elementos de fuera de España; la declaración de que quedaban solucionadas todas las huelgas en que los patronos hubieran aceptado aumentos superiores al 50 por 100 de lo solicitado por los obreros; la resolución de las reclamaciones formuladas por la representación obrera relativas al aumento de una peseta diaria en el jornal o su equivalente en el destajo de los obreros de todos los ramos, excepto a aquellos que desde el primero de octubre anterior hubieran tenido mejoras en su salario y, por último, la declaración de que todos los acuerdos que la comisión adoptara en lo relativo a los aumentos de salario se retrotrayeran al día que los obreros hubiesen reanudado el trabajo.

El Gobierno, inspirándose en razones de alta conveniencia pública y social, consideró que era deber primordial prestar su asentimiento a las bases convenidas como término de los conflictos planteados en Barcelona, y persuadido de que la conciliación es el procedimiento más adecuado para llegar a la pacífica solución de las diferencias suscitadas, y, previa declaración de que abrigaba el propósito de someter a las Cortes los oportunos proyectos de ley, estimó que debía robustecer los acuerdos emanados de la voluntad auténtica de las representaciones patronales y obreras. A tal efecto promulgó la Real orden de 13 de noviembre de 1919 disponiendo que para la exacta observancia de las bases convenidas ante la Comisión Arbitral, todas las autoridades y funcionarios las hicieran cumplir, a cuyo efecto quedaban facultados para dictar las medidas que fuesen necesarias. Declaróse, además, que la contravención de dichas bases se considerase como inducción al desorden público llevando aparejada responsabilidad moral y legal, haciéndose efectivas las responsabilidades por los Tribunales competentes.

XIV.—LAS REPRESENTACIONES PATRONALES Y OBRERAS DEL COMERCIO BARCELONES PIDEN UNA ORGANIZACION ESTABLE Y PERMANENTE DE BASE PARITARIA

Los excelentes resultados a que llegó la Comisión Arbitral de Barcelona alentó a los patronos y dependientes del comercio en su empeño de dirimir sus diferencias ante un organismo de conciliación con carácter permanente. Estimaron que los pactos que podían celebrarse al amparo de los preceptos contenidos en la ley de jornada mercantil (4 de julio de 1918) y reglamento para su aplicación (16 de octubre de 1918), quedarían robustecidos si los sancionara un organismo de carácter permanente que, al orientar las aspiraciones patronales y obreras, fuesen al mismo tiempo una garantía del cumplimiento de los acuerdos voluntariamente contraídos. Para lograrlo, las Cámaras Oficiales de Comercio y Navegación y



de Industria, el Fomento del Trabajo Nacional, la Liga de Defensa Industrial y Mercantil, la Asociación de la Dependencia Mercantil, el Centro de Dependientes y empleados de Comercio, el Centro de Representantes y Viajantes de Comercio y de la Industria, la Asociación Ferretera de Barcelona y otras, con fecha 22 de marzo de 1920, suscribieron un acuerdo solicitando del Gobierno el establecimiento de órganos y de reglas que permitieran la solución armónica de cuantas diferencias se suscitaran entre los patronos y dependientes integrantes de las actividades mercantiles antes de convertirse en conflicto.

XV.—CREACION DE LA COMISION MIXTA DEL TRABAJO EN EL COMERCIO DE BARCELONA

Real Decreto de 24 de abril de 1920

El Poder Público, escuchando la súplica de los interesados en tan magno problema, sometió a la regia sanción el proyecto de creación de cuatro Comités paritarios y una Comisión Mixta que armonizara y unificara la acción de aquéllos. Aprobado por S. M. el Rey, en 24 de abril de 1920 nació la primera Comisión Mixta del Trabajo con carácter permanente.

El decreto parte de la división del Comercio en cuatro grandes grupos: Banca, Transportes, Venta al mayor y Venta al detalle, sin perjuicio de una nueva clasificación o subdivisión según aconsejara la aplicación práctica del texto legal. Cada uno de dichos grupos tuvo su Comité Paritario. La Comisión Mixta, organismo superior que unificaba y armonizaba la acción de los Comités, tenía asignadas las siguientes facultades: organizar el trabajo; dirigir las relaciones entre patronos y dependientes; obligar al cumplimiento de las leyes sociales y proponer al Poder Público las reformas y medidas más convenientes a su finalidad.

Cada Comité paritario estaba compuesto del número de vocales patronos y dependientes proporcional al de dependientes de cada uno de los grupos de actividad antes indicados.



La Comisión Mixta se componía de tres vocales patronos y tres dependientes de cada uno de los cuatro Comités paritarios, siendo elegidos por éstos mismos, con mandato válido por cuatro años.

Cada Comité designaba de su seno un presidente, un vicepresidente, un secretario y un vicesecretario, debiendo recaer precisamente uno de los cargos y su suplente en patronos y el otro, con el suyo, en dependientes.

Disponía el decreto que la Comisión Mixta estaría presidida por un magistrado de la Audiencia de Barcelona designado por el Presidente de la Territorial y tendría un vicepresidente, un secretario, un tesorero y un contador, elegidos de entre sus propios componentes, repartiéndose estos cargos por mitad entre patronos y dependientes. Se facultaba a los Comités paritarios para adoptar acuerdos de carácter general referentes a sueldo, horarios y reglamentación del trabajo, debiendo ser necesariamente sometidos a la aprobación de la Comisión Mixta, sin lo cual no podían entrar en vigor. Los acuerdos de la Comisión se revestían de carácter obligatorio y su incumplimiento llevaba anejas sanciones pecuniarias.

En el momento de disponer la creación de la Comisión Mixta del Trabajo en el Comercio no existía un organismo del Trabajo que tuviese ni autoridad ni arraigo para llevar a la práctica los preceptos contenidos en el decreto que le dió vida. Por ello fué creada una junta de establecimiento de la Comisión Mixta que funcionaba bajo la presidencia del Alcalde y un representante de cada una de las sociedades de dependientes y empleados cuya existencia datara por lo menos de dos años antes de la publicación del decreto, y de un número igual de representantes patronales designados por las Cámaras de Comercio y Navegación y de la Industria.

La junta así constituída tenía por objeto la formación y depuración del censo de comerciantes y de empleados y dependientes de comercio que debía servir de base a las elecciones

de representantes, designar las mesas electorales, admitir las candidaturas, asegurar la representación de las minorías, examinar las actas de votación, proclamar los candidatos electos, constituir los Comités paritarios y vigilar cuidadosamente la práctica de todas las operaciones del censo y de la votación para que fuesen expresión de la voluntad de los interesados. Asimismo, debía resolver cuantas incidencias surgieran, previa consulta al Gobernador civil de Barcelona y al Ministerio de la Gobernación. (A la sazón no existía todavía el Ministerio de Trabajo.)

Veamos ahora cuál fué el sistema adoptado para la formación del censo y para la elección de vocales.

El censo debía formarse mediante una declaración del personal que cada patrono de los comprendidos en la citada disposición legal debía facilitar dentro del término de quince días a partir de su publicación. Tales listas debían estar expuestas en sitio visible de su establecimiento durante cinco días consecutivos. Pasado este plazo estaba obligado a remitirlas, junto con las reclamaciones producidas, a la Junta de Establecimiento.

Las Cámaras de Comercio y Navegación y de la Industria de Barcelona debían mandar, dentro de los veinte días siguientes a la publicación del mencionado decreto, relaciones certificadas de los patronos comprendidos en cada uno de los grupos indicados, o sean los de Banca, Transportes, Venta al mayor y Venta al detalle.

La Junta de Establecimiento, dentro de los cinco días de su recepción, resolvería las reclamaciones formuladas por dependientes y patronos.

Dentro de los cuarenta y cinco días siguientes a la publicación del decreto que nos ocupa, debía insertarse en el Boletín Oficial de la Provincia el Censo completo de uno y otro elemento, determinando la Junta, para cada uno de los cuatro Comités paritarios, la fecha y lugar en que debía verificarse la votación.

La Junta de Establecimiento debía asimismo designar para cada mesa electora un presidente y un secretario con los respectivos suplentes, y admitir, ocho días antes de la votación, las candidaturas que se presentasen de patronos y dependientes.

Podían presentar candidaturas grupos de patronos y dependientes no asociados, siempre que representaran, por lo menos, un diez por ciento del censo respectivo. Con cada candidatura debía presentarse la propuesta de un interventor y un suplente.

Examinadas las actas de votación y sus protestas, debía procederse a la proclamación de los electos y a la inmediata constitución de los Comités paritarios. En la misma sesión de constitución, patronos y dependientes eligieron sus representantes a la Comisión Mixta.

XVI.—EXTENSION DEL REGIMEN PARITARIO

Real Decreto de 5 de octubre de 1922

A partir de la promulgación del Real Decreto de 24 de abril de 1920 creando la *Comisión Mixta del Trabajo en el Comercio de Barcelona*, a que acabamos de referirnos, el régimen de *Comités paritarios* fué aplicado ya por todos los gobiernos en los conflictos de alguna importancia que se suscitaban en la vida del trabajo. Así, al estallar el conflicto minero de Peñarroya en abril de 1921, se crea un comité paritario, al cual se le confía la misión de estudiar las divergencias entre la empresa y los obreros; al suscitarse el conflicto metalúrgico de Vizcaya en julio de 1922, se crea también un comité paritario con la facultad de cuidar del cumplimiento del convenio que se celebró entre la empresa y los sindicatos obreros; asimismo, al resolverse el conflicto minero de Asturias en agosto del propio año se encarga a un comité paritario la delicada misión de señalar los salarios, teniendo en cuenta el rendimiento obrero y las condiciones de explotación de cada grupo minero.

La frecuencia con que las necesidades laborales reclamaban la creación de estos organismos paritarios indicó la conveniencia de que en lugar de que fueran dictadas disposiciones aisladas, referidas concretamente a la resolución momentánea de determinados conflictos, se establecieran con carácter general las reglas de constitución y funcionamiento de los Comités paritarios, prestos a funcionar en todo momento. Con esta idea fué promulgado el Real Decreto de 5 de octubre de 1922, basado en las líneas generales que había expuesto el Instituto de Reformas Sociales y que hemos analizado al referirnos al Real Decreto de 3 de abril de 1919.

Según el decreto de 5 de octubre de 1922 podían constituirse *Comités paritarios* a instancia de parte o de oficio por el Ministerio de Trabajo, sus delegados y autoridades provinciales, siendo su finalidad la resolución de las diferencias surgidas entre patronos y obreros.

Los *Comités* podían ser, atendiendo a la extensión de la misión confiada, *circunstanciales*, es decir que una vez resuelta la cuestión para que eran creados, desaparecían o convertíanse en permanentes; y *permanentes*, creados para dictar normas que reglamentaran la vida del trabajo en una rama determinada de la producción cuidando al propio tiempo de velar por el cumplimiento de sus acuerdos.

Atendiendo la zona de su jurisdicción, se clasifican en locales, cuando abarcan una municipalidad, regionales o por empresas de más de quinientos obreros, dependientes o empleados.

Los *Comités paritarios* creados al amparo de esta disposición estaban constituidos por igual número de patronos y obreros, fijándose su número en cada disposición que los creaba. Como elementos asesores, pero sin voto, podían actuar dentro del Comité representantes de carácter técnico, bien designados por las partes, bien por las autoridades.

Antes de constituirse el Comité paritario y tan pronto era solicitada su creación a instancia de parte o cuando el Ministerio estimaba que debía crearse en determinado oficio, se

practicaba una información pública a la que eran llamadas las entidades patronales y obreras interesadas y los organismos oficiales, calificadamente el Instituto de Reformas Sociales. Esta información tenía por objeto averiguar las circunstancias del oficio, profesión o industria para poder decidir con precisión a qué grupo profesional correspondía el Comité, el número de vocales patronales y obreros que serían necesarios para representar cumplidamente al oficio y cuanto pudiera señalarse como más beneficioso a la estructura y funcionamiento ulterior del organismo paritario en proyecto.

El presidente era designado de común acuerdo entre los representantes patronales y obreros. En caso de no existir unanimidad, era nombrado por el Ministerio del Trabajo a propuesta del Instituto de Reformas Sociales.

La misión del presidente era, en general, de mera exhortación a la avenencia, y sólo tenía voto dirimente cuando se lo conferían las dos representaciones que integraban el Comité, las cuales podían también acordar que en caso de producirse una discordia fuese resuelta por una autoridad, organismo oficial o el Ministerio de Trabajo.

El régimen electoral era muy semejante al que fué incorporado al Decreto-Ley de Organización Corporativa de 26 de noviembre de 1926, y a la Ley de organización mixta profesional aprobada por las Cortes constituyentes de la segunda República con fecha 26 de noviembre de 1931.

Las facultades de los Comités creados en virtud del decreto de 5 de octubre de 1922 se determinaban en la Real orden de creación que especialmente se dictaba en cada caso por el Ministerio de Trabajo. Generalmente tenían otorgadas las siguientes: reglamentación del trabajo, fijación de los salarios y atribuciones conciliatorias para dirimir conflictos colectivos.

19.—Articulación de la vida profesional sobre la base de organismos paritarios de actuación permanente.

La prosperidad, la paz y el orden, basados en la más estricta justicia social, son los objetivos a que debe aspirar un Gobierno consciente de sus deberes y cuidadoso de mantener los derechos de sus gobernados.

En la España anterior a 1923 las relaciones del trabajo se regulaban más que por principios morales y jurídicos, por intransigencias y rebeldías suicidas. Parecía imposible rectificar errores, sobreponerse al estado de ánimo anárquico por falta de voluntad organizadora y capacitada, y encauzar la vida nacional por aquellos derroteros ideales de prosperidad, paz y orden que, por otra parte, no pueden alcanzarse sin el común denominador de la justicia. Para ello se requería un plan orgánico y sistematizado, que fuese la coordinación de ideales y de intereses dirigidos al logro de una aspiración común: el bienestar y el prestigio de España.

La regulación del trabajo era base indispensable para estructurar este anhelado estado de conciencia colectiva. Por esto se requería impulsar la política social a fin de que fuese estimulado el resurgimiento del espíritu profesional dando lugar al restablecimiento del orden eterno y universal purificado de todas las lacras que el individualismo le había injertado.

El procedimiento para ello se redujo a aplicar al momento histórico que se vivía la experiencia que España atesora avalorada por las modernas realizaciones sociales y económicas. España supo dar calor a los Colegios profesionales romanos cuando arraigaron y necesitaban un regazo propicio; se incorporó el espíritu de las gildas germánicas y espontáneamente surgieron y florecieron los gremios de la Edad Media, como entidades profesionales, jerárquicas, benéficas y religiosas. El individualismo que engendró el Enciclopedismo, debilitó las organizaciones gremiales, pero, apenas fueron suprimidas, el

instinto jurídico de los trabajadores cuidó con cariño de la implantación de asociaciones profesionales. La idea de una más científica estructura social flotaba en el ambiente, como lo demuestran las tentativas que desde el primer tercio del pasado siglo se habían manifestado; faltaba tan sólo el empuje final que enlazara orgánicamente los dos elementos personales de la producción: patronos y obreros.

En las agrupaciones iniciales reinaba la tendencia a definir los diversos grupos por la localidad; excluía a los obreros que venían de fuera y entre las secciones así divididas eran irremediables los rozamientos y las diferencias. Pero este estado fué superado lentamente por la tendencia a agruparse los obreros por oficio. En Inglaterra, cuando los tejedores de algodón fijaron un jornal uniforme, vióse perfectamente que esto iba a tener por consecuencia la concentración de la industria en los centros situados favorablemente, arruinando, o poco menos, las localidades apartadas. No obstante votaron en pro de la tarifa única incluso los representantes de estas localidades remotas, porque era lo mejor para el oficio, considerado en la totalidad.

Con la evolución del concepto social de los trabajadores, se llegó a considerar como la base de las relaciones la igualdad de trabajo. En vez de la ciudad vino a ser el oficio lo que dió unidad a la organización de los trabajadores. Inspirándose en las realidades vivas de España, en el arsenal de experiencias que acumula su historia, en el avance de diversos países como Bélgica con la ley de Conciliación de Wauters, Italia con la ley de Corporaciones, las instituciones conciliadoras de Australia y Nueva Zelandia, el favorable movimiento de los obreros ingleses hacia el arbitraje, el Decreto-Ley de 26 de noviembre de 1926, estableció una articulación del trabajo a base de una organización paritaria, y constituyó, una vez publicado el texto refundido por Real Orden de 8 de marzo de 1929, el cuerpo legal más completo que hasta entonces hubiese regulado las relaciones interprofesionales.

La importancia y trascendencia de esta medida legislativa consistió en crear el Poder Laboral, que actuaba por delegación y bajo la vigilancia del Gobierno, pero con funciones específicas propias y esencialmente ejecutivas y articulando el trabajo nacional en grupos profesionales.

Se concedió fuerza de obligar a los acuerdos adoptados por los organismos paritarios, relacionando de modo constante las asociaciones profesionales que antes sólo se ponían en contacto al calor de la lucha; sustituyendo la hostilidad por el diálogo permanente; pudiéndose elaborar con serenidad las normas reguladoras de la profesión aportando un cúmulo de antecedentes que sólo una buena disposición de ánimo hace factible. Con el razonado intercambio de ideas y afectos se cortaron las disensiones que producían las huelgas y los cierres, y, en consecuencia, los perjuicios que tales conflictos ocasionaban a la economía nacional.

Con la organización paritaria los oficios no se encontraron ya desorientados y separados por ideologías y zonas geográficas y, finalmente, del contacto de patronos y obreros surgía el mutuo amor al oficio y se lograba el bienestar obrero y el progreso industrial, bases de la grandeza de los países.

Esta estructuración social de la vida del trabajo tuvo su fundamento en la profesión como eje motriz de todo el sistema paritario. Pero así como antes del Decreto-Ley del 26 de noviembre de 1926, la profesión no tenía otro instrumento que el Sindicato para hacer oír su voz e imponer una solución a los conflictos que en la vida profesional se presentaban, por virtud del régimen paritario la fuerza profesional halló una superación desde el momento en que los intereses de patronos y obreros se fusionaron en una entidad jurídica representativa de ambas fuerzas sociales que al hacer desaparecer el sentimiento de lucha logró que florecieran los de comprensión y concordia. Por eso, en el preámbulo de la disposición que lo estableció, se alude a la doble acepción con que la palabra orden ha de ser tomada: como sistematización, articulación

y colaboración de los distintos elementos sociales y como concentración y convergencia en un esfuerzo general para el progreso, la justicia y el bien.

Los elementos que integran la vida profesional se constituyeron sobre la base de organismos especializados y clasificados, a cada uno de los cuales se dotó de representación oficial mediante la creación de entidades paritarias de jurisdicción graduada.

La base de esta organización la constituía la clasificación y definición de las industrias, en tres grandes secciones: A) *Industrias Primarias y de transformación*; B) *Industrias manufactureras* y C) *Industrias de servicio*, dentro de las cuales quedaban debidamente clasificados en corporaciones todos los oficios y profesiones cuyo conjunto forma el trabajo nacional.

Para la creación de nuevos organismos, bien fuese por desdoblamiento de algunos de los oficios o profesiones o por formación de una nueva entidad profesional, se requería la promulgación de un Real Decreto que señalara su funcionamiento y facultades.

Las industrias no comprendidas nominalmente en la clasificación se incluían en el grupo profesional que presentaba más analogía y afinidad o bien constituía un organismo paritario autárquico de carácter nacional.

El artículo 93 del texto refundido del Decreto-Ley de organización profesional exceptuaba de sus preceptos: el servicio doméstico; los trabajos realizados en despachos particulares o de profesiones liberales; el trabajo de las industrias o propiedades explotadas directamente por la Administración, monopolios y consorcios oficiales de carácter nacional y los servicios públicos cuando se hicieren por cuenta del Estado, la Provincia, el Municipio o cualquier organismo administrativo oficial. La *Agricultura* y el *Trabajo a domicilio*⁵ fueron organizados mediante reglas especiales.

⁵ La ley de 27 de noviembre de 1931 los incluyó en el régimen común.

Los servicios ferroviarios también recibieron una estructura paritaria por Real decreto de 23 de diciembre de 1923, modificado por otro de 7 de enero de 1927, por el que se creaba un Comité paritario permanente por cada entidad explotadora de una o varias líneas de ferrocarriles y se constituía un tribunal permanente de conciliación y arbitraje, declarándose obligatorios para las empresas y para los empleados y obreros los acuerdos ejecutivos dictados por los referidos organismos.

Hemos expuesto que para lograr una estructura equilibrada y estable los elementos integrantes de la vida profesional se constituyeron sobre la base de organismos especializados y clasificados, dotándolos de representación oficial mediante la creación de entidades paritarias de jurisdicción graduada.

Esta jurisdicción constituyó la base del régimen paritario español y estuvo integrada por los siguientes organismos:

Comités paritarios locales e interlocales, luego denominados Jurados Mixtos por ley de 27 de noviembre de 1931;

Comisiones Mixtas provinciales de trabajo;

Comisiones Mixtas propiamente dichas;

Consejos y Comisión delegada de los Consejos.

20.—Organismos paritarios de primer grado.

Al efecto de que cada unidad profesional pudiera encuadrarse dentro del organismo representativo correspondiente, el Decreto-Ley que estableció el régimen paritario estableció una clasificación de industrias y servicios integrado por veintisiete grandes grupos, cada uno de los cuales estaba representado por tantos Comités paritarios como oficios o especialidades profesionales comprendiera. De tal manera se dotaba de representación oficial y auténtica al Comité paritario que por declaración expresa de la ley a que venimos refiriéndonos tenía el carácter de institución de Derecho público con el fin

primordial de regular la vida de la profesión o grupo de profesiones correspondientes dentro de los límites de la legislación general.

Atendiendo al orden jurisdiccional, los Comités paritarios podían ser locales, cuando su acción alcanzare a un solo término municipal, o interlocales, cuando abarcasen dos o más, siendo de la competencia del Ministerio del Trabajo la determinación de estas demarcaciones de carácter económico-social.

En primer término, tenían encomendada la determinación de las condiciones de reglamentación del trabajo, tales como: retribución, horarios, descanso, despidos u otras concordantes y, en general, las medidas de orden social que pudieran servir de base a los contratos de trabajo para el oficio o profesión respectivos o conjunto de oficios o profesiones representados. Podían imponer las oportunas sanciones a los contraventores de sus acuerdos. Esta determinación de las condiciones reglamentarias del trabajo no tenía el valor de una simple declaración de principios, sino que las medidas acordadas debían formar parte integrante de los contratos de trabajo ya individuales, ya de otra índole cualquiera.

Debían intervenir también en la prevención de los conflictos de trabajo, procurando solucionarlos si llegaban a producirse, así como resolver las diferencias individuales o colectivas entre patronos y obreros que les fueran sometidas por ambas partes interesadas. También estaban facultados para revocar los acuerdos de las Comisiones paritarias locales menores cuando en la resolución de los conflictos en que éstas intervinieran no se hubieran sujetado a las bases de trabajo aprobadas por el respectivo Comité. La acción social que debían desarrollar los Comités paritarios se extendía a la organización de Bolsas de Trabajo, a la confección de los censos patronales y obreros y a la realización de cualquier otra función social que redundara en beneficio de la profesión respectiva. Tenían asignada otra misión de índole económica tan acentuada como era la de proponer al Gobierno las medidas de orden técnico y pro-

fesional que estimaran necesarias para la vida y el desarrollo de la industria respectiva. Por último, la función judicial alcanzaba únicamente los juicios por despido. Luego, la ley de 27 de noviembre de 1931 les transfirió las facultades antes reservadas a los Tribunales industriales.

Una vez aprobada una base de trabajo y transcurrido el plazo de veinte días acordado para poder recurrir ante el Consejo de Corporación, éste podía indicar al Ministerio del Trabajo la conveniencia de introducir modificaciones. El Ministerio podía acordarlas una vez oída la Comisión Delegada de Consejos. El Ministerio del Trabajo podía también introducir las modificaciones que estimara convenientes, una vez oída la Comisión Delegada de Consejos, aunque no precediera indicación de la Corporación respectiva.

La función propiamente judicial fué conferida a los Comités paritarios por Real Decreto del 30 de julio de 1928 (Gaceta, del 5 de agosto), pero limitándola a las acciones derivadas de la rescisión de los contratos de trabajo, criterio que luego fué incorporado al texto refundido de la ley de Corporaciones (artículo 66). En su virtud, en las reclamaciones por despido, el Comité actuaba como Tribunal; los vocales constituían el Jurado que decidía sobre las cuestiones de hecho y el Presidente obraba como Magistratura del Trabajo y dictaba el fallo alegando los fundamentos de orden jurídico, así como de orden ético o de conciencia que, dadas las circunstancias del caso, podían apreciarse.

Con el fin de facilitar la actuación de los Comités paritarios interlocales en poblaciones distintas a las en que el Comité tuviese su residencia, el Ministerio del Trabajo podía crear Comisiones paritarias locales menores, siempre que existieran minas, fábricas o establecimientos industriales que comprendiesen más de cuatrocientos obreros. La existencia de la Comisión paritaria local menor, no privaba a los interesados del derecho de acudir directamente ante el Comité paritario correspondiente. En este caso, el Comité paritario debía

actuar de acuerdo a las atribuciones propias, pero con la obligación de oír a la Comisión paritaria menor de la localidad respectiva.

Su estructura era simple: dos o tres vocales patronos y otros tantos obreros, elegidos por las respectivas asociaciones de la localidad en la misma forma preceptuada para los Comités paritarios y designando de común acuerdo y de entre sus propios componentes un presidente y un secretario. Solamente intervenía el Ministerio del Trabajo en la designación de presidente cuando no se ponían de acuerdo los miembros de la Comisión paritaria menor.

Las atribuciones de las Comisiones locales menores, eran:

a) Informar al Comité respectivo sobre las condiciones de reglamentación del trabajo de su industria en la localidad, proponiendo las medidas más adecuadas a la especialidad de la misma y a las relaciones entre patronos y obreros.

b) Aplicar bajo la inspección del Comité respectivo las bases de trabajo que éste tuviere aprobadas.

c) Intentar resolver los conflictos entre patronos y obreros que surgieran en la localidad, con obligación de poner inmediatamente en conocimiento del Comité respectivo los acuerdos adoptados para solucionarlos, a condición de que las soluciones propuestas se sujetaran estrictamente a las bases de trabajo en vigor. En caso contrario, el Comité podía revocar el acuerdo de la Comisión paritaria local menor, la cual, para garantía de su derecho, estaba facultada para recurrir al Consejo de la Corporación respectiva siguiendo el trámite de los recursos contra los acuerdos de carácter general adoptados por los Comités paritarios.

Si dentro de los ocho días siguientes a la declaración de un conflicto no hubieran producido resultado las gestiones de la Comisión paritaria, la cuestión debía pasar íntegra al Comité paritario respectivo.

d) Por delegación del Comité, y siempre que fuesen compatibles con la autoridad y fiscalización de éste, debían ejercer

aquellas funciones que facilitasen el desarrollo de la entidad corporativa.

En casos excepcionales, principalmente cuando la similitud del trabajo crea problemas de interés común entre actividades que presentan una personalidad recia y suficiente para regular la vida profesional de cada una con independencia de las demás, el Ministerio del Trabajo podía disponer la creación de organismos que, sin encuadrar dentro de los que típicamente constituían la jerarquía corporativa, mantenían las características esenciales del sistema. Así sucedió con los distintos Comités representativos de las actividades del puerto barcelonés.

21.—*Facultades discrecionales de la Administración en cuanto al contenido de los acuerdos.*

Todos los acuerdos, tanto bases de trabajo como acuerdos propiamente dichos de los Comités paritarios, debían comunicarse a la Delegación Regional del Trabajo, a la Inspección Provincial, a la Corporación respectiva y al Ministerio del Trabajo, a los efectos de examinar si estaban de acuerdo a las leyes y poder ejercer la inspección y vigilancia para su adecuado cumplimiento. Las Delegaciones Regionales del Trabajo, en cumplimiento de la Real Orden N^o 1295 de fecha 21 de septiembre de 1929, transcurridos veinte días del en que se hubiese adoptado el acuerdo, de cualquier naturaleza que fuese, debían remitir al Ministerio del Trabajo un ejemplar del Boletín Oficial donde se hubiesen insertado y su informe sobre las materias contenidas en el acuerdo. Cuando el acuerdo *infringía las disposiciones legales en vigor o suponía extralimitación de facultades*, el Delegado Regional o el Inspector provincial del Trabajo debían ponerlo en conocimiento del Ministerio del Trabajo, el cual estaba facultado para suspenderlo en tanto se depuraba lo ocurrido y aun anularle en su día, previo informe del Delegado o del Inspector, del orga-

nismo paritario correspondiente y de la Comisión delegada de Corporaciones. Si los acuerdos no infringían las disposiciones legales en vigor, pero, a juicio del Delegado Regional o Inspector Provincial podían ocasionar lesión o quebranto a los intereses de la industria, debían ponerle en conocimiento del Ministerio del Trabajo, para que adoptara la resolución que estimara oportuna.

La Comisión de Consejos podía iniciar y proponer la revisión de los acuerdos paritarios, cuya vigencia por el tiempo transcurrido, las circunstancias del caso o la modificación de las condiciones económicas, representara un perjuicio para los intereses profesionales de la industria respectiva. Antes de resolver la revisión debía ser oído el Comité que había adoptado el acuerdo.

Según el Decreto-Ley de Organización paritaria ningún recurso cabía contra las decisiones del Ministerio del Trabajo, aunque creemos que por la legislación general podía plantearse el contencioso-administrativo ante el Tribunal Supremo.

22.—Organismos paritarios superiores.

Como una agrupación de Comités paritarios constituíanse las Comisiones Mixtas del Trabajo cuando concurrían dos circunstancias:

- 1) voluntad manifiesta de los comités paritarios en agruparse en forma de Comisión Mixta;
- 2) enlace de la vida del trabajo o de la economía de la industria o actividad representada por los Comités que desearan agruparse por cualquiera de las siguientes causas:
 - a) homogeneidad de funciones industriales similares o de la misma naturaleza;
 - b) coordinación en un conjunto económico, perteneciendo a oficios o trabajos que realicen una serie de operaciones materiales dependientes y conexas dentro de la organización industrial;

- c) relación directa de su actividad profesional, mediante una acción simultánea y concurrente en la obra de la producción.

En las Comisiones Mixtas creadas antes del Decreto-Ley de 26 de noviembre de 1926 no se había requerido la voluntad de sus componentes. Los decretos de su creación dispusieron cuántos y cuáles debían ser los Comités paritarios que integrarían cada una de ellas.

Solicitada la constitución de una Comisión Mixta por la expresa voluntad de los Comités paritarios que deseaban agruparse, el Ministerio del Trabajo dictaba el correspondiente Real Decreto autorizando su funcionamiento, viniendo obligado el nuevo organismo a formular el reglamento de régimen interior y someterlo, en el plazo de quince días, a la aprobación del Ministerio, quien debía resolver oyendo a la Comisión delegada de Consejos.

La estructura orgánica de las Comisiones Mixtas se sustentaba sobre los Comités que la integraban mediante la designación que cada uno de éstos hacía de tres representantes patronos y otros tres obreros elegidos por las respectivas representaciones. Para ser vocal de la Comisión Mixta bastaba pertenecer como patrono u obrero a alguno de los oficios, industrias o profesiones representados por ella, aunque no fueran vocales de los Comités que la integraban.

Cada Comisión Mixta tenía un Presidente, un Vicepresidente primero y un Secretario ajenos a la profesión, designados por el Ministerio del Trabajo ⁶ y un Vicepresidente segundo, un Prosecretario, un Tesorero y un Contador, elegidos por la Comisión Mixta a condición de ser dos de ellos obreros y los otros dos patronos.

Al constituirse una Comisión Mixta cesaban automática-

⁶ El Secretario era nombrado por el Ministerio pero a propuesta de la Comisión Mixta respectiva, salvo el de las Comisiones Mixtas del Comercio de Barcelona, que lo era a propuesta de la Delegación Regional del Trabajo.

mente los Presidentes y Secretarios de los distintos Comités que la integraban, desempeñando tales cargos el Presidente y el Secretario de la Comisión.

Un campo de acción más amplio que los Comités paritarios tenían las Comisiones Mixtas, como puede apreciarse en el siguiente esquema:

I. EN EL ORDEN LEGISLATIVO.—Para que los acuerdos de los Comités paritarios agrupados en Comisión Mixta fueran válidos y obligatorios, era preciso que tuvieran la aprobación del pleno de la misma. Por tanto, entendían en cuanto estuviera relacionado con reglamentación de trabajo, horario, descanso, despido y demás condiciones que sirvieran de norma a los contratos de trabajo.

II. EN EL ORDEN JUDICIAL.—A partir de la promulgación del Decreto-Ley de 26 de noviembre de 1926, las facultades conferidas a los Tribunales industriales respecto a la reglamentación del trabajo, horario, descanso, consecuencias del despido y demás condiciones sustanciales de los contratos de trabajo, pasaron a las Comisiones Mixtas, cabiendo únicamente, contra sus fallos, el recurso de casación ante el Tribunal Supremo establecido en los artículos 486 y siguientes del Código del Trabajo, con lo que, prácticamente, tenían las mismas facultades que las asignadas a los Tribunales industriales, salvo en lo relativo a los accidentes de trabajo. La ley de 27 de noviembre de 1931 les otorgó atribuciones para entender en reclamaciones de esta índole.

A su vez, los Comités paritarios integrantes de una Comisión dejaban de entender de los juicios por despido cuya tramitación y fallo pasaba a cargo del Tribunal paritario de la Comisión Mixta respectiva.

III. FACULTAD CONCILIADORA.—Debían procurar poner término amistoso a las discordias y desavenencias entre patronos y obreros y hacer efectivos los laudos de conciliación que las partes se hubieran comprometido aceptar.

IV. FACULTAD INSPECTORA.—La facultad inspectora de las

Comisiones Mixtas no se limitaba a velar por el cumplimiento de sus acuerdos, sino que se extendía también a vigilar el cumplimiento de las disposiciones generales relativas al régimen de trabajo del oficio o profesión respectiva. Las sanciones eran aplicables aunque no mediara reclamación particular alguna.

V. FACULTADES DE ÍNDOLE SOCIAL.—Debían implantar o estimular y apoyar la implantación o sostenimiento de instituciones de protección o beneficencia y educación técnica y profesional conforme a las reglas generales del Estatuto de formación profesional.

VI. FACULTAD SANCIONADORA.—Justificada una infracción podían aplicarse las sanciones de índole económica, aunque no mediara reclamación particular alguna. Las multas debían fijarse en virtud de lo establecido por la ley de 4 de julio de 1918, o sea, entre 25 y 100 pesetas.

VII. TRIBUNAL PARITARIO.—Para entender en los expedientes sobre reclamación de índole judicial, cada Comisión Mixta designaba una ponencia que, integrada por igual número de representantes patronos y obreros (actuando por delegación de aquélla y constituida en Tribunal), tenía plenitud de facultades para emitir el fallo que creyera de justicia, exigiéndose, tan sólo, para funcionar, la asistencia de un vocal patrono y otro obrero, el Presidente y el Secretario.

VIII. PONENCIA DE CONCILIACIÓN.—Los Comités paritarios integrantes de una Comisión Mixta debían contar con una ponencia especial, formada de un patrono y un obrero, con objeto de intervenir en la conciliación previa a la iniciación del juicio en que estaba llamado a intervenir el Tribunal paritario.

IX. COMPETENCIA DE JURISDICCIÓN DEL TRIBUNAL.—El Tribunal era competente para decidir las controversias surgidas entre patronos y obreros o entre obreros de un mismo patrono, con respecto a las siguientes materias: reclamaciones civiles sobre cumplimiento o rescisión de los contratos de arrendamiento de servicios y de los contratos individuales o colectivos

del trabajo; cumplimiento o rescisión del contrato de aprendizaje y finalmente de la efectividad de los derechos concedidos por las leyes o por acuerdos adoptados por la propia Comisión.

23.—Otros organismos.

La organización paritaria profesional preveía la creación de Consejos de Corporación, representativos de los organismos paritarios que integraran un grupo cualquiera de las actividades en que se consideraba clasificada la industria española. Como elemento de enlace de todas las actividades se hubiera creado una Comisión delegada de Consejos. La modificación del sistema, en cuanto a estos organismos centrales se refiere, operada en 27 de noviembre de 1931, no permitió que llegaran a tener vida real, lo que nos excusa de profundizar en su estudio.

24.—Resultados de la aplicación del sistema hasta 28 de enero de 1930.

Los organismos paritarios creados desde 1920 hasta comienzos de 1930 extendieron su actuación a la casi totalidad de las actividades profesionales de España entera. Los resultados que se obtuvieron no sólo alcanzaron a las condiciones más elementales que caracterizan el contrato colectivo de condiciones de trabajo, sino que abarcaron problemas de mayor enjundia y más vasto alcance. Creáronse Bolsas de Trabajo para regular el mercado de brazos; estableciéronse los métodos para formar y mantener constantemente al día los censos profesionales, a fin de justificar la habitualidad profesional y contar con un instrumento fidedigno puesto al servicio de la profesión; instituyóse la documentación profesional; fué perfeccionado el régimen de aprendizaje mediante el establecimiento de enseñanzas regulares de especialización profesio-

sional para formar personal calificado; estableciéronse diversas medidas de protección y asistencia; fueron mejoradas las reglas de protección, higiene y seguridad en el trabajo y aumentados los límites de la reparación de accidentes y enfermedades profesionales; reconociéronse las vacaciones anuales retribuidas; se fijaron las condiciones que debía reunir el despido para ser justificado y las indemnizaciones por falta de aviso previo y por despido sin causa; perfeccionáronse los medios de adaptación de las normas sobre jornada, descansos y horarios a las modalidades propias de cada actividad; fijáronse las reglas para clasificar y distribuir el personal de acuerdo a la respectiva categoría profesional; estableciéronse los sueldos, salarios y demás clases de retribución según la categoría profesional, la edad del trabajador y su antigüedad en el empleo; comenzó el amparo a las familias numerosas y a los desocupados y, por último, estimulóse la creación de centros de cultura social y la difusión de estudios encaminados a mejorar las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores.

25.—La reorganización de 1931.

Al revisar la obra de la Dictadura, las Cortes constituyentes de la segunda República convalidaron el Decreto-Ley de organización paritaria profesional. Poco después aprobaron la ley que lleva fecha 27 de noviembre de 1931, refundiendo todos los regímenes especiales, tales como trabajo rural, propiedad rústica, producción e industrias agrarias y trabajo a domicilio al régimen común que hasta entonces regía para el trabajo industrial, derogándose cuanto se refería a Consejos de Corporación y Comisión delegada de Consejos, y, finalmente, sustituyendo el nombre de Comités paritarios por el de Jurados Mixtos, otorgándoles las funciones que anteriormente estaban reservadas a los Tribunales industriales. Con leves retoques, la nueva ley seguía los mismos pasos que la de 26 de noviembre de 1926 y sus normas complementarias.

26.—*Los defectos imputados al régimen paritario.*

Las objeciones puestas al régimen paritario se referían principalmente a los gastos de sostenimiento, a la multiplicidad de organismos que tenían confiadas funciones análogas, a la falta de preparación de los elementos patronal y obrero para someterse a una disciplina social; al retraso en el despacho de los asuntos, a la conveniencia de rectificar criterios acerca de la jurisdicción de los Comités, y otras de carácter análogo que, como puede apreciarse, bastaba un leve ajuste de los preceptos legislativos para subsanar los inconvenientes.

Pero a medida que avanza el tiempo y los Comités paritarios regidos por técnicos apolíticos se convierten en Jurados Mixtos dirigidos por militantes de un partido político, el clamor patronal y el de los obreros no embanderados en el partido gobernante se dirigen contra la entraña misma de una política social que fomenta la lucha de clases y provoca la revolución; se destaca el favoritismo gubernamental que halaga a un sector obrero lanzándolo contra otros grupos de trabajadores y se combate la reiteración de huelgas declaradas por grupos "amigos", a pesar de estar en flagrante infracción de los acuerdos, bases y contratos de trabajo. A diario se ofrece el espectáculo de asociaciones obreras que vulneran los postulados de la propia legislación que con criterio partidista el gobierno ha dictado en su favor, y de presidentes de Jurados Mixtos —militantes políticos— que fallan sistemáticamente contra todo derecho, causa y razón de los patronos.

La *Confederación Patronal* entregó al Presidente del Consejo de Ministros, en 25 de enero de 1933, un importante documento en demanda de una actuación rápida, serena y justa, para poner término a los atentados perpetrados reiteradamente contra la producción. En este documento, de honda repercusión en las esferas gubernamentales y económicas, se hacían apreciaciones sobre la actuación de los Jurados Mixtos y la que los sindicatos partidarios de la acción directa desarrollaban

al margen del organismo oficial y en franca competencia con él. Con respecto al modo de actuar de los Jurados Mixtos, decía así:

"Mucho antes de la creación de los Comités paritarios, hoy Jurados Mixtos, ya en nuestras organizaciones se seguían las normas en que aquéllos se inspiraron, mediante mutuo acuerdo de los elementos patronal y obrero, evitándose así el planteamiento de muchos de los llamados conflictos sociales. Sentado esto para demostrar que los elementos patronales no pueden ser contrarios a la idea que animó la creación de dichos Jurados, ya que ellos, conjuntamente con los obreros, fueron sus iniciadores, debemos añadir ahora que tal y como se desarrollan, lejos de cumplir el fin para el que fueron creados, se convierten en semillero de desavenencias entre patronos y obreros, y aun entre éstos mismos. No hay asunto de que conozcan los Jurados Mixtos que casi de un modo general sea resuelto a favor de los patronos, debido al voto dirimente de la presidencia, que siempre o casi siempre lo otorga a favor del obrero, y cuando, en contados casos, y por la enormidad del desafuero que se tratare de perpetrar, se ha producido alguna vez a favor del patrono, inmediatamente ha quedado planteada una huelga, contra toda razón y derecho, ejercitando con ella una formidable coacción cerca de los Poderes Públicos, la cual ha dado los frutos apetecidos por los protestantes sin que sepamos se haya sancionado cual corresponde, y como a buen seguro se hubiera hecho con el elemento patronal si éste se hubiese declarado en rebeldía. Esta desigualdad de trato se sucede sin interrupción en el seno de los Jurados Mixtos de toda España, y por ello, siendo nosotros los primeros defensores de su programa, en la práctica nos vemos dolorosamente defraudados ante el espíritu partidista que los anima, que pugna abiertamente con los fines para que fueron creados, convirtiéndose de hecho en manantial de inagotables y desproporcionadas concesiones en contra de los demás intereses nacionales."

Con referencia a lo que bien puede denominarse "competencia que los sindicatos hacían a los Jurados Mixtos", el documento suscripto por los representantes de casi cien mil patronos, decía:

"Para nadie es un secreto que el llamado problema social discurre en España por dos cauces distintos: uno, el de los Jurados Mixtos que, por mandato de la ley, establecen las bases de trabajo; otro el de la táctica sindicalista, que por la acción directa trata de imponer las suyas, dándose el caso peregrino que apenas se aprueban bases por el Jurado Mixto, los Sindicatos Unicos estrechan el cerco y provocan huelgas fulminantes para imponer las suyas. En este peligroso juego de competencias y superación entre dos organizaciones con tácticas e idearios distintos, la clase patronal es el conejillo de Indias con el cual se hace toda clase de experimentaciones."

"A obviar estos lamentables sucesos podría conducir una consideración por igual a todos los elementos obreros, sin exclusión de ninguna clase, llevándoles al seno de los organismos donde se laboran normas de trabajo y, caso de negativa continuada por parte de algunos de éstos, entonces entendemos procedería decretar ilegal todo movimiento que se produjera en virtud del dualismo existente entre la masa obrera."

Por la importancia que puede tener el conocimiento de los inconvenientes que ha presentado un sistema ensayado bajo distintos regímenes políticos y tutelado por diversos criterios de gobierno, consideramos oportuno consignar las objeciones hechas por las entidades económicas españolas a medida que eran observadas las consecuencias del sistema de colaboración establecido. A continuación se analizan, clasificadas por orden alfabético, las materias que fueron objeto de impugnación, señalando sucintamente el inconveniente capital cuya rectificación se pretendía.

I.—ACCIÓN OBRERA.

1. La dualidad o multiplicidad sindical es un obstáculo al cumplimiento de lo acordado por los organismos paritarios. (*Confederación Gremial.*)
2. El carácter revolucionario de algunas asociaciones obreras, crea una dualidad entre colaboracionistas y partidarios de la acción directa. (*Fomento del Trabajo Nacional.*)

II.—ACUERDOS.

Se suspenden o se aplican en forma precipitada. (*Confederación Gremial.*)

III.—ATRIBUCIONES.

1. Deben resolver los conflictos, pero sin atribuciones judiciales.
2. Las atribuciones judiciales han de pasar a los Tribunales Industriales; las conciliatorias a las Delegaciones del Ministerio del Trabajo. (*Consejo Superior de Cámaras de Comercio, Industria y Navegación.*)

IV.—CARGOS DIRECTIVOS.

1. Incompetencia de la mayoría de Presidentes, Vicepresidentes y Secretarios. (*Confederación Gremial.*)
2. Desligarlos de posibles compromisos de partido. Cubrirlos por oposición o concurso de méritos ante un Tribunal competente e imparcial. (*Confederación Patronal.*)

V.—CLASIFICACIÓN DE ACTIVIDADES.

Debe existir una clasificación cuanto más amplia mejor, evitando la coexistencia de varias clasificaciones que rompen la unidad de criterio al apreciar los fenómenos sociales. (*Confederación Gremial.*)

VI.—CIRCUNSTANCIALIDAD.

Apoya la creación de organismos circunstanciales, no permanentes. (*Confederación Gremial.*)

VII.—CRITERIO FUNDAMENTAL.

1. Es preciso que en el Gobierno exista una orientación político-social. (Consejo Superior de Cámaras de Comercio, Industria y Navegación.)
2. El Ministerio del Trabajo ha carecido de un criterio fijo y de un sentido ordenador de servicios. (Confederación Gremial.)

VIII.—DEFECTOS FUNCIONALES.

Las funciones de los Comités se traducen en abusos, luchas y violencias. (Consejo Superior de Cámaras de Comercio, Industria y Navegación.)

IX.—EXPEDIENTES.

Retraso desmedido en su despacho. (Confederación Gremial.)

X.—GASTOS DE SOSTENIMIENTO.

1. Son muy onerosos cuando debían ser gratuitos. Encarecen la producción. (Consejo Superior de Cámaras de Comercio, Industria y Navegación.)
2. Las cuotas corporativas son excesivas. (Confederación Gremial.)

XI.—HUELCAS.

Debería declararse ilegal la que se produjera contra lo estatuido en las bases o contratos de trabajo. (Confederación Patronal.)

XII.—INSPECCIÓN.

1. Existen demasiados organismos con facultades inspectoras. (Confederación Gremial.)
2. La Inspección debe sustraerse de los organismos paritarios. (Confederación Patronal.)

XIII.—JURISDICCIÓN.

Los organismos paritarios no deben ser locales, sino provinciales. (Consejo Superior de Cámaras de Comercio, Industria y Navegación.)

XIV.—OBREROS.

Les ha faltado ponderación. Al plantear las reformas no han tenido en cuenta las posibilidades económicas ni el desenvolvimiento industrial. (Confederación Gremial.)

XV.—PATRONOS.

Les ha faltado preparación para acogerse sin recelo a la acción paritaria. (Confederación Gremial.)

XVI.—PRECIPITACIÓN.

Se ha estructurado la organización corporativa sin un plan premeditado. (Confederación Gremial.)

XVII.—SANCIONES.

1. Deben señalarse en los contratos de trabajo. (Confederación Gremial.)
2. Deben sustraerse a los organismos paritarios. (Confederación Patronal.)

XVIII.—SINDICACIÓN.

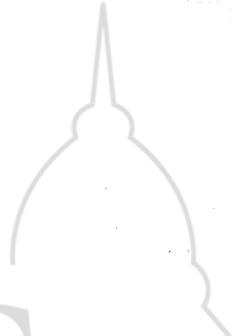
Envuelven un Sindicalismo peligroso amparado por el Estado. (Consejo Superior de Cámaras de Comercio, Industria y Navegación.)

XIX.—RESPONSABILIDADES POR INFRACCIÓN.

Debería ser un hecho real perseguir las transgresiones de los acuerdos y contratos exigiéndoles por igual a patronos, a obreros y a sus respectivas asociaciones. (Confederación Patronal.)

XX.—VOCALES.

Deben precisarse los requisitos para ser vocal. (Confederación Gremial.)



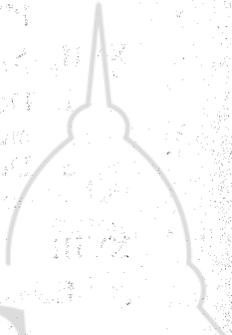
Biblioteca del
Congreso

ARGENTINA



oteca del
ongreso

TINA



Biblioteca del
Congreso

ARGENTINA



Biblioteca del
Congreso

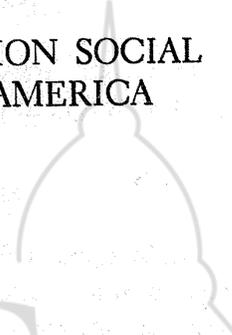
ARGENTINA



Biblioteca del
Congreso

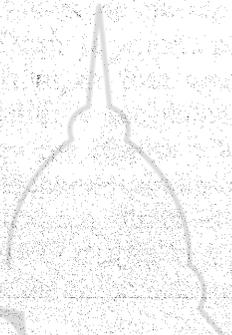
ARGENTINA TERCERA PARTE

LA COLABORACION SOCIAL
EN HISPANOAMERICA



Biblioteca del
Congreso

ARGENTINA



Biblioteca del
Congreso

ARGENTINA



Bibli

ARGEI



oteca del
ongreso

TINA



Bibli

ARGEI

Biblioteca del
Congreso

ARGENTINA

Biblioteca del
Congreso

ARGENTINA

CAPITULO UNICO

SITUACION ECONOMICO-SOCIAL Y REALIZACIONES JURIDICAS

27.—*Plan expositivo de esta materia.*

El principio de colaboración entre empleadores y trabajadores ha logrado introducirse paulatinamente en algunos sectores sociales y en la legislación positiva de varios países hispanoamericanos, incluyendo el Brasil en la denominación fraterna. No obstante, las realizaciones de la política social chocan, unas veces, con la acumulación de egoísmos de una u otra parte, y, otras, con la sumisión intransigente a preceptos jurídicos que difícilmente pueden adaptarse a la evolución de nuevas conformaciones del Derecho.

Desde la primera página de este libro nos hemos mantenido alejados de toda apreciación crítica, limitándonos a exponer objetiva y sucintamente las tendencias doctrinales y legislativas que tienden a lograr el mayor equilibrio posible en las realizaciones jurídico-económicas que mantienen trabajadores y patronos. Sostendremos ambas características en el presente capítulo destinado a ofrecer una visión panorámica de la situación económico-social y de las vigencias del Derecho His-

panoamericano, refiriéndolas tan sólo a los métodos de colaboración. Cada país se estudia de acuerdo a un plan genérico uniforme, dándole mayor o menor extensión según sea la abundancia o escasez de elementos informativos o el alcance de las medidas puestas en práctica.

Se ha procurado presentar la información más reciente, valiéndonos de estimadísimas colaboraciones que nos han sido prestadas por funcionarios de varios de los países incluidos en el presente estudio o entresacando los datos contenidos en publicaciones oficiales o privadas debidas a personas de irrecusable autoridad científica.

Siguiendo el plan que nos hemos trazado, preséntase en primer término la situación económico-social de cada país estudiado, a fin de que pueda ser comparada con el estado de las realizaciones en el campo de la técnica jurídica que se indica luego. La forma de exposición redúcese a elementales referencias estadísticas y sintéticas descripciones de índole objetiva. Adoptamos este sistema para ser consecuentes con nuestro convencimiento de que la legislación, significadamente la de carácter social, debe adaptarse al medio en que ha de ser aplicada, sin admitir nunca reformas que contradigan la raíz tradicional de los pueblos. Por ello consideramos indispensable bucear en las más recónditas conmociones del cuerpo social para entresacar de sus necesidades reales y de sus aspiraciones legítimas la inspiración sensata que remedie unas y satisfaga otras dentro de las posibilidades que permita el grado de progreso económico y cultural de un país en un determinado momento de su historia.

28.—Argentina.

I.—SITUACION ECONOMICO-SOCIAL

1. Población y superficie de la Argentina. Detalle por demarcaciones geopolíticas.

Demarcaciones geopolíticas	Población	Superficie	Densidad
Capital Federal	2.408.900	185	1.302,11
<i>Provincias:</i>			
Buenos Aires	3.561.727	306.830	11,61
Catamarca	155.295	78.162	1,99
Córdoba	1.315.106	168.152	7,82
Corrientes	535.757	88.901	6,03
Entre Ríos	766.639	78.330	9,79
Jujuy	118.514	43.267	2,74
La Rioja	113.541	86.492	1,31
Mendoza	533.068	148.783	3,58
Salta	222.683	126.577	1,76
San Juan	226.746	89.179	2,54
San Luis	203.748	76.923	2,65
Santa Fe	1.577.545	134.827	11,70
Santiago del Estero	511.388	138.439	3,69
Tucumán	564.036	22.836	24,70
<i>Territorios:</i>			
Chaco	203.788	98.238	2,07
Chubut	60.533	225.723	0,27
Formosa	37.429	75.480	0,50
La Pampa	104.141	144.183	0,72
Los Andes	5.126	72.755	0,07
Misiones	127.245	30.431	4,18
Neuquén	52.457	96.464	0,54
Río Negro	96.557	201.010	0,48
Santa Cruz	13.272	243.336	0,05
Tierra del Fuego	1.686	21.610	0,08
Total	13.516.927	2.796.113	4,82

La población de los Territorios ascendía a 702.234 habitantes, según el informe N° 89, Serie D, N° 8, de la Dirección General de Estadística de la Nación, en 31 de diciembre de 1941. La cantidad que corresponde a cada uno de ellos se ha calculado de acuerdo a las bases establecidas por el Ing. ALEJANDRO E. BUNGE.

2. Fluctuaciones del coste de la vida. Números índices. Base: 1939.

a) Ciudad de Buenos Aires.

Meses	1939	1940	1941	1942	1943
Enero	98,01	104,32	100,72	109,08	114,20
Febrero	87,28	102,14	99,29	109,83	113,76
Marzo	99,36	102,55	100,06	111,53	119,70
Abril	99,48	103,48	101,67	111,45	118,25
Mayo	99,14	103,65	102,73	110,97	117,90
Junio	100,07	103,50	104,06	112,07	—
Julio	100,68	103,63	106,32	110,86	—
Agosto	99,46	102,06	106,75	110,12	—
Septiembre	99,67	101,49	106,87	110,95	—
Octubre	100,44	100,09	108,86	111,38	—
Noviembre	101,20	99,56	111,22	110,78	—
Diciembre	105,17	100,76	111,14	111,75	—

b) Provincias y Territorios*.

Provincias y Territorios	1940	1941	1942
Buenos Aires	97,23	105,69	112,88
Catamarca	105,79	117,11	118,27
Córdoba	97,21	104,05	—
Corrientes	98,37	104,24	130,10
Entre Ríos	97,15	104,34	108,40
Jujuy	104,02	106,59	—
La Rioja	104,15	110,04	—
Mendoza	98,98	109,12	—
Salta	99,32	101,54	117,60
San Juan	92,92	108,06	107,21
San Luis	99,46	115,89	124,37
Santa Fe	96,93	113,12	115,21
Santiago del Estero	100,81	106,73	—
Tucumán	96,—	113,66	111,19
Chaco	103,47	113,88	111,19
Chubut	102,78	109,19	121,89
Formosa	102,40	115,76	123,51
La Pampa	106,44	121,48	134,35
Los Andes	93,07	103,01	105,06
Misiones	96,84	115,40	121,67
Neuquén	96,18	105,15	109,91
Río Negro	98,99	109,51	—
Santa Cruz	101,06	101,61	112,60
Tierra del Fuego	102,21	105,16	—

* Los índices de este cuadro se han establecido por el método de los "cestos de provisiones".

3. Precios minoristas de artículos de primera necesidad.

Ciudad de Buenos Aires

Artículos	1939	1940	1941	1942	1943	
					Enero	Febrero
Pan	0,31	0,30	0,33	0,35	0,35	0,35
Papas	0,16	0,14	0,16	0,15	0,18	0,18
Carne	0,61	0,66	0,73	0,86	0,85	0,85
Legumbres	0,41	0,31	0,26	0,40	0,44	0,45
Huevos	0,72	0,71	0,57	0,68	0,52	0,74
Pastas	0,30	0,31	0,35	0,35	0,35	0,34
Pescado	0,38	0,38	0,36	0,50	0,56	0,53
Aceite	0,90	0,88	0,90	1,05	1,07	1,07
Conserva	0,29	0,30	0,30	0,31	0,32	0,35
Queso	0,97	0,92	1,02	0,94	0,84	1,01
Harina	0,17	0,19	0,21	0,20	0,20	0,20
Yerba	0,70	0,72	0,77	0,79	0,78	0,78
Azúcar	0,41	0,38	0,37	0,42	0,42	0,42
Arroz	0,43	0,40	0,61	0,65	0,63	0,63
Café	1,12	1,07	1,12	1,59	1,71	1,76
Leche	0,17	0,17	0,17	0,18	0,18	0,18
Vino	0,39	0,39	0,39	0,43	0,47	0,47
Soda	0,10	0,08	0,08	0,08	0,08	0,08
Tabaco	16,—	16,—	16,—	16,—	16,—	16,—
Carbón	0,09	0,10	0,10	0,10	0,11	0,11
Kerosene	0,19	0,17	0,18	0,19	0,19	0,19
Jabón	0,35	0,36	0,35	0,36	0,36	0,36

4. Números índices de precios mayoristas. Base: 1939 = 100.—

Años	Nivel general	No agro-pecuarios	Agropecuario	Nivel de precios agropecuarios					
				Granos	Carnes	Cueros	Lanas	Produc. lechera	Fores-tales
1939 ...	100,—	100,—	100,—	100,—	100,—	100,—	100,—	100,—	100,—
1940 ...	114,1	117,9	96,2	88,7	109,—	103,5	112,2	98,8	108,3
1941 ...	134,1	142,7	91,4	77,7	111,5	118,6	106,3	118,6	115,4
1942 ...	173,4	189,1	96,1	77,8	134,7	131,3	100,1	114,5	115,6

5. Salario por hora de los obreros (hombres adultos) ocupados en industrias y profesiones características en octubre de los años que se indican.

CUIDAD DE BUENOS AIRES

INDUSTRIAS
Y PROFESIONES (1)

	1935	1936	1937	1938	1939	1940	1941	1942
Construcciones mecánicas:								
1. Ajustadores	0,830	0,830	0,920	0,920	0,920	0,920	0,939	1,--
2. Torneros	0,840	0,890	0,920	0,920	0,920	0,920	0,939	1,--
3. Moldeadores	0,820	0,850	0,900	0,900	0,900	0,900	0,932	1,--
4. Modeladores	1,010	1,010	0,950	0,950	0,950	0,950	0,950	1,050
5. Modelistas	1,090	1,090	1,100	1,100	1,100	1,100	1,150	1,250
6. Peones prácticos	0,525	0,530	0,525	0,525	0,525	0,525	0,646	0,680
7. Peones en general	0,425	0,425	0,425	0,425	0,425	0,425	—	—
Edificación:								
8. Albañiles	0,700	0,800	0,850	0,938	0,938	0,938	0,938	1,031
9. Estructores de hierro	0,710	0,770	0,850	0,850	0,938	0,938	0,938	1,031
10. Hormigoneros	0,700	0,800	0,850	0,850	0,938	0,938	0,938	1,031
11. Carpinteros	0,800	0,800	0,850	0,850	0,938	0,938	0,938	1,031
12. Pintores	0,810	0,810	0,810	0,875	0,875	0,950	0,950	0,950
13. Plomeros	0,870	1,--	1,--	1,--	1,--	1,--	1,--	1,150
14. Electricistas	0,810	0,810	0,810	0,810	0,940	0,940	0,940	1,031
15. Herreros de obra	0,710	0,800	0,850	0,850	0,938	0,938	0,938	1,031
16. Peones	0,470	0,562	0,562	0,625	0,625	0,625	0,625	0,688
Mobiliario:								
17. Ebanistas	0,820	0,900	0,900	0,900	0,900	0,900	0,929	0,929
18. Tapiceros	0,875	0,900	0,900	0,900	0,900	0,900	1,008	1,008
19. Lustradores	0,787	0,900	0,880	0,880	0,880	0,900	0,837	0,837
Imprenta y Encuadernación:								
20. Tipógrafos	1,090	1,150	1,360	1,360	1,360	1,360	1,400	1,400
21. Linotipistas	1,250	1,590	1,850	1,850	1,850	1,850	2,000	2,--
22. Conductores	1,020	1,010	1,270	1,270	1,270	1,270	1,300	1,300
23. Encuadernadores	0,770	0,870	0,960	0,960	0,960	0,960	1,200	1,200
24. Peones	0,560	0,620	0,630	0,800	0,630	0,630	0,700	0,700
Alimentación:								
25. Panaderos - Amasadores	0,860	0,860	0,860	1,020	1,070	1,070	1,070	1,070
26. Panaderos - Maestros pala	0,916	0,916	0,916	1,060	0,970	1,070	1,070	1,070
Transportes:								
27. Tranvías - Conductores	0,680	0,680	0,680	0,680	—	0,834	0,834	0,834
28. Tranvías - Guardas (2)	0,680	0,680	0,680	0,680	—	0,834	0,834	0,834
29. Omnibus - Conductores	0,960	0,960	0,960	0,960	—	0,980	0,980	0,980
30. Omnibus - Guardas (2)	0,680	0,680	0,680	0,680	—	0,834	0,834	0,834
31. Chóferes de camiones (3)	0,980	0,980	0,980	0,980	—	0,980	0,980	0,980
Distribución de electricidad:								
32. Instaladores de redes	0,910	0,920	0,9144	0,893	0,921	0,921	0,918	0,948
33. Peones de redes	0,640	0,660	0,6412	0,635	0,638	0,638	0,660	0,707
Servicios municipales:								
34. Peones	0,882	0,900	0,900	0,882	0,882	0,882	0,882	0,882

(1) Salvo indicación en contrario, se refiere a personal calificado.

(2) Cobradores.

(3) Reparto urbano de establecimientos de comercio.

6. Salario por hora de los obreros (hombres adultos) ocupados en industrias y profesiones características en octubre de 1942.

PROVINCIAS

INDUSTRIAS Y PROFESIONES (1)	Buenos Aires				Catamarca			Entre Ríos
	La Plata	Avellaneda	Bahía Blanca	Junín	Mar del Plata	Catamarca	Andalgalá	
Construcciones mecánicas:								
1. Ajustadores	1,—	1,20	0,80	0,67	0,87	0,60	—	0,675
2. Torneros	1,—	1,14	1,08	0,63	0,93	0,50	—	0,768
3. Moldadores	0,90	1,—	0,96	0,58	—	—	—	—
4. Modeladores	—	1,16	0,96	1,20	—	—	—	—
5. Modelistas	1,30	0,96	1,50	1,41	—	—	—	—
6. Peones prácticos	0,60	0,69	0,81	0,54	0,77	0,40	—	—
7. Peones en general	0,60	0,69	0,68	0,45	0,77	0,30	—	0,40
Edificación:								
8. Albañiles	1,03	1,03	0,97	0,91	1,12	0,60	0,80	0,50
9. Estructores de hierro	1,04	1,03	0,85	1,06	—	0,65	—	—
10. Hormigoneros	1,04	1,03	1,—	0,88	1,16	0,75	—	—
11. Carpinteros	1,04	1,10	1,—	0,94	1,16	0,55	0,58	0,50
12. Pintores	0,94	0,98	0,94	0,84	1,25	0,60	—	0,50
13. Plomeros	0,94	0,71	1,—	0,84	1,31	0,50	—	0,73
14. Electricistas	0,85	1,13	1,—	0,75	1,25	0,55	—	0,475
15. Herreros de obra	0,95	1,10	0,91	0,60	1,—	0,55	—	0,625
16. Peones	0,69	0,69	0,68	0,30	0,77	0,30	0,30	0,25
Mobiliario:								
17. Ebanistas	0,93	—	1,—	0,90	1,06	0,70	—	0,75
18. Tapiceros	0,88	1,—	1,—	1,—	1,—	0,75	—	—
19. Lustradores	0,81	1,—	1,—	0,90	1,—	0,65	—	0,595
Imprenta y Encuadernación:								
20. Tipógrafos	—	1,05	1,30	0,74	—	—	—	0,84
21. Linotipistas	1,12	1,40	1,60	0,94	0,65	1,—	—	1,—
22. Conductores	0,86	1,34	1,—	0,63	0,62	0,45	—	0,84
23. Encuadernadores	0,89	0,90	1,20	0,45	1,25	0,45	—	0,75
24. Peones	0,72	0,67	0,75	0,41	0,77	0,30	—	0,525
Alimentación:								
25. Panaderos - Amasadores	0,80	0,99	0,88	0,80	0,75	0,45	0,28	0,33
26. Panaderos - Maestros pala	0,80	0,99	0,88	0,82	0,75	0,85	0,50	0,54
Transportes:								
27. Tranvías - Conductores	0,68	—	—	—	0,62	—	—	0,663
28. Tranvías Cobradores - Guardas	0,68	—	—	—	0,62	—	—	(2)
29. Omnibus - Conductores	0,72	0,97	0,60	0,63	0,75	0,30	—	0,33
30. Omnibus Cobradores - Guardas	0,45	0,63	0,45	—	0,75	0,25	—	—
31. Chóferes de camiones	0,67	0,75	0,87	0,70	0,62	0,30	0,42	0,33
Distribución de electricidad:								
32. Instaladores de redes	1,—	0,97	1,—	0,84	0,87	0,40	—	0,65
33. Peones de redes	0,64	0,67	0,55	0,73	0,62	0,30	—	0,34
Servicios municipales:								
34. Peones	0,55	0,63	0,70	0,52	0,62	0,25	0,30	0,25
Textiles:								
35. Hilanderos de lana	—	0,87	0,85	—	0,75	—	—	0,13
36. Hilanderos de algodón	0,94	—	—	—	0,75	0,20	—	—
37. Tejedores de lana	—	0,77	0,85	—	—	—	—	0,21
38. Tejedores de algodón	1,12	—	—	—	—	0,20	—	—
39. Urdidores de lana	—	0,70	0,75	—	—	—	—	—
40. Urdidores de algodón	0,55	—	—	—	—	0,20	—	—
41. Peones en general lana	—	0,69	0,71	—	—	—	—	—
42. Peones en general algodón	0,70	0,69	—	—	—	0,25	—	—
Del vestido - En talleres a medida:								
43. Sastrés	0,80	0,82	1,07	0,68	0,75	0,75	—	0,815

(1) Salvo indicación en contrario, se refiere a personal calificado.

(2) Los conductores ofician de cobradores.

(3) Los conductores cobran el 20 % de la recaudación.

6. Salario por hora de los obreros (hombres adultos) ocupados en industrias y profesiones características en octubre de 1942.

PROVINCIAS

(Continuación)

INDUSTRIAS Y PROFESIONES (1)	Salta		S. Luis		Santa Fe			Tucumán	
	Salta	San Juan	San Luis	San Luis	Santa Fe	Rafaela	Sastre	San Urbano	Tucumán
Construcciones mecánicas:									
1. Ajustadores	0,63	1,--	--	--	--	0,875	0,85	0,87	0,90
2. Torneros	0,56	0,90	--	--	0,83	0,812	0,75	0,75	0,90
3. Moldeadores	0,65	0,80	--	--	--	--	--	--	0,85
4. Modeladores	1,--	--	--	--	--	--	--	--	0,95
5. Modelistas	--	--	--	--	--	0,45	--	--	1,--
6. Peones prácticos	0,40	0,55	--	--	0,59	0,50	0,45	0,56	0,54
7. Peones en general	0,20	0,44	--	--	0,44	0,375	0,35	0,50	0,525
Edificación:									
8. Albañiles	0,63	0,93	0,88	--	0,94	0,875	0,70	0,87	0,875
9. Estructores de hierro	0,81	0,75	--	--	0,94	--	--	1,--	0,875
10. Hormigoneros	0,90	0,75	--	--	0,94	1,--	--	0,87	0,75
11. Carpinteros	0,69	1,10	--	--	--	--	0,70	0,75	1,--
12. Pintores	0,63	0,70	0,88	--	0,88	--	0,70	0,75	0,813
13. Plomeros	0,69	0,70	1,--	--	1,--	--	0,95	1,--	0,813
14. Electricistas	0,69	0,80	--	--	1,--	--	0,625	1,--	0,80
15. Herreros de obra	0,63	1,10	--	--	0,69	0,875	0,625	0,75	0,875
16. Peones	0,40	0,44	--	--	0,69	0,60	0,35	0,50	0,525
Mobiliario:									
17. Ebanistas	0,59	0,80	--	--	--	0,875	--	0,87	1,--
18. Tapiceros	0,75	0,80	--	--	1,--	0,75	0,875	--	1,--
19. Lustradores	0,56	0,70	--	--	1,--	0,865	0,50	0,87	1,--
Imprenta y Encuadernación:									
20. Tipógrafos	0,50	0,80	--	--	1,05	0,70	0,50	0,37	0,90
21. Linotipistas	0,90	1,50	--	--	2,--	1,--	--	--	1,40
22. Conductores	0,50	0,80	--	--	1,--	0,70	0,375	--	0,75
23. Encuadernadores	0,90	0,80	--	--	1,--	0,60	--	--	0,75
24. Peones	0,44	0,50	--	--	0,67	0,35	--	0,31	0,53
Alimentación:									
25. Panaderos - Amasadores	0,56	0,55	0,50	--	0,69	0,729	0,375	0,50	0,90
26. Panaderos - Maestros pala	0,65	0,80	0,56	--	0,75	0,805	0,50	0,625	0,90
Transportes:									
27. Tranvías - Conductores	--	--	--	--	0,68	--	--	--	0,54
28. Tranvías Cobradores - Guardas	--	--	--	--	0,60	--	--	--	0,54
29. Omnibus - Conductores	0,40	0,50	--	--	0,70	--	--	--	0,75
30. Omnibus Cobradores - Guardas	0,30	0,44	--	--	0,60	--	--	--	0,525
31. Chóferes de camiones	0,38	0,50	--	--	--	0,52	0,45	0,50	0,625
Distribución de electricidad:									
32. Instaladores de redes	0,61	0,55	--	--	0,65	1,08	0,625	--	0,67
33. Peones de redes	0,44	0,50	--	--	0,50	0,805	0,375	0,37	0,525
Servicios municipales:									
34. Peones	0,40	0,40	--	--	--	0,50	0,36	--	0,54
Textiles:									
35. Hilanderos de lana	0,25	--	--	--	--	--	--	--	--
36. Hilanderos de algodón	--	--	--	--	--	--	--	--	--
37. Tejedores de lana	0,29	--	--	--	--	--	--	--	--
38. Tejedores de algodón	--	--	--	--	--	--	--	--	--
39. Urdidores de lana	0,24	--	--	--	--	--	--	--	--
40. Urdidores de algodón	--	--	--	--	--	--	--	--	--
41. Peones en general lana	0,35	--	--	--	--	--	--	--	--
42. Peones en general algodón	--	--	--	--	--	--	--	--	--
Del vestido - En talleres a medida:									
43. Sastres	0,81	1,--	--	--	--	0,65	0,85	0,815	0,75

(1) Salvo indicación en contrario, se refiere a personal calificado.

(2) Los conductores ofician de cobradores.

(3) Los conductores cobran el 20 % de la recaudación.

6. Salario por hora de los obreros (hombres adultos) ocupados en industrias y profesiones características en octubre de 1942.

TERRITORIOS

INDUSTRIAS Y PROFESIONES (1)	C h a c o							Villa Angela		
	Resis- tencia	Cha- rata	El Zapa- llar	Gene- ral Pinedo	Macha- gai	Presi- dente de la Plaza	Roque Saenz Peña		Puerto Ber- mejo	Qui- tilipi
Construcciones mecánicas:										
1. Ajustadores	—	—	0,95	0,70	0,80	—	—	1,10	0,90	0,85
2. Torneros	0,80	1,—	—	0,50	0,80	—	—	1,—	0,85	1,—
3. Moldeadores	0,80	—	—	—	—	—	—	—	—	—
4. Modeladores	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
5. Modelistas	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
6. Peones prácticos	0,70	—	0,75	0,40	0,40	—	—	0,50	0,55	0,55
7. Peones en general	0,45	—	0,50	0,37	0,30	—	—	—	0,50	0,35
Edificación:										
8. Albañiles	0,70	0,85	—	0,50	0,75	0,75	0,75	0,90	0,95	0,75
9. Estructores de hierro	0,70	0,70	—	0,48	0,50	—	—	0,90	—	0,75
10. Hormigoneros	0,70	0,60	—	0,48	—	—	—	0,70	—	0,90
11. Carpinteros	0,50	0,85	0,50	0,48	—	0,65	0,65	0,80	0,95	0,75
12. Pintores	0,60	0,80	0,60	0,48	—	0,65	0,65	0,70	—	0,80
13. Plomeros	—	0,70	0,70	0,50	—	0,65	0,65	0,90	—	—
14. Electricistas	—	0,80	0,60	0,55	—	—	—	0,55	0,95	—
15. Herreros de obra	0,90	0,50	—	0,50	—	—	—	0,90	—	0,70
16. Peones	0,50	—	0,40	0,35	0,40	0,43	0,43	0,50	0,40	0,40
Mobiliario:										
17. Ebanistas	0,80	0,75	—	0,60	—	—	—	—	—	—
18. Tapiceros	0,80	0,75	—	0,60	—	—	—	—	—	0,65
19. Lustradores	0,80	0,80	—	0,37	—	—	—	—	—	—
Imprenta y Encuadernación:										
20. Tipógrafos	—	—	—	—	—	—	—	0,75	—	0,65
0,80										

21. Linotipistas	1,50	—	—	—	—	—	—	—	—	—
22. Conductores	0,95	—	—	—	—	—	—	0,75	—	1,—
23. Encuadernadores	0,95	0,40	—	—	—	—	—	0,80	—	0,60
24. Peones	0,35	0,44	—	—	—	—	—	—	—	0,40
Alimentación:										
25. Panaderos - Amasadores	0,55	0,37	0,40	0,40	0,50	0,64	0,64	0,50	0,70	—
26. Panaderos - Maestros pala	0,60	0,25	—	0,52	0,50	0,88	0,88	0,80	0,80	—
Transportes:										
27. Tranvías - Conductores	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
28. Tranvías Cobradores - Guardas	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
29. Omnibus - Conductores	0,70	0,40	0,59	0,50	—	—	—	0,65	—	0,65
30. Omnibus Cobradores - Guardas	0,50	0,40	0,49	0,30	—	—	—	0,65	—	0,50
31. Chóferes de camiones	0,70	0,40	0,59	0,48	0,58	0,59	0,59	0,55	—	0,75
Distribución de electricidad:										
32. Instaladores de redes	0,70	—	1,—	0,55	—	0,78	0,78	0,85	0,75	0,65
33. Peones de redes	0,60	0,45	0,55	0,36	0,45	0,53	0,53	0,50	0,40	0,50
Servicios municipales:										
34. Peones	0,50	0,26	—	0,375	0,38	—	—	0,65	0,25	0,50
Textiles:										
35. Hilanderos de lana	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
36. Hilanderos de algodón	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
37. Tejedores de lana	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
38. Tejedores de algodón	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
39. Urdidores de lana	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
40. Urdidores de algodón	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
41. Peones en general lana	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
42. Peones en general algodón	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Del vestido - En talleres a medida:										
43. Saetres	0,90	0,62	0,55	0,60	—	0,74	0,74	0,60	—	0,80

(1) Salvo indicación en contrario, se refiere a personal calificado.

6. Salario por hora de los obreros (hombres adultos) ocupados en industrias y profesiones características en octubre de 1942.

TERRITORIOS

(Continuación.)

INDUSTRIAS Y PROFESIONES (1)	Formosa		La Pampa					Victoria		
	Formosa	Santa Rosa	Ca-triló	Eduar-do Castex	Gene-ral Acha	Gene-ral Pico	Ja-cinto Arauz		Maca-chín	Rea-líco
Construcciones mecánicas:										
1. Ajustadores	0,78	—	0,65	—	0,82	—	—	—	—	—
2. Torneros	0,70	—	—	—	—	0,73	—	—	—	—
3. Moldeadores	0,68	—	—	—	—	0,70	—	—	—	—
4. Modeladores	—	—	—	—	—	0,60	—	—	—	—
5. Modelistas	—	—	—	—	—	1,—	—	—	—	—
6. Peones prácticos	0,46	—	0,45	0,50	0,60	—	—	—	—	—
7. Peones en general	0,44	—	0,32	0,30	0,45	0,30	—	—	—	—
Edificación:										
8. Albañiles	0,75	0,85	0,75	1,—	0,88	0,70	0,90	0,87	0,81	0,81
9. Estructores de hierro	0,81	—	—	—	—	—	—	—	—	—
10. Hormigoneros	0,81	—	—	—	—	—	—	—	—	0,81
11. Carpinteros	0,62	0,85	0,75	1,—	0,70	0,70	0,90	—	—	0,75
12. Pintores	0,70	0,75	0,62	1,—	0,50	0,60	0,80	—	—	0,88
13. Plomeros	—	—	0,50	0,60	—	—	—	—	—	0,88
14. Electricistas	0,62	0,50	0,62	0,99	—	0,48	0,90	—	—	0,88
15. Herreros de obra	0,75	0,85	0,62	0,90	0,70	—	0,90	—	—	0,88
16. Peones	0,44	0,50	0,35	0,40	0,50	0,45	0,80	0,44	0,44	0,56
Mobiliario:										
17. Ebanistas	0,62	—	—	—	—	—	—	—	—	—
18. Tapiceros	—	—	—	—	—	0,90	—	—	—	—
19. Lustradores	0,50	—	0,87	—	—	0,75	—	—	—	—
Imprenta y Encuadernación:										
20. Tipógrafos	0,50	0,70	0,70	0,50	0,50	0,90	—	0,36	0,56	—
Transportes:										
21. Linotipistas	0,37	1,—	—	—	—	—	—	—	—	—
22. Conductores	—	0,70	—	—	—	1,10	—	—	—	—
23. Encuadernadores	0,25	—	—	—	—	0,80	—	—	—	—
24. Peones	—	0,35	—	0,25	—	0,50	0,50	—	—	—
Alimentación:										
25. Panaderos - Amasadores	0,50	0,50	0,87	0,50	0,50	0,80	0,60	—	0,50	0,60
26. Panaderos - Maestros pala	0,50	0,75	0,87	0,60	0,60	0,80	0,60	0,68	0,56	0,60
Distribución de electricidad:										
27. Tranvías - Conductores	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
28. Tranvías Cobradores - Guardas ..	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
29. Omnibus - Conductores	—	—	0,58	—	0,65	—	—	—	—	—
30. Omnibus Cobradores - Guardas ..	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
31. Chóferes de camiones	0,96	—	0,42	0,50	0,50	0,50	0,80	—	0,50	—
Servicios municipales:										
32. Instaladores de redes	0,70	0,85	0,50	0,40	—	0,70	0,80	0,50	—	—
33. Peones de redes	—	0,60	0,30	0,35	0,50	0,42	0,50	—	0,50	—
Textiles:										
34. Peones	0,63	0,60	0,60	0,50	0,34	0,38	0,50	0,50	0,44	—
35. Hilanderos de lana	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
36. Hilanderos de algodón	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
37. Tejedores de lana	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
38. Tejedores de algodón	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
39. Urdidores de lana	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
40. Urdidores de algodón	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
41. Peones en general lana	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
42. Peones en general algodón	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Del vestido - En talleres a medida:										
43. Sastrés	0,62	—	0,62	0,50	0,70	0,80	0,70	—	—	—

(1) Salvo indicación en contrario, se refiere a personal calificado.

6. Salario por hora de los obreros (hombres adultos) ocupados en industrias y profesiones características en octubre de 1942.

TERRITORIOS

(Continuación)

INDUSTRIAS Y PROFESIONES (1)	Los Andes		Santa Cruz				Lago Argentino	
	San Antonio de los Cobres	Río Gallegos	Comandante Piedra Buena	Cañada León	Colonia Las Heras	Puerto Deseado		Puerto San Julián
Construcciones mecánicas:								
1. Ajustadores	—	—	—	—	1,25	—	1,05	1,03
2. Torneros	—	—	—	—	—	—	1,30	—
3. Moldeadores	—	—	—	—	—	—	—	—
4. Modeladores	—	—	—	—	—	—	—	—
5. Modelistas	—	—	—	—	—	—	—	—
6. Peones prácticos	—	—	—	—	0,63	—	0,90	—
7. Peones en general	—	—	—	—	—	—	0,90	—
Edificación:								
8. Albañiles	0,60	—	—	1,--	1,38	—	1,40	0,75
9. Estructores de hierro	—	—	—	—	—	—	1,25	—
10. Hormigoneros	—	—	—	—	—	—	1,25	—
11. Carpinteros	0,60	—	—	—	1,--	—	1,20	—
12. Pintores	0,50	—	—	—	1,--	—	1,--	—
13. Plomeros	—	—	—	—	—	—	1,30	—
14. Electricistas	—	—	—	—	1,--	—	1,75	—
15. Herreros de obra	0,60	—	—	—	1,--	—	1,--	—
16. Peones	0,40	—	—	0,60	0,63	—	0,75	0,85
Mobiliario:								
17. Ebanistas	—	—	—	—	—	—	1,20	—
18. Tapiceros	—	—	—	—	—	—	1,20	—
19. Lustradores	—	—	—	—	—	—	1,20	—
Imprenta y Encuadernación:								
20. Tipógrafos	—	1,24	—	—	1,07	—	0,75	1,--
21. Linotipistas	—	2,15	—	—	—	—	0,75	0,80
22. Conductores	—	—	—	—	—	—	—	—
23. Encuadernadores	—	—	—	—	—	—	—	—
24. Peones	—	—	—	—	—	—	0,60	—
Alimentación:								
25. Panaderos - Amasadores	0,45	0,98	—	—	1,07	—	1,08	—
26. Panaderos - Maestros pala	0,80	0,98	—	—	1,29	—	1,08	—
Transportes:								
27. Tranvías - Conductores	—	—	—	—	—	—	—	—
28. Tranvías Cobradores - Guardas	—	—	—	—	—	—	—	—
29. Omnibus - Conductores	—	—	—	—	—	—	—	—
30. Omnibus Cobradores - Guardas	—	—	—	—	—	—	—	—
31. Chóferes de camiones	—	—	0,75	—	0,75	—	0,60	1,--
Distribución de electricidad:								
32. Instaladores de redes	—	0,98	—	—	1,--	—	1,--	1,45
33. Peones de redes	—	—	—	—	0,75	—	0,75	—
Servicios municipales:								
34. Peones	0,40	0,80	—	0,60	0,75	—	0,80	0,75
Textiles:								
35. Hilanderos de lana	—	—	—	—	—	—	—	—
36. Hilanderos de algodón	—	—	—	—	—	—	—	—
37. Tejedores de lana	—	—	—	—	—	—	—	—
38. Tejedores de algodón	—	—	—	—	—	—	—	—
39. Urdidores de lana	—	—	—	—	—	—	—	—
40. Urdidores de algodón	—	—	—	—	—	—	—	—
41. Peones en general lana	—	—	—	—	—	—	—	—
42. Peones en general algodón	—	—	—	—	—	—	—	—
Del vestido - En talleres a medida:								
43. Sastrés	0,40	—	—	—	1,--	—	1,--	—

(1) Salvo indicación en contrario, se refiere a personal calificado.

7. Horas de trabajo normales por semana de los obreros (hombres adultos) ocupados en industrias y profesiones características en octubre de 1942.

PROVINCIAS

INDUSTRIAS/ Y PROFESIONES (1)	Buenos Aires					Catamarca			Entre Ríos	
	La Plata	Avellana	Bahía Blanca	Junín	Mar del Plata	Catamarca	Andalga	Belén	Paraná	
Construcciones mecánicas:										
1. Ajustadores	48	48	48	48	44	44	—	—	44	44
2. Torneros	48	48	48	48	44	44	—	—	44	44
3. Moldeadores	—	48	48	48	—	—	—	—	—	—
4. Modeladores	48	48	48	48	44	44	—	—	—	—
5. Modelistas	48	48	48	48	44	44	—	—	—	—
6. Peones prácticos	48	48	48	48	—	—	—	—	—	—
7. Peones en general	48	48	48	48	44	44	—	—	44	44
Edificación:										
8. Albañiles	44	44	48	48	44	44	48	44	44	44
9. Estructores de hierro	44	44	48	48	44	44	—	—	44	44
10. Hormigoneros	44	44	48	48	44	44	—	—	—	—
11. Carpinteros	44	44	48	48	44	44	48	44	44	44
12. Pintores	44	44	48	48	44	44	—	—	44	44
13. Plomeros	44	44	48	48	44	44	—	—	44	44
14. Electricistas	44	44	48	48	44	44	—	—	44	44
15. Herreros de obra	44	44	48	48	44	44	—	—	44	44
16. Peones	44	44	48	48	44	44	48	44	44	44
Mobiliario:										
17. Ebanistas	44	—	44	48	44	44	—	—	—	44
18. Tapiceros	44	44	44	48	44	44	—	—	—	—
19. Lustradores	44	44	44	48	44	44	—	—	—	44
Imprenta y Encuadernación:										
20. Tipógrafos	44	44	36	48	44	48	—	—	—	44
21. Linotipistas	44	44	36	48	44	48	—	—	—	44
22. Conductores	44	44	48	48	44	48	—	—	—	44
23. Encuadernadores	44	44	48	48	44	48	—	—	—	44
24. Peones	44	44	48	48	44	48	—	—	—	44
Alimentación:										
25. Panaderos - Amasadores	48	48	45	48	48	48	48	44	—	—
26. Panaderos - Maestros pala	48	48	48	48	48	48	48	44	—	—
Transportes:										
27. Tranvías - Conductores	48	—	—	—	48	—	—	—	—	—
28. Tranvías Cobradores - Guardas	48	—	—	—	48	—	—	—	—	48
29. Omnibus - Conductores	48	48	48	48	48	48	—	44	—	—
30. Omnibus Cobradores - Guardas	48	48	48	48	48	48	—	—	—	48
31. Chóferes de camiones	48	48	48	48	48	48	—	—	—	48
Distribución de electricidad:										
32. Instaladores de redes	48	48	48	48	48	48	—	—	—	48
33. Peones de redes	48	48	48	—	48	48	—	—	—	48
Servicios municipales:										
34. Peones	44	44	48	44	48	44	48	44	44	44
Textiles:										
35. Hilanderos de lana	—	48	48	—	44	—	—	—	—	—
36. Hilanderos de algodón	48	—	—	—	44	—	—	—	—	—
37. Tejedores de lana	—	48	48	—	—	—	—	—	—	—
38. Tejedores de algodón	48	—	—	—	—	—	—	—	—	—
39. Urdidores de lana	—	48	48	—	—	—	—	—	—	—
40. Urdidores de algodón	48	—	—	—	—	—	—	—	—	—
41. Peones en general lana	—	48	48	—	—	—	—	—	—	—
42. Peones en general algodón	48	48	—	—	—	—	—	—	—	—
Del vestido - En talleres a medida:										
43. Sastrés	44	44	48	48	44	48	—	—	—	48

(1) Salvo indicación en contrario, se refiere a personal calificado.

7. Horas de trabajo normales por semana de los obreros (hombres adultos) ocupados en industrias y profesiones características en octubre de 1942.

PROVINCIAS

(Continuación.)

INDUSTRIAS Y PROFESIONES (1)	Salta		S. Juan		S. Luis		Santa Fe			Tucumán	
	Salta	Salta	San Juan	San Juan	San Luis	San Luis	Santa Fe	Rafaela	Sastre	San Urbano	Tucumán
Construcciones mecánicas:											
1. Ajustadores	48		45		—		—	44	44	44	44
2. Torneros	48		45		—		38	44	44	44	44
3. Moldeadores	48		45		—		—	—	—	—	44
4. Modeladores	48		—		—		—	—	—	—	44
5. Modelistas	—		—		—		—	—	—	—	44
6. Peones prácticos	48		45		—		36	44	44	44	44
7. Peones en general	48		45		—		30	44	44	44	44
Edificación:											
8. Albañiles	44		45		48		38	44	44	44	44
9. Estructores de hierro	44		45		—		35	—	—	—	44
10. Hormigoneros	44		45		—		38	—	—	—	44
11. Carpinteros	44		45		—		44	—	—	—	44
12. Pintores	44		45		—		36	—	—	—	44
13. Plomeros	44		45		—		38	—	—	—	44
14. Electricistas	44		45		—		38	—	—	—	44
15. Herreros de obra	44		45		—		38	—	—	—	44
16. Peones	44		45		—		38	—	—	—	44
Mobiliario:											
17. Ebanistas	48		45		—		—	44	—	—	44
18. Tapiceros	48		45		—		36	44	44	—	44
19. Lustradores	48		45		—		36	—	—	—	44
Imprenta y Encuadernación:											
20. Tipógrafos	48		45		—		36	36	36	36	36
21. Linotipistas	48		45		—		36	36	—	—	36
22. Conductores	48		45		—		44	44	44	—	44
23. Encuadernadores	48		45		—		44	44	—	—	44
24. Peones	48		45		—		44	44	—	—	44
Alimentación:											
25. Panaderos - Amasadores	48		45		48		—	48	44	44	48
26. Panaderos - Maestros pala	48		45		48		—	48	44	44	48
Transportes:											
27. Tranvías - Conductores	—		—		—		44	—	—	—	48
28. Tranvías Cobradores - Guardas	—		—		—		44	—	—	—	48
29. Omnibus - Conductores	48		45		—		44	—	—	—	48
30. Omnibus Cobradores - Guardas	48		45		—		44	—	—	—	48
31. Chóferes de camiones	48		45		—		—	45	44	44	48
Distribución de electricidad:											
32. Instaladores de redes	48		48		—		44	—	—	—	48
33. Peones de redes	48		48		—		44	—	—	—	48
Servicios municipales:											
34. Peones	48		48		—		—	44	44	—	48
Textiles:											
35. Hilanderos de lana	48		—		—		—	—	—	—	—
36. Hilanderos de algodón	—		—		—		—	—	—	—	—
37. Tejedores de lana	48		—		—		—	—	—	—	—
38. Tejedores de algodón	—		—		—		—	—	—	—	—
39. Urdidores de lana	48		—		—		—	—	—	—	—
40. Urdidores de algodón	—		—		—		—	—	—	—	—
41. Peones en general lana	48		—		—		—	—	—	—	—
42. Peones en general algodón	—		—		—		—	—	—	—	—
Del vestido - En talleres a medida:											
43. Sastres	48		45		—		—	44	44	44	44

(1) Salvo indicación en contrario, se refiere a personal calificado.

7. Horas de trabajo normales por semana de los obreros (hombres adultos) ocupados en industrias y profesiones características en octubre de 1942.

TERRITORIOS

INDUSTRIAS
Y PROFESIONES (1)

	C h a c o							Villa Angela		
	Resis- tencia	Cha- rata	El Zapa- llar	Gene- ral Pinedo	Macha- gai	Presi- dente de la Plaza	Roque Saenz Peña		Puerto Ber- mejo	Qui- tupi
Construcciones mecánicas:										
1. Ajustadores	—	48	46	48	46	—	44	48	—	44
2. Torneros	44	48	—	48	46	—	44	48	—	44
3. Moldeadores	44	—	—	48	—	—	—	—	—	—
4. Modeladores	—	—	—	48	—	—	—	—	—	—
5. Modelistas	—	—	—	48	—	—	—	—	—	—
6. Peones prácticos	44	48	44	48	46	—	44	48	—	44
7. Peones en general	44	48	44	48	46	—	—	48	48	44
Edificación:										
8. Albañiles	44	48	—	48	44	44	44	48	—	44
9. Estructores de hierro	44	48	—	48	44	—	44	—	—	44
10. Hormigoneros	44	48	—	48	44	—	44	—	—	44
11. Carpinteros	44	48	44	48	—	44	44	48	—	44
12. Pintores	44	48	44	48	—	44	44	48	—	44
13. Plomeros	—	48	44	48	—	44	44	—	—	—
14. Electricistas	—	48	44	48	—	44	44	48	—	—
15. Herreros de obra	44	48	—	48	—	—	44	—	—	44
16. Peones	44	—	44	48	44	44	44	48	—	44
Mobiliario:										
17. Ebanistas	44	48	—	48	—	—	—	—	—	—
18. Tapiceros	44	48	—	48	—	—	—	—	—	44
19. Lustradores	44	48	—	48	—	—	—	—	—	—
Imprenta y Encuadernación:										
20. Tipógrafos	44	48	—	—	—	—	44	—	48	44
21. Linotipistas	44	—	—	—	—	—	44	—	—	—
22. Conductores	44	—	—	—	—	—	44	—	48	44
23. Encuadernadores	44	48	—	—	—	—	44	—	—	44
24. Peones	44	48	—	—	—	—	—	—	—	—
Alimentación:										
25. Panaderos - Amasadores	60	48	44	48	46	—	44	36	48	60
26. Panaderos - Maestros pala	60	48	—	48	46	—	44	36	48	60
Transportes:										
27. Tranvías - Conductores	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
28. Tranvías - Cobradores - Guardas	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
29. Omnibus - Conductores	48	48	44	48	—	—	44	—	42	48
30. Omnibus - Cobradores - Guardas	48	48	44	48	—	—	46	—	46	48
31. Chóferes de camiones	48	48	44	48	46	—	44	—	—	48
Distribución de electricidad:										
32. Instaladores de redes	46	—	44	48	—	48	44	48	—	44
33. Peones de redes	44	48	44	48	48	—	44	48	—	44
Servicios municipales:										
34. Peones	44	48	—	48	44	—	44	48	—	44
Textiles:										
35. Hilanderos de lana	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
36. Hilanderos de algodón	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
37. Tejedores de lana	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
38. Tejedores de algodón	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
39. Urdidores de lana	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
40. Urdidores de algodón	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
41. Peones en general lana	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
42. Peones en general algodón	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Del vestido - En talleres a medida:										
43. Sastrés	44	48	44	48	—	48	44	48	—	44

(1) Salvo indicación en contrario, se refiere a personal calificado.

7. Horas de trabajo normales por semana de los obreros (hombres adultos) ocupados en industrias y profesiones características en octubre de 1942.

TERRITORIOS

(Continuación)

INDUSTRIAS Y PROFESIONES (1)	Formosa		L a P a m p a							Rea- licó	Victo- ria
	Formosa	Santa Rosa	Ca- triló	Eduar- do Castex	Gene- ral Acha	Gene- ral Pico	Ja- cinto Arauz	Maca- chín			
Construcciones mecánicas:											
1. Ajustadores	48	—	48	—	45	—	—	—	—	—	—
2. Torneros	48	—	—	—	—	48	—	—	—	—	—
3. Moldedores	48	—	—	—	—	48	—	—	—	—	—
4. Modeladores	—	—	—	—	—	48	—	—	—	—	—
5. Modelistas	—	—	—	—	—	48	—	—	—	—	—
6. Peones prácticos	48	—	48	48	48	48	—	—	—	—	—
7. Peones en general	48	—	48	48	48	48	—	—	—	—	—
Edificación:											
8. Albañiles	48	48	48	48	44	48	44	48	44	44	44
9. Estructores de hierro	48	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
10. Hormigoneros	48	—	—	—	—	—	—	—	—	—	44
11. Carpinteros	48	48	48	48	48	48	44	44	—	—	44
12. Pintores	48	44	48	48	48	48	44	44	—	—	44
13. Plomeros	—	—	48	48	—	—	—	—	—	—	44
14. Electricistas	48	44	48	48	—	—	—	—	—	—	44
15. Herreros de obra	48	44	48	48	48	48	44	44	—	—	44
16. Peones	48	44	48	48	48	48	44	44	—	—	44
Mobiliario:											
17. Ebanistas	48	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
18. Tapiceros	—	—	—	—	—	48	—	—	—	—	—
19. Lustradores	48	—	48	—	—	48	—	—	—	—	—
Imprenta y Encuadernación:											
20. Tipógrafos	48	48	48	48	48	48	—	48	45	—	—
21. Linotipistas	48	48	—	—	—	48	—	—	—	—	—
22. Conductores	—	48	—	—	—	—	—	—	—	—	—
23. Encuadernadores	48	—	—	—	—	48	—	—	—	—	—
24. Peones	—	48	—	48	—	—	44	—	—	—	—
Alimentación:											
25. Panaderos - Amasadores	48	48	48	48	48	48	44	—	48	44	44
26. Panaderos - Maestros pala	48	48	48	48	48	48	44	48	48	44	44
Transportes:											
27. Tranvías - Conductores	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
28. Tranvías Cobradores - Guardas	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
29. Omnibus - Conductores	—	—	48	—	—	—	—	—	—	—	—
30. Omnibus Cobradores - Guardas	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
31. Chóferos de camiones	48	—	48	48	48	48	44	—	48	—	—
Distribución de electricidad:											
32. Instaladores de redes	48	48	48	48	—	—	44	48	—	44	44
33. Peones de redes	—	48	48	48	48	48	44	—	48	—	—
Servicios municipales:											
34. Peones	48	45	48	48	48	48	44	48	48	—	—
Textiles:											
35. Hilanderos de lana	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
36. Hilanderos de algodón	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
37. Tejedores de lana	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
38. Tejedores de algodón	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
39. Urdidores de lana	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
40. Urdidores de algodón	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
41. Peones en general lana	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
42. Peones en general algodón	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Del vestido - En talleres a medida:											
43. Sastres	48	—	48	48	48	48	44	48	48	44	—

(1) Salvo indicación en contrario, se refiere a personal calificado.

7. Horas de trabajo normales por semana de los obreros (hombres adultos) ocupados en industrias y profesiones características en octubre de 1942.

TERRITORIOS

(Continuación)

INDUSTRIAS Y PROFESIONES (1)	Los Andes		Santa Cruz						
	San Antonio de los Cobres	Río Gallegos	Comandante Piedra Buena	Cañada León	Colonia Las Heras	Puerto Deseado	Puerto San Julián	Santa Cruz	Lago Argentino
Construcciones mecánicas:									
1. Ajustadores	—	—	48	—	44	—	—	48	46
2. Torneros	—	—	—	—	—	—	—	48	—
3. Moldeadores	—	—	—	—	—	—	—	—	—
4. Modeladores	—	—	—	—	—	—	—	—	—
5. Modelistas	—	—	—	—	—	—	—	48	—
6. Peones prácticos	—	—	48	—	44	—	—	48	—
7. Peones en general	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Edificación:									
8. Albañiles	48	—	48	48	48	—	—	48	46
9. Estructores de hierro	—	—	—	—	—	—	—	48	—
10. Hormigoneros	—	—	48	—	44	44	40	40	—
11. Carpinteros	48	—	48	—	48	44	48	48	—
12. Pintores	48	—	—	—	44	—	48	48	—
13. Plomeros	—	—	—	—	48	—	48	—	—
14. Electricistas	—	—	48	—	44	44	48	48	—
15. Herreros de obra	48	—	48	—	44	—	48	48	—
16. Peones	48	—	48	48	44	44	40	40	48
Mobiliario:									
17. Ebanistas	—	—	—	—	—	—	—	48	—
18. Tapiceros	—	—	—	—	—	—	—	48	—
19. Lustradores	—	—	—	—	—	—	—	48	—
Imprenta y Encuadernación:									
20. Tipógrafos	—	42	42	—	44	44	48	48	—
21. Encuadernadores	—	—	—	—	—	—	—	—	—
22. Conductores	—	42	—	—	—	44	48	—	—
23. Encuadernadores	—	—	—	—	—	—	48	—	—
24. Peones	—	—	—	—	44	—	—	—	—
Alimentación:									
25. Panaderos - Amasadores	56	48	48	—	44	—	48	—	—
26. Panaderos - Maestros pala	50	48	48	—	44	—	48	—	—
Transportes:									
27. Tranvías - Conductores	—	—	—	—	—	—	—	—	—
28. Tranvías Cobradores - Guardas	—	—	—	—	—	—	—	—	—
29. Omnibus - Conductores	—	—	48	—	—	—	—	—	—
30. Omnibus Cobradores - Guardas	—	—	—	—	—	—	—	—	—
31. Chóferes de camiones	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Distribución de electricidad:									
32. Instaladores de redes	—	48	48	—	44	44	48	46	—
33. Peones de redes	—	—	48	—	—	—	48	—	—
Servicios municipales:									
34. Peones	48	48	48	48	44	44	48	46	—
Textiles:									
35. Hilanderas de lana	—	—	—	—	—	—	—	—	—
36. Hilanderas de algodón	—	—	—	—	—	—	—	—	—
37. Tejedores de lana	—	—	—	—	—	—	—	—	—
38. Tejedores de algodón	—	—	—	—	—	—	—	—	—
39. Urdidores de lana	—	—	—	—	—	—	—	—	—
40. Urdidores de algodón	—	—	—	—	—	—	—	—	—
41. Peones en general lana	—	—	—	—	—	—	—	—	—
42. Peones en general algodón	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Del vestido - En talleres a medida:									
43. Sastrés	—	—	48	—	48	—	—	48	—

(1) Salvo indicación en contrario, se refiere a personal calificado.

8. Horas de trabajo normales por semana de los obreros (hombres adultos) ocupados en industrias y profesiones características en el mes de octubre de cada año desde 1935 a 1942.

CIUDAD DE BUENOS AIRES

- 48 horas: Conductores y Guardas (cobradores) de ómnibus y tranvías, instaladores de redes eléctricas.
- 44 horas: Construcciones mecánicas; edificación; conductores de máquinas planas, encuadernadores y peones de artes gráficas; chóferes de camiones de reparto urbano y peones de servicios municipales.
- 42 horas: Panaderos.
- 40 horas: Industria del mueble, plomeros del ramo de la construcción.
- 36 horas: Tipógrafos y linotipistas.

9. Ganancias promedias, por hora, en la ciudad de Buenos Aires.

Grupos de actividad	Año 1940	
	Varones	Mujeres
Actividades primarias	0,73	—
Alimentación	0,73	0,44
Comercio, bancos, seguros, etc.	0,74	0,42
Comunicaciones	0,71	—
Confección	0,77	0,40
Construcción y materiales	0,74	0,55
Electricidad, gas y agua	0,84	0,68
Espectáculos públicos	0,58	—
Gráficas, prensa y del papel	1,06	0,35
Hostelería	0,63	0,53
Madera	0,82	0,35
Metales	0,74	0,29
Químicas	0,74	0,37
Servicios sanitarios de higiene y limpieza	0,63	0,37
Textil	0,67	0,44
Fábricas de medias	1,45	0,42
Transportes aéreos, marítimos y fluviales..	1,02	—
Transportes terrestres	0,80	0,51

10. Actividad sindical y movimiento obrero.

Números índices. Bases: 1935 = 100.

Años	Reuniones	Concurrentes
1935	100,—	100,—
1936	141,64	89,53
1937	125,86	45,04
1938	129,—	45,05
1939	124,96	37,65
1940	108,92	29,86
1941	66,57	20,34
1942	63,65	27,37

11. Huelgas, huelguistas y jornadas y salarios perdidos.

Números índices. Base: 1929 = 100.

Años	Huelgas	Huelguistas	Jornadas perdidas	Salarios perdidos
1929	100,—	100,—	100,—	100,—
1930	110,62	103,75	153,12	149,86
1931	38,05	16,35	11,93	10,82
1932	92,92	122,25	284,24	231,26
1933	46,02	12,31	9,80	7,29
1934	37,17	91,75	162,41	100,67
1935	61,06	184,44	578,22	342,62
1936	96,46	302,21	294,18	169,59
1937	72,57	176,83	113,26	81,95
1938	38,94	31,38	50,04	36,18
1939	43,36	69,75	52,75	33,40
1940	46,90	45,—	49,14	30,92
1941	47,79	23,37	54,18	37,04
1942	100,—	141,01	138,80	113,37

12. Proporción que sobre el total de huelgas representa cada una de las causas que las motivan.

Años	Total huelgas	Salarios	Jornadas	Organización del trabajo	Personal y asociaciones	Salarios y otras	Varias	Desconocidas
1929	100,-	26,55	1,77	3,54	50,44	0,88	16,82	—
1934	100,-	21,43	—	11,90	42,86	21,43	2,38	—
1935	100,-	21,74	—	8,70	23,19	34,78	10,14	1,45
1936	100,-	33,03	2,75	5,50	27,52	25,69	5,51	—
1937	100,-	57,32	1,22	1,22	28,05	7,32	4,87	—
1938	100,-	31,82	2,27	18,18	31,82	11,37	2,27	2,27
1939	100,-	81,63	2,04	—	12,25	—	4,08	—
1940	100,-	37,73	—	7,55	35,85	15,10	3,77	—
1941	100,-	43,16	6,28	3,69	39,97	7,50	—	—
1942	100,-	56,64	2,65	7,97	25,66	5,31	1,77	—

13. Ocupación.

Nivel general de todas las actividades en la ciudad de Buenos Aires.

Base: 1929 = 100.

Años	Ocupación	Población
1939	132,10	112,71
1940	129,18	114,31
1941	135,01	115,23
1942	140,63	116,19

14. Comparación del nivel de ocupación alcanzado por cada grupo de actividad en la ciudad de Buenos Aires.

Base: 1929 = 100.

Grupos de actividad	Años			
	1939	1940	1941	1942
Actividades primarias	134,—	132,—	136,—	146,—
Alimentación	118,—	121,—	123,—	136,—
Comercio, bancos y oficinas	120,—	116,—	124,—	128,—
Comunicaciones	79,—	82,—	91,—	92,—
Confección (trabajo en taller)	157,—	117,—	188,—	185,—
Construcción y materiales	214,—	175,—	147,—	138,—
Electricidad, gas y agua	104,—	104,—	113,—	119,—
Gráficas, prensa y papel	147,—	145,—	165,—	177,—
Hostelería	256,—	226,—	233,—	246,—
Madera	101,—	226,—	233,—	246,—
Metales	140,—	122,—	123,—	129,—
Químicas	142,—	125,—	133,—	130,—
Servicios sanitarios de higiene y limpieza	117,—	120,—	123,—	142,—
Textil	218,—	241,—	254,—	276,—
Transportes aéreos, marítimos, fluviales y servic. portuarios	114,—	73,—	60,—	51,—
Transportes terrestres	113,—	110,—	110,—	113,—
Promedio total	129,1	129,18	135,01	140,63

15. Nivel general de la ocupación en la industria de todo el país.

Base: 1937 = 100.

Años	Ocupación	Salarios
1939	108,5	110,9
1940	111,1	113,1
1941	117,—	123,4
1942	124,1	139,3

16. Números índices de ocupación.

Reducidos a la base 1939 = 100.

Años	Capital Federal		Todo el país
	Número índice general	Comercio	Industrias
1939	100,—	100,—	100,—
1940	97,79	96,63	102,4
1941	102,20	103,10	107,8
1942	106,46	106,30	114,4

17. Enseñanza primaria.

Situación	Año	Escuelas	Personal	Alumnos
En edad escolar (De 6 a 14 años)	1939	13.275	71.792	1.904.831
	1940	13.614	73.742	1.929.549
	1941	13.796	74.336	1.946.225
	1942	13.968	75.377	1.928.343
Adultos	1939	418	2.504	72.526
	1940	445	2.614	75.913
	1941	434	2.574	77.590
	1942	432	2.569	77.865
Total general	1939	13.693	74.296	1.977.357
	1940	14.059	76.356	2.005.462
	1941	14.242	76.972	2.024.954
	1942	14.415	78.010	2.008.014

18. Enseñanza técnica profesional.

Escuelas Industriales: Tres en la ciudad de Buenos Aires, una en La Plata y otra en Santiago del Estero.

Escuela Industrial de Cerámica: En la ciudad de Buenos Aires.

Escuelas Industriales de Artes y Oficios: Una en Rosario, una en Bahía Blanca, una en Paraná y otra en Concepción del Uruguay.

Escuela Nacional de Minas: En San Juan.

Escuelas Técnicas de Oficios: Cinco en la ciudad de Buenos Aires.

Escuelas de Artes y Oficios: Cincuenta y tres, distribuidas por todo el país.

Escuelas Profesionales: Veinte en todo el país, ocho de las cuales se hallan en la ciudad de Buenos Aires.

Escuelas de Artes y Oficios y de Estudios Rurales, Comerciales y del Hogar: Una en Reconquista (provincia de Santa Fe) y otra en La Carlota (provincia de Córdoba).

Escuelas Profesionales de Tejidos y Telares: Una en Belén (provincia de Catamarca) y otra en La Rioja (capital de la provincia del mismo nombre).

19. Producción Industrial (todo el país).

Grupos de industrias	Número de establecimientos		Valor de los productos elaborados En miles de m\$.n.	
	1939	1940 ⁽¹⁾	1939	1940
Substancias alimenticias, bebidas y tabaco....	13.742	—	1.740.447	1.792.714
Textiles y sus manufacturas	7.052	—	724.246	779.416
Productos forestales y sus manufacturas....	4.932	—	161.561	163.329
Papel, cartón y sus artefactos.....	271	—	60.028	79.027
Imprenta, publicaciones y análogos.....	2.496	—	191.346	195.608
Substancias y productos químicos: farmacéuticos, aceites y pinturas	1.199	—	202.091	215.262
Petróleo, y carbón y sus derivados	68	—	196.303	201.831
Caucho y sus manufacturas.....	59	—	47.129	52.785
Cuero y sus manufacturas.....	1.381	—	143.821	142.215
Piedras, tierras, vidrio y cerámica.....	2.993	—	124.134	126.669
Metales y sus manufacturas, exclusive maquinaria.....	4.367	—	330.386	347.168
Maquinaria, vehículos ..	8.593	—	415.764	426.689
Fábricas de electricidad.	946	964	247.830	262.835
Empresas de construcción	2.749	—	300.074	274.672
Yacimientos, canteras y minas	309	316	82.614	90.184
Varios.....	2.770	—	159.533	176.371
Total	53.927	57.200	5.127.307	5.327.225

(1) No se poseen datos referentes al número de establecimientos en actividad en 1940 correspondientes a los grupos de industrias señalados, en virtud de que la investigación estadística del citado año no comprendió para dichas actividades a la totalidad de las fábricas clasificadas en los mismos. En cuanto a la cifra referente al total de la República, corresponde el número de establecimientos empadronados al 31 de diciembre de 1940.

20. Producción agrícola.

Hectáreas cultivadas. Totales de la República. Años 1939-40. ⁽¹⁾

Provincias y territorio	Total de hectáreas
Buenos Aires.....	10.715.205
Catamarca	37.600
Córdoba	6.992.476
Corrientes.....	155.334
Entre Ríos.....	1.786.606
Jujuy	52.480
La Rioja	31.333
Mendoza	234.853
Salta	131.300
San Juan	78.337
San Luis	229.503
Santa Fe	5.118.386
Santiago del Estero.	230.719
Tucumán	275.579
Chaco.....	424.264
Chubut.....	34.021
Formosa	36.711
La Pampa	1.697.666
Los Andes	1
Misiones	191.606
Neuquén	18.285
Río Negro.....	84.211
Santa Cruz.....	1.179
Tierra del Fuego...	47

(1) Al 30 de octubre de 1942.

Total de hectáreas cultivadas clasificadas de acuerdo al tipo de cultivo.

Clase de cultivo	Hectáreas cultivadas
Cereales	17.815.205
Cultivos industriales	4.577.525
Plantas forrajeras.....	5.515.389
Hortalizas y legumbres.....	379.942
Cultivos varios.....	2.272
Jardines y floricultura.....	2.442
Frutales ⁽¹⁾	116.367
Forestales	148.560
Totales	28.557.702

(1) Sin incluir uva de mesa.

Area sembrada, área cosechada y producción de algodón.

Año agrícola	Area sembrada Hecta.	Area sembrada Hecta.	Producción			Rendimiento Kg. por hecta.
			Algodón en bruto Hecta.	Fibra Tona.	Semilla Tona.	
1940-41	336.600	298.485	151.456	50.337	93.065	169
1941-42	410.000	—	—	80.500	—	—
	(1)			(2)		

(1) Estimación oficial. (2) Tercer pronóstico (octubre 8 de 1942).

21. Producción ganadera. Existencias de ganado.

Tipo de ganado	Existencia		Diferencia	%
	En 1937	En 1942		
Vacunos	33.207.287	31.459.500	- 1.747.787	5,3
Lanares	43.882.728	50.902.430	+ 7.019.702	16,-
Porcinos	3.965.945	5.707.165	+ 1.741.220	43,9
Caballares	8.319.143	6.756.534	- 1.562.609	18,8
Asnales y mulares.	781.308	508.739	- 272.569	34,9
Caprinos	4.649.488	2.837.989	- 1.811.499	39,-

Principales artículos de la producción ganadera.

CARNE

Tipos de carne	Vacunos	Lanares	Porcinos
Para exportación	2.762.323	4.426.663	550.389
Para consumo	4.815.921	3.379.244	1.176.956
Totales	7.578.244	7.805.907	1.727.345

CUEROS

Número de piezas (calculado). Año 1941.

Vacunos	8.400.000
Lanares	11.350.000

LANAS

Producción calculada. Años 1941-42.

Lana de esquila	210.000 toneladas
Lana de cueros	15.000 "
Totales	225.500 toneladas

PRODUCTOS DE LECHERÍA

(Producción obtenida en el año 1941)

Manteca	43.711 toneladas
Queso	64.484 "
Caseína	26.517 "

22. Producción minera (En el año 1941)

Productos	Cantidad de toneladas	Valor en m\$.n.
Minerales metalíferos	111.2	28.235.000
" no metalíferos ..	11.953.549	158.247.043
Petróleo (producción fiscal)	2.226.798 metros cúbicos	

23. Comercio Exterior.

Conceptos	Toneladas		Valor en m\$.n.	
	1941	1942	1941	1942
Exportaciones	6.241.313	5.303.430	1.464.621.550 ⁽¹⁾	1.782.982.579 ⁽¹⁾
Importaciones	6.472.543	4.515.461	1.276.654.533 ⁽²⁾	1.274.148.529 ⁽²⁾

(1) Valores de plaza. (2) Valores reales.

Intercambio comercial en 1942: m\$.n. 3.057.131.108

Movimiento de la navegación.

Entrada de vapores y veleros en todos los puertos.

Años	Totales		Del exterior		Del interior	
	Nº de buques	Tonelaje	Nº de buques	Tonelaje	Nº de buques	Tonelaje
1940	67.105	26.683.529	7.937	8.528.019	59.168	18.155.510
1941	66.185	22.137.176	7.352	6.520.494	58.833	15.616.682

Clasificación de la carga transportada por los Ferrocarriles Argentinos en el ejercicio 1940-41.

Longitud de rieles en kilómetros: 45.938 que representan el 43,67 por ciento sobre el total de rieles sudamericanos.

Cargas	Toneladas	% sobre el total
Mercaderías y varios	10.541.781	26,03
Cereales	8.008.762	19,75
Industriales y minerales	5.506.101	13,58
Ganado	5.472.768	13,50
Combustibles	4.898.122	12,06
Materiales de construcción	3.798.255	9,37
Agrícolas	2.314.040	5,71
Totales	40.539.829	100,-

24. Migraciones.

Años	Emigrantes	Inmigrantes
1940	13.544	17.671 ⁽¹⁾
1941	12.954	15.492 ⁽¹⁾

⁽¹⁾ Movimiento de ultramar.

II.—LEGISLACION NACIONAL

A.—CONVENIOS COLECTIVOS DE CONDICIONES DE TRABAJO

No existe en la Argentina ley alguna que regule los requisitos a que ha de sujetarse la elaboración de los convenios colectivos de condiciones de trabajo y el alcance que tales instrumentos pueden abarcar. No obstante ello, con frecuencia se han establecido entre representaciones de las partes, generalmente en pugna, como medio de zanjar sus diferencias. Su origen ha sido, en la mayoría de oportunidades en que se ha llegado a concertar, un pliego de condiciones presentado por alguna organización obrera, con objeto de lograr ciertas reivindicaciones en orden a la retribución o a otras condiciones sobre la forma de ejecutar el trabajo. En 1939 tuvimos ocasión de emprender el análisis estadístico de los convenios colectivos de condiciones de trabajo establecidos desde 1936 y, con el fin de precisar la naturaleza y alcance de los instrumentos que debían incluirse en el estudio de referencia, creímos conveniente adoptar la definición que estableció el artículo 1º de la resolución que sobre esta materia adoptó la Tercera Conferencia Internacional de Estadística del Trabajo, reunida en Ginebra el mes de octubre de 1926. Según esta resolución, entiéndese por convenio colectivo una convención escrita establecida entre uno o más empleadores o una organización patronal, de una parte, y una o varias organizaciones obreras de cualquier naturaleza, por otra parte, con objeto de determinar las condiciones individuales de tra-

bajo y, en ciertos casos, reglamentar otras cuestiones que al trabajo afectan. El estudio estadístico de los convenios colectivos de condiciones de trabajo antes aludido puede consultarse en el volumen *Investigaciones Sociales, 1940*, publicado por la División de Estadística del Departamento Nacional del Trabajo. (Buenos Aires, 1941.)

B.—COMPETENCIA DEL PODER JUDICIAL EN MATERIAS PROPIAS DE LA LEGISLACIÓN DEL TRABAJO

Por la Ley N° 9688, sobre reparación de accidentes del trabajo, en la Capital Federal y Territorios Nacionales es juez competente el del lugar del hecho o el del domicilio del demandado, a elección del actor (art. 15). En la Capital Federal la competencia se rige por la Ley Orgánica de los Tribunales y de la Justicia de Paz y en los Territorios por la ley orgánica de los mismos (art. 114 del Decreto Reglamentario de la Ley 9688, dictado en 14 de enero de 1916). En consecuencia, pueden intervenir, de igual modo que en las acciones que emergen de la Ley 11.729, sobre rescisión del contrato de empleo y cuestiones al mismo relacionadas:

- a) *Tribunales Federales*: En los siguientes casos: si la Nación es la demandada; si la *litis* se entabla entre vecinos de distintas provincias o el demandado es extranjero;
- b) *Tribunales de Comercio*: Si la acción se plantea contra el asegurador o conjunta y solidariamente contra el patrono y el asegurador;
- c) *Tribunales Ordinarios*: En los restantes casos;
- d) *Justicia de Paz Letrada*: Interviene en las reclamaciones que planteen en la Capital Federal y cuya cuantía no excede de dos mil pesos en aquellos casos que, de ser superior a dicha cantidad, correspondería a los Tribunales ordinarios conocer el asunto. En los Territorios Nacionales, los jueces de Paz conocen y resuelven en los litigios civiles y comerciales hasta una cuantía de trescientos pesos; los jueces letrados en las restantes cuestiones que en la Capital Federal correspon-

derían a los jueces en lo Civil, Comercial, Criminal y fuero federal.

e) *Juicios de árbitros*: Las divergencias motivadas por rebaja de remuneración (inc. D), art. 160 de la Ley 11.729), deben ser resueltas por árbitros designados por las partes.

C.—COMPETENCIA DE LAS AUTORIDADES ADMINISTRATIVAS

a) *Mediación del Presidente del Departamento Nacional del Trabajo y Consejos de Trabajo, como órganos de conciliación y arbitraje.*

La Ley Orgánica del Departamento Nacional del Trabajo (Nº 8999, de 8 de octubre de 1912), contiene, en su artículo 7º, un precepto de modesto alcance y escasa significación. Dispone que cuando lo requieran los conflictos entre capital y trabajo, el presidente de aquel organismo convocará y presidirá "Consejos de Trabajo", compuestos en cada caso con igual número de patronos y obreros. Las resoluciones—añade—pondrán término a la mediación del Departamento en el caso sometido a su decisión. De ahí se deduce que únicamente, si se le somete el caso o se acepta su ofrecimiento de mediación, podrá intervenir, reduciéndose su misión a la de simple mediador. Basta que una de las partes en conflicto se niegue a integrar el "Consejo de Trabajo" para que fracase totalmente la gestión conciliatoria oficial. La lenidad del sistema explica la exigüidad de su eficacia, como lo demuestra la estadística de huelgas.

Según el decreto reglamentario de la citada ley, dictado en 2 de enero de 1913, si producido un conflicto se requiere la intervención del Presidente del Departamento, o se acepta la mediación que éste ofrezca, procédese a constituir un "Consejo de Trabajo" (art. 15).

En caso de llegar a un entendimiento, el Consejo propone a las partes la solución que como *avenimiento conciliatorio* juzgue equitativa y prudente según la importancia y gravedad de las divergencias (art. 20). Si fuese aceptada, sus términos

se consignarán en un acta que firmarán los interesados o sus representantes y los componentes del Consejo, haciéndose constar la obligación contraída de cumplir el convenio (artículo 20). Si no se logra el *avenimiento amistoso* de las partes, el Consejo propone la designación de árbitros, carácter que puede asumir el mismo Consejo, en calidad de Consejo de Arbitraje (art. 21). Finalmente, si no se requiere la intervención del Presidente del Departamento Nacional del Trabajo, o no se acepta la mediación que éste ofrezca, la Inspección del Trabajo practica una información minuciosa de las causas del conflicto y la entrega a la publicidad con las explicaciones pertinentes para la más recta e imparcial apreciación de los hechos (art. 27).

b) *Facultades de carácter conciliatorio y arbitral atribuidas a la Dirección General de Ferrocarriles.*

La Dirección General de Ferrocarriles del Estado, dependiente del Ministerio de Obras Públicas de la Nación, tiene facultades, según la Ley 2873, sobre explotación de ferrocarriles, para intervenir en las diferencias entre las empresas y sus empleados en caso de controversia sobre salarios, horas de trabajo y condiciones en que éste se efectúe, resolviéndolas directamente por medios conciliatorios o mediante la constitución de tribunales arbitrales. Esta facultad se otorgó con carácter provisional, pues dice el inciso 20 del artículo 71 de la referida ley, que dicha intervención de la Dirección General tendrá lugar "mientras no se dicten leyes sobre la materia". Cierto que hasta la fecha no han sido dictadas, pero es curioso señalar que por Decreto de 12 de diciembre de 1922 (B. I. T., *Legislación Social de América Latina*, vol. I), fué creada una oficina de conciliación y un tribunal de arbitraje encargados de resolver los conflictos colectivos en los servicios ferroviarios. Estos organismos no tenían carácter permanente. Si fracasaba la conciliación, sometíase la discordia a estudio de un Tribunal arbitral convocado por la Dirección General de

Ferrocarriles. Cada parte nombraba un árbitro y otro tercero era designado por dicha Dirección General o directamente por el Ministerio de Obras Públicas. Las decisiones del Tribunal no tenían fuerza de obligar, por lo que prácticamente resultaba inútil su intervención. A pesar de su inocuidad, fué resistida la medida por las empresas, sosteniendo que el Decreto carecía de base legal suficiente, criterio compartido por el Procurador del Tesoro (febrero 1923) y el Procurador General de la Nación (31 julio 1923), con lo que la medida ha quedado sin efecto. Los conflictos ulteriores fueron resueltos con intervención directa de la Dirección General de Ferrocarriles.

c) *Conciliación en servicios públicos de transporte automotor.*

La Comisión Nacional de Coordinación de Transportes, creada por la Ley 12.346, de fecha 5 de enero de 1937, está encargada de regular los servicios públicos del transporte automotor, y el Decreto Reglamentario de 17 de abril de 1939 le otorga la facultad de intervenir, por medio conciliatorio, en las divergencias que se susciten entre los empresarios o propietarios de los medios de transporte automotor por caminos, y su personal, sobre todo en lo referente a escalafones y convenios relativos al trabajo, sin perjuicio de adoptar las medidas necesarias para asegurar la prestación normal de los servicios concedidos.

Las cuestiones que afectan el transporte de pasajeros en la ciudad de Buenos Aires tienen su reglamentación especial. Las reclamaciones sobre divergencias en el trabajo que afecten al personal administrativo y de servicio de la Corporación de Transporte de la ciudad de Buenos Aires, deben presentarse al jefe del departamento respectivo y con derecho a recurrir ante la Gerencia de la Corporación si el empleado no recibiera contestación o no fuera satisfactoria. Para atender las reclamaciones del personal obrero existen Comisiones especiales de reclamos y una Junta de conciliación formada por

cuatro representantes de la Corporación y otros cuatro del personal, presidida por un delegado de la Comisión de Control. Esta junta tiene por misión eliminar amistosamente las diferencias entre los elementos en pugna, pero debe abstenerse de emitir juicio propio sobre la cuestión debatida. (Decreto N° 89.624, de 29 de abril de 1941, reglamentario de la ley.)

d) *Amigable composición en tareas agropecuarias.*

El Consejo Agrario Nacional, creado por la Ley 12.633, encargado de estudiar las condiciones de trabajo de los asalariados de la agricultura y proponer la legislación adecuada para solucionar sus problemas, tiene la facultad de crear consejos agrarios locales en las zonas que estime conveniente su existencia, los cuales estarán autorizados para intervenir en calidad de amigables componedores en los conflictos que se susciten con motivo del trabajo de los productores agropecuarios.

e) *Comisión arbitral de arrendamientos rurales.*

Esta Comisión, creada por Decreto de 25 de junio de 1940 con el fin de proceder al ajuste de los arrendamientos agrícolas y contratos de participación en especie de productos agropecuarios, puede crear subcomisiones locales. Estas subcomisiones pueden, en algunos casos, dictaminar y hacer obligatorias sus decisiones para las partes que de común acuerdo se sometieran al ajuste de las prestaciones convenidas. En caso de disconformidad con su decisión, puede apelarse ante la Comisión arbitral. Su fallo es inapelable.

f) *Comisión Asesora de Salarios.*

Un recentísimo Decreto de fecha 18 de marzo de 1943, ha creado una Comisión Asesora de Salarios, encargada de dictaminar acerca de las posibilidades de adaptar los salarios a las fluctuaciones del costo de la vida. La Comisión está

presidida por el Ministro del Interior y, por delegación, por el Presidente del Departamento Nacional del Trabajo, integrándola dos economistas de reconocida competencia, dos patronos y dos asalariados, actuando de Secretario el Jefe de la División de Estadística del Trabajo.

D.—COMPETENCIA COMBINADA DE LAS AUTORIDADES ADMINISTRATIVAS Y DEL PODER JUDICIAL

a) *Conciliación y arbitraje en el trabajo a domicilio.*

La Ley 12.713, de fecha 29 de septiembre de 1941, que ha sustituido la 10.505 que, desde 1918 regulaba el trabajo a domicilio, instituye, además de las Comisiones de salarios, otras de conciliación y arbitraje, encargadas de las siguientes atribuciones: a) promover la solución de los conflictos colectivos y gremiales; y b) conocer en las denuncias por reducción, suspensión o supresión arbitraria o injustificada del trabajo, y en las multas que correspondan por tales motivos.

La resolución que recaiga en los conflictos colectivos debe ser aprobada por el Poder Ejecutivo para adquirir fuerza de obligar. Contra los fallos que dicte en virtud de lo indicado en el inciso b), cabe apelación ante el Juez de Paz de la Capital Federal y Territorios Nacionales.

b) *Tribunal Bancario.*

El doctor Juan D. Ramírez Gronda, en la última obra que acaba de publicar, *Leyes Nacionales del Trabajo Anotadas*, dedica unos muy certeros y acerados párrafos al Estatuto de los empleados de Bancos particulares y al Tribunal Bancario, que tiene su origen en la Ley N° 12.637, de 10 de septiembre de 1940. En la página 461 pueden leerse los dos párrafos que transcribimos por considerarlos un verdadero acierto:

“Además, la Ley 12.637 crea «un tribunal bancario» (art. 8°) que, en el fondo, es un tribunal del trabajo,

con facultades típicamente judiciales, a pesar de lo cual, no forma parte del mismo ningún miembro del Poder Judicial, sino que, por el contrario, está integrado por delegados de funcionarios administrativos. Como ocurre siempre en estos tribunales *sui generis*, se autoriza un recurso para ante la justicia verdadera: en este caso, la Cámara Federal.” “Será necesario reaccionar alguna vez contra esta tendencia que va creando—al margen de la Constitución y de la sabia doctrina de la división de poderes que la informa— un nuevo poder judicial en la órbita del Poder administrador.”

En efecto, el Tribunal Bancario está integrado por un delegado del Banco Central, que lo preside, uno del Ministerio de Hacienda, y otro del Departamento Nacional del Trabajo, designados por el Poder Ejecutivo. Es competente para entender en todas las cuestiones que sean sometidas a su decisión relacionadas con el cumplimiento del estatuto del servicio bancario y funcionará, siempre que sea posible, con el carácter de Tribunal de Conciliación y Arbitraje y con el procedimiento que determine la reglamentación (art. 8°). Las normas de organización y funcionamiento han sido dictadas por Decreto de 11 de mayo de 1942.

III.—LEGISLACION PROVINCIAL

1.—PROVINCIA DE BUENOS AIRES

La Ley 4548, de 12 de mayo de 1937, orgánica del Departamento del Trabajo de la Provincia de Buenos Aires, establece con carácter obligatorio la conciliación y el arbitraje para resolver los conflictos del trabajo. Las divergencias que no encuentran solución amistosa entre patronos y obreros, deben ser comunicadas al Departamento por los interesados. El artículo 28 de la ley, extiende la obligación de dar cuenta de la existencia de los conflictos, a los funcionarios depen-

dientes de la administración pública provincial que tengan conocimiento de aquéllos por razón de su cargo.

El Departamento del Trabajo, una vez en conocimiento de la discordia, toma intervención inmediata con el fin de lograr una avenencia directa y si transcurren treinta días sin lograrlo, el Director propone a las partes que adopten un procedimiento arbitral obligatorio que establece el artículo 30. El compromiso arbitral se formaliza con la parte o partes que asistan a la convocatoria del Departamento o por mera resolución del Director de este organismo si ninguna de aquéllas aceptara el compromiso. Inmediatamente se abre el período de prueba, vencido el cual, y oído el Consejo de Trabajo, el Director del Departamento dicta el laudo. Cuando los términos de éste coinciden sustancialmente con el dictamen del Consejo de Trabajo, no cabe recurso alguno contra el fallo, pero si difiere en puntos sustanciales, el laudo requiere, para ser obligatorio, la previa aprobación del Poder Ejecutivo provincial.

En la sustanciación de los procedimientos de conciliación y arbitraje no rigen formas solemnes, pudiendo modificarse las establecidas cuando lo aconsejen las circunstancias, siempre que se mantenga una estricta igualdad entre las partes y se otorguen las consiguientes garantías de defensa.

2.—CATAMARCA

En 28 de noviembre de 1932, por Ley N° 1059, creóse el Departamento Provincial del Trabajo, confiándose a su Presidente la tarea de convocar y presidir Consejos de Trabajo, compuestos de igual número de patronos y obreros, cuando así lo requieran los conflictos entre capital y trabajo (art. 14 de la ley y 16 del Decreto Reglamentario de 7 de septiembre de 1934). Las resoluciones del Consejo ponen término a la mediación del Departamento, el cual debe suministrar los datos, antecedentes y demás elementos de estudio que sean necesarios para el mejor conocimiento de la cuestión sometida a resolución del Consejo (art. 14 de la ley).

3.—CÓRDOBA

La Ley N° 3804, de 9 de junio de 1939, sobre funcionamiento del Departamento Provincial del Trabajo, le confía la misión de prevenir y solucionar los conflictos del trabajo (artículo 1°), poniendo las tareas de mediación a cargo del Director General o, en su caso, del Subdirector (inc. b del artículo 6°), pero el procedimiento conciliatorio y arbitral había sido reglamentado anteriormente por la ley de 31 de agosto de 1933. Según ella, las partes afectadas por una des-inteligencia o conflicto de carácter colectivo entre patronos y obreros tienen la obligación de comunicarlo directa e independientemente una de la otra al Departamento del Trabajo solicitando su mediación (art. 1°). Si el hecho ocurre en la campaña, la notificación puede hacerse por telegrama o carta certificada o por medio de un juez de paz (letrado o lego), quienes lo trasladarán al Poder Ejecutivo para que, con todos los antecedentes, lo haga llegar al Departamento (art. citado). Solicitada o aceptada la intervención oficial, el Departamento procede a constituir un Consejo de Conciliación, designando tres delegados patronos y otros tres obreros de la lista que respectivamente presenten a tal fin (art. 6°). Las listas son presentadas por las asociaciones legalmente constituidas si la cuestión afecta a todo un gremio, y si sólo afecta a los obreros de una empresa o taller, las listas se presentan por aquéllos y por los dueños de la respectiva empresa o taller (art. 7°). En el caso de que la mayoría de patronos o trabajadores interesados no pertenezcan a ninguna organización profesional, se elige una comisión de su propio seno para que confeccione la lista de delegados.

El Consejo de Conciliación debe procurar que mientras duren las tramitaciones no se suspenda el trabajo por decisión patronal o abandono por parte de los obreros (art. 11). Si el arreglo no se produce, el Consejo propondrá a las partes la solución que juzgue oportuna con el carácter de avenencia conciliatoria, detallando todos los puntos sobre que versa la

desinteligencia. Si la proposición es aceptada, se consignarán sus términos en un acta que suscribirán los interesados, contrayendo la obligación de cumplir el convenio (art. 13). Si el Consejo no lograra la avenencia de las partes, las invitará a someter la decisión del conflicto a un árbitro o tribunal arbitral y, en caso de aceptar la invitación, deberán establecer un compromiso en el que consten los puntos concretos que deben ser materia de resolución, la persona o personas que actuarán como árbitros y la declaración formal de que se someterán al laudo arbitral (art. 16).

Un reglamento de 7 de septiembre de 1933 establece que no podrán formar parte del Consejo de Conciliación los obreros que se encuentren en alguno o algunos de los siguientes casos: a) tener una antigüedad menor de seis meses en el establecimiento o industria afectados; b) estar inhabilitados en virtud de resolución firme de los jueces del crimen; c) haber sido condenados por sentencia firme por delitos contra la libertad de trabajo, asociación, orden público, seguridad de la Nación, poderes públicos y orden constitucional, hurto, robo y estafa u otras defraudaciones.

Los patronos que se encuentren en los casos b) y c), tampoco pueden integrar el referido Consejo (art. 4º). El cumplimiento de lo convenido ante el Consejo de Conciliación y lo dispuesto por el laudo arbitral, es obligatorio para las partes bajo las siguientes penas: a los patronos, multas entre 50 y 500 pesos, y en caso de que se trate de una sociedad, la cancelación de la personalidad jurídica, si la poseyera; y a los obreros, declaración de ilicitud de todo movimiento de resistencia que se intente. Para ambas partes, pueden agregarse otras sanciones en el compromiso de conciliación (art. 2º de la ley y 8º del reglamento citados).

4.—CORRIENTES

Por Decreto de 9 de enero de 1935 fueron delimitadas las atribuciones del Departamento del Trabajo de la Provincia de

Corrientes, continuador de la Oficina Provincial del Trabajo que había sido creada en 15 de julio de 1915, confiándosele la función de mediar en los conflictos individuales o colectivos que se suscitan entre el capital y el trabajo, siempre que el Ministerio de Gobierno, de quien depende jerárquicamente, no decida conocer directamente del asunto y resolverlo (artículo 1º, inciso d).

5.—ENTRE RÍOS

Desde el 15 de julio de 1915, Entre Ríos contaba con una Oficina del Trabajo convertida en Departamento Provincial del Trabajo por Decreto de 9 de enero de 1935. Depende del Ministerio de Gobierno, y entre las funciones y atribuciones que le han sido confiadas figura la de mediar en los conflictos individuales o colectivos que se susciten entre el capital y el trabajo, siempre que el Ministerio de Gobierno no resuelva abocarse directamente a su conocimiento y resolución (art. 1º, inciso d).

6.—JUJUY

La Ley N° 983, de 4 de julio de 1930, creadora del Departamento Provincial del Trabajo, confía a su Dirección de Estadística y Legislación, además de otras funciones, la de "considerar las relaciones entre obreros y entre éstos y patronos", fórmula imprecisa en la que, no obstante, puede comprenderse la gestación y el desarrollo de los conflictos del trabajo (artículo 3º, inciso b). Más explícita es la reglamentación interna del Departamento, dispuesta en 7 de octubre de 1932, al señalar las atribuciones del Director, asignándole el artículo 1º, inciso 3, la de convocar y presidir "Consejos de Trabajo" y ofrecer su mediación para solucionar los conflictos obreros que se produzcan en la provincia.

7.—LA RIOJA

El Departamento del Trabajo, encargado de mediar en los conflictos entre el capital y el trabajo por disposición del artículo 2º de la Ley N° 521, de 14 de julio de 1932, puede constituir Consejos de Trabajo, bajo la presidencia de su Director y cuando lo requiera la naturaleza de aquellos conflictos (art. 3º). Además, como órganos descentralizados del Departamento del Trabajo, en las localidades donde existan municipalidades autónomas, Comisiones municipales o Comisiones de fomento, actuarán Juntas Locales del Trabajo, compuestas por el Intendente (o Presidente de la Comisión municipal o de fomento), un vocal industrial o comerciante y otro obrero, efectuándose las designaciones por el Gobierno a propuesta del Departamento del Trabajo previa consulta a las asociaciones profesionales de la localidad. Estas Juntas Locales de Trabajo han sido creadas con el fin de procurar la mayor armonía posible en las relaciones económicas y sociales entre empleadores y asalariados, a cuyo fin deben ofrecer sus servicios de conciliación y arbitraje tan pronto se produzca una contienda individual o colectiva y, si es posible, aun antes de producirse. Actúan como juntas de paz sin limitación alguna en la elección de procedimiento, con objeto de que puedan establecer el que crean más adecuado (art. 7º, inciso 2º).

También se encarga al Departamento fomentar la creación de Consejos obreros y Comisiones técnicas formadas por obreros y patronos con objeto de cooperar con el Departamento y apoyarle en la tarea de establecer disposiciones sobre convenios de salarios y tarifas fijas, mediación entre ambas partes y medidas que tiendan a la mejora de la clase obrera (art. 8º, inciso h).

8.—MENDOZA

Asígnase al Departamento del Trabajo, por la Ley 1378, la facultad de intervenir en los conflictos colectivos entre pa-

tronos y obreros o ante la posibilidad de que se produzcan, procurando la conciliación directa de las partes o, en su defecto, la constitución de una Comisión mixta de arbitraje (art. 1º, inciso h). Además del Departamento, existe un Consejo de Trabajo con carácter permanente, como órgano asesor en la reglamentación de las leyes obreras, en la interpretación de las disposiciones legales y administrativas y en las resoluciones que, por analogía, han de tener una aplicación general. También está facultado para dictaminar en los casos de conflicto colectivo entre patronos y obreros o ante la posibilidad de que se produzcan (art. 17, inciso b).

El Consejo de Trabajo está compuesto por dos representantes del Gobierno, dos de los patronos y dos de los obreros (art. 19).

9.—SALTA

La facultad que el inciso b) del artículo 2º de la Ley N° 69, de 23 de febrero de 1933, otorga al Departamento Provincial del Trabajo en la materia que nos ocupa, consiste en mediar en los desacuerdos o conflictos de carácter individual o colectivo que se produzcan entre capitalistas y los trabajadores sobre pagos de salarios, horas de trabajo y demás cuestiones que se susciten. Para que el Departamento pueda intervenir basta tan sólo el requerimiento de una sola de las partes.

El Director está autorizado para convocar y presidir Consejos de Trabajo, compuestos por patronos y obreros. Las resoluciones del Consejo ponen término a la mediación del Departamento en el caso sometido a su decisión.

10.—SAN JUAN

La Constitución de la provincia de San Juan, promulgada en 11 de febrero de 1927, al reconocer a todos los habitantes el "derecho de la mínima seguridad económica", dispone que

para conseguirlo establecerá, entre otras medidas, el *encauzamiento normal de las relaciones entre el capital y el trabajo*, mediante normas legales que atribuyan a la autoridad las facultades necesarias para hacer efectivas las garantías que consagra el artículo 31.

La Ley N^o 690, de 9 de octubre de 1935, establece una instancia de conciliación y otra de arbitraje, ambas voluntarias, a cargo del Director del Departamento Provincial del Trabajo (art. 11, inciso 4^o), y, además, unos Tribunales permanentes de arbitraje (art. 28), presididos por el Director del Departamento e integrados por tres patronos y tres obreros, elegidos por las asociaciones profesionales respectivas (art. 29). Son funciones del Tribunal de Arbitraje: redactar reglamentos y contratos colectivos de trabajo; intervenir en casos de huelga y cierre, y en las diferencias suscitadas en la fijación de salarios, sueldos u otras formas de remuneración, tomando como base el costo de la vida, la situación económica general y, en particular, el estado de los negocios de la empresa o patrono; dictar laudo arbitral en los casos que las partes hayan aceptado su intervención (art. 38).

El laudo del Tribunal de Arbitraje no es definitivo. Contra él cabe apelación ante el Ministro de Gobierno, siendo definitivo su fallo (art. 44, párrafo 3^o).

11.—SAN LUIS

La Ley N^o 1026, de 12 de enero de 1927, creó la Oficina del Trabajo, confiándole, entre otras atribuciones, la de asesorar al Gobierno en todo asunto relacionado con los fines y objetos de la legislación social y obrera, cada vez que lo requiera, para recoger, ordenar y publicar las noticias relativas a la organización y retribución del trabajo, así como sus relaciones con el capital, el estudio de las huelgas, sus causas y resultados y los medios de intervenir en los conflictos que se produzcan (art. 7^o). Cuando lo requieran los conflictos entre el capital y el trabajo ofrece su mediación (art. 10, inciso 7

del Decreto Reglamentario de 18 de diciembre de 1929), y el Director preside Consejos de Trabajo, compuestos por igual número de patronos y obreros (art. 13 de la ley).

Producida la desinteligencia o conflicto, cualquiera de las partes puede ponerlo en conocimiento del Director de la Oficina de Trabajo (art. 21 del Decreto reglamentario). El escrito debe ser firmado respectivamente por el patrono o patronos y obreros interesados o cualesquiera de éstos en representación de los demás. Unos y otros deben firmar por honor acerca de la certeza de la autorización que invoquen y, tratándose de una asociación con personalidad jurídica, la representación corresponde a quien se la otorguen los estatutos (art. 23 del Decreto). El Consejo, además de considerar los alegatos de las partes (orales o escritos), puede practicar las pruebas que juzgue pertinentes y oír el dictamen de personas ajenas a la cuestión (art. 25 del Decreto).

A disposición del Consejo, y por el tiempo que funcionen, estarán los elementos de estudio que necesiten para fundamentar sus resoluciones. Estas resoluciones ponen término a la mediación de la Oficina en el caso sometido a su decisión (art. 13 de la ley).

12.—SANTA FE

Un cuerpo colegiado es el organismo administrativo que, de acuerdo a los términos de la Ley 2426, de 2 de enero de 1935, está encargado de aplicar las leyes del Trabajo en la provincia de Santa Fe. El Departamento Provincial del Trabajo, cuerpo asesor del Gobierno y encargado de la prevención y solución de los conflictos entre empleadores y trabajadores (art. 1^o), está integrado por: a) Consejo Superior del Trabajo; b) Direcciones Regionales del Trabajo, y c) los demás funcionarios y empleados que sean necesarios para el desempeño de sus funciones (art. 3^o). La administración e inspección de los servicios del Departamento del Trabajo corresponde al Consejo Superior, compuesto por el Presidente del Departamento

mento, dos patronos y dos obreros, por cada circunscripción judicial que sean miembros de alguna asociación profesional acogida a las prescripciones legales (art. 4º). Las Direcciones Regionales, en número de seis, con asiento en las localidades de Santa Fe, Rosario, Rafaela, San Urbano, Vera y Casilda, tienen la misma jurisdicción territorial que la Ley Orgánica de los Tribunales determina para los Juzgados Letrados en materia Civil y Comercial (art. 3º). Cada Director de la Oficina Regional preside el respectivo Consejo Regional del Trabajo, formado por un representante patronal y otro obrero, de la región, que sean miembros de alguna asociación profesional (art. 28), considerándose carga pública, por un plazo de dos años, el ejercicio de la representación patronal y obrera (arts. 29 y 30).

Los Consejos Regionales actúan como *Juntas de conciliación* en los conflictos que se suscitan en la vida del trabajo (arts. 27 y 28) en la zona respectiva¹, tratando de *prevenir y resolver*, como amigables componedores, las diferencias y conflictos de carácter colectivo que se susciten "entre empleadores y trabajadores, sólo entre aquéllos o sólo entre éstos en materia del trabajo o por hechos íntimamente relacionados por él" (art. 58). La Ley 2426 establece con gran minuciosidad los detalles del procedimiento a seguir desde que se produce una desinteligencia o conflicto hasta que se llegue a una avenencia entre las partes (arts. 60 a 72). Si el Consejo Regional no logra la conciliación, puede sugerir a los interesados (o éstos solicitar), que se eleve la controversia al Consejo Superior del Trabajo, que actuará como Cámara de Arbitraje (art. 73) y cuyo laudo es inapelable y obligatorio (art. 75).

¹ Los conflictos o diferencias que afectan a más de una zona, pueden ser tratados y resueltos por un solo Consejo Regional o concurrentemente por todos los Consejos de las regiones afectadas, de acuerdo a lo que disponga el Consejo Superior. Para decidir la competencia se prescindirá del domicilio de las partes en conflicto y del lugar en que se haya celebrado el contrato (art. 59).

El Consejo Superior del Trabajo actúa como árbitro en los conflictos que surgen con motivo de las anomalías de la vida del trabajo cuando no es aceptada la conciliación propuesta por los Consejos Regionales (art. 20, inciso g). También interviene cuando el Consejo Regional no logra obtener, por cualquier motivo, la avenencia de las partes. En estos casos, el Director de la respectiva Oficina Regional debe elevar el asunto a conocimiento y resolución del Consejo Superior (art. 38, inciso i).

El laudo del Consejo Superior del Trabajo debe ser aprobado de conformidad a las reglas que los artículos 8, 9 y 10 establecen para adoptar acuerdos en general. Según ellas, se requiere la asistencia de tres de sus miembros, siempre que entre ellos figure un representante patronal y otro obrero. Los acuerdos se adoptan por mayoría de votos de los presentes, teniendo el Presidente voto de calidad para resolver los empates. Si producido el empate entre las representaciones patronal y obrera, la presidencia no decidiera la cuestión planteada por sostener un tercer criterio, volverá a discutirse el asunto en una nueva sesión. Si la presidencia no resuelve el empate, ha de someterse a resolución del Gobierno de la Provincia, por mediación del Ministerio de Instrucción Pública y Fomento. Nuevamente serán oídas las argumentaciones que expongan los representantes patronales y obreros para fundamentar sus puntos de vista y, por último, dictará resolución inapelable.

La ley a que venimos refiriéndonos impone sanciones a las partes que no comuniquen la existencia de conflictos (art. 61) y a quienes incumplan el laudo (arts. 61 y 75).

13.—SANTIAGO DEL ESTERO

El Departamento Provincial del Trabajo tiene confiada, por el artículo 1º, inciso f), del Decreto de 30 de marzo de 1937, la tarea de mediar oficialmente en los conflictos obreros que susciten el capital y el trabajo, ofreciendo su intervención

para resolverlos y estudiar la forma más práctica de llegar a soluciones conciliatorias.

14.—TUCUMÁN

La Dirección del Departamento Provincial del Trabajo, creado por Decreto de 10 de diciembre de 1917, tiene la facultad de ofrecer su mediación para solucionar los conflictos del trabajo que se produzcan en la provincia (art. 2º, inciso 4º del Decreto de 27 de febrero de 1918). Por Decreto de 1º de marzo de 1919 fué autorizado el Departamento para formar la Cámara del Trabajo, con delegados de todas las asociaciones profesionales de la provincia (art. 1º). Dichos delegados, nombrados por el Gobierno, fueron revestidos del carácter de Inspectores honorarios del Trabajo, con objeto de vigilar el cumplimiento de las leyes sociales (art. 4º), y el Consejo de delegados-inspectores constituye el órgano adecuado para dirimir los conflictos entre el capital y el trabajo (art. 7º).

29.—Bolivia.

I.—SITUACION ECONOMICA

1. Superficie.....	1.312.594 km².
2. Población.....	3.472.000 habitantes.
3. Densidad.....	3,2 habitantes por km².
4. Enseñanza:	
Número de escuelas ..	1.766
Número de alumnos ..	152.106
5. Comercio exterior (1941):	
Importación:	
Toneladas brutas .	375.714
Valor en \$ Bs. ..	103.572.276
Exportación:	
Toneladas brutas .	193.966
Valor en \$ Bs. ..	212.002.664

6. Producción ganadera:

Cantidad.

Ganado vacuno:		Ganado porcino:	
Cantidad	115.153	Cantidad	40.475
Valor	115.386.791	Valor	15.505.639
Ganado ovino:		Ganado caprino:	
Cantidad	227.079	Cantidad	11.540
Valor	17.200.490	Valor	628.552

Distribución por demarcaciones geopolíticas.

Chuquisaca	5.06	santa Cruz	6.56
La Paz	34.78	Tarija	3.11
Cochabamba	22.75	Beni	1.66
Potosí	16.06	Pando	0.41
Oruro	9.61		

7. Producción minera (1941):

En kilogramos.

Estaño	89.243.541	Plomo	28.345.567
Antimonio	24.189.727	Cobre	27.708.360
Wolframio	7.059.692	Bismuto	71.530
Zinc	14.882.385	Cobalto	20.169
Amianto	93.571	Mica	2.725
Selenio	275		

II.—LEGISLACION EN VIGOR

Por Decreto-supremo de 2 de marzo de 1940, el Poder Ejecutivo de Bolivia estableció que el conjunto de organismos que integraban el Departamento Nacional del Trabajo se denominaría, en lo sucesivo, *Judicatura del Trabajo*, correspondiéndole exclusivamente la función de administrar justicia en materia de trabajo y previsión social, y la Dirección General del Trabajo, en Corte Nacional del Trabajo para conocer de las apelaciones, todo ello, dentro de la órbita del Poder Ejecutivo.

Los juzgados del trabajo tienen competencia para juzgar en primera instancia de todas las acciones de carácter conten-

cioso que suscite la aplicación de las leyes del trabajo y previsión social y de las estipulaciones de los contratos de trabajo, de las contiendas suscitadas en torno a la aplicación de las leyes sobre trabajo agrícola, de los contratos de esta índole y de las denuncias por infracción a las leyes sociales. La Corte Nacional del Trabajo entiende, en grado de apelación, de todas las sentencias definitivas dictadas por los juzgados de Primera Instancia, dándose recurso de nulidad para ante la Corte Suprema de Justicia.

Ha sido rudamente combatida esta facultad de juzgar otorgada a organismos dependientes del poder administrador del Estado.

Quizá por este motivo encargóse la redacción de un proyecto de Código de Trabajo.

El proyecto se ocupa del contrato colectivo de trabajo y lo define como el convenio celebrado entre uno o más empleadores o una asociación de empleadores, de una parte, y uno o más sindicatos, federaciones o confederaciones de trabajadores de cualquier naturaleza, pero legalmente reconocidos, de otra, con el objeto de determinar las condiciones individuales de trabajo o de reglamentar otras cuestiones que al trabajo afecten (art. 274). Establece el proyecto la obligación de todo empleador que emplee trabajadores pertenecientes a un sindicato, a celebrar con este sindicato, a su demanda, un contrato colectivo de trabajo, y, en el supuesto de que la empresa, en razón de la naturaleza de sus actividades, emplea trabajadores pertenecientes a profesiones y oficios diferentes, el contrato colectivo deberá ser celebrado con el conjunto de los sindicatos que representen a cada una de dichas profesiones y oficios, a condición de que ellos se pongan de acuerdo entre sí; en defecto de un tal acuerdo, cada sindicato deberá concertar un contrato colectivo para determinar las condiciones relativas al ejercicio de la profesión u oficio correspondiente en la empresa (art. 275). El contrato colectivo de trabajo deberá estipular las tarifas de sala-

rios y su modo de pago; la duración del trabajo; su rendimiento y calidad; los descansos y vacaciones; las primas o participaciones en los beneficios del capital y cualquier otro asunto en que convinieren las partes, ya sea para la aplicación del convenio mismo para la solución pacífica de los conflictos que pudieren surgir entre las partes. Las estipulaciones del contrato colectivo de trabajo se considerarán, en cuanto regulen las condiciones de trabajo, parte integrante de los contratos individuales de trabajo celebrados entre empleadores y trabajadores ligados por aquél, y sustituirán a las cláusulas de estos últimos que se hallaren en oposición con ellas. El proyecto establece un procedimiento obligatorio de conciliación. El artículo 295 del proyecto establece que antes de la declaración de huelga o de lock-out deberán ser observadas las siguientes condiciones:

Los trabajadores que preparen la huelga o los empleadores que preparen el lock-out de sus empresas dirigirán a la Inspección Regional de Trabajo un aviso escrito, formulando el objeto del conflicto y anunciando su propósito de entrar en huelga o "lock-out". Este aviso deberá ser dado por lo menos diez días antes de la fecha fijada para la suspensión del trabajo o de quince días cuando se trate de servicios públicos.

El Inspector Regional de Trabajo lo transmitirá a la otra parte, invitándolas a designar representantes autorizados para constituir la comisión de conciliación. Los representantes deben pertenecer necesariamente a las empresas en conflicto.

El Inspector Regional de Trabajo presidirá sus sesiones, velando por la aplicación de las formas legales, pero sin emitir opinión sobre el fondo del conflicto.

La comisión de conciliación no se disolverá hasta haber adoptado una fórmula de avenimiento, o acordado un recurso al arbitraje, o declarado que toda conciliación es impracticable. A falta de una fórmula de avenimiento, y si ninguna de las partes propone un recurso al arbitraje, el Inspector

presidente de la comisión deberá hacer esta proposición por sí mismo, siendo facultativo para las partes aceptarla o no.

Si la comisión de conciliación adoptara una fórmula de avenimiento, ella asumirá el valor de un contrato colectivo de trabajo y será consignada en un acta firmada por los representantes de las partes.

Si la comisión de conciliación acordara recurso al arbitraje, tal acuerdo será extendido por escrito y firmado por los representantes de las partes, mencionándose el carácter obligatorio de la sentencia a dictarse. Acordado el recurso al arbitraje, quedará sin efecto el aviso de huelga o de lock-out, y los trabajos serán reanudados si se hubiesen suspendido ya por vencimiento del término. El árbitro o los árbitros sentenciarán sobre todos los puntos que constituyan el objeto del acta de compromiso y determinarán las condiciones y la duración de la sentencia, que no podrá ser inferior a seis meses. La sentencia arbitral, que asumirá el valor de un contrato colectivo de trabajo, se expedirá dentro de los 30 días siguientes a la fecha del compromiso arbitral, adoptándose, en el caso de pluralidad de árbitros, por mayoría de votos.

Si la comisión declara impracticable toda conciliación, el Inspector presidente redactará y publicará un informe motivado, mencionando las causas del conflicto, resumiendo las deliberaciones, apreciando las circunstancias y la actitud de las partes interesadas, y expresando la solución que, a su juicio, convendría dar al asunto.

En caso de huelga o de lock-out en los servicios públicos, podrá el Gobierno proveer a la reanudación del trabajo bajo la forma que exija el interés general y mediante un decreto especial que indique los motivos de esta medida. Se considerarán servicios públicos: los de comunicaciones y de transportes, los de alumbrado y fuerza motriz, los de aprovisionamiento y distribución de agua, los de higiene y asistencia públicas, los de abastecimiento y expendio de artículos de primera necesidad, y los bancarios.

El proyecto a que venimos refiriéndonos establece la jurisdicción del Trabajo a cargo de Jueces especiales de la materia, confiándoles el conocimiento de "conflictos de derecho", sustrayendo de su competencia, consiguientemente, los llamados "conflictos de intereses", reservados a las comisiones de conciliación a que acabamos de hacer mérito.

30.—Brasil.

I.—SITUACION ECONOMICO-SOCIAL

1. Superficie.....	8.511.189 km ² .
2. Población.....	41.565.083 habitantes.
3. Densidad.....	4,88 habitantes por km ² .
4. Enseñanza (1939):	
Número de escuelas....	42.141
Número de alumnos..	3.444.187
5. Comercio exterior (1941):	
Importación.....	4.149.000 toneladas por un valor de 5.514.000\$0
Exportación.....	3.535.000 toneladas por un valor de 6.729.000\$0
6. Producción agrícola (1940):	
Cantidad (22 artículos):	45.050.000 toneladas Valor: 8.879.000\$0
7. Producción ganadera (1938):	
Cantidad.....	88.977.714 cabezas
8. Producción extractiva:	
Volumen....	2.689.365 toneladas Valor..... 710.342.000\$0
9. Oro y plata (1941):	
Volumen.....	5.240 kgs. Valor:..... 107.850.000\$0

10. Población activa (1941):

Industria	956.088	Comercio	500.000
Marítimos y portuarios	55.867	Bancarios	25.626
Empresas concesionarias		Ferrovianos	172.524
servicios públicos...	96.488	Agricultura, ganadería,	
Transportes y cargas ..	210.000	etcétera	8.860.000
Diversas	1.911.000		
Total	12.808.931		

11. Precios de artículos de primera necesidad (1940):

Artículos	Río de Janeiro	San Pablo	Cinco ciudades
Pan de trigo	1.600	1.200	1.720
Arroz	1.000	1.500	1.180
Carne de vaca	2.000	2.600	2.440
Grasa de cerdo	3.400	4.000	5.020
Leche	1.000	1.200	1.060
Mantequilla	11.200	14.000	10.440
Huevos	0.167	0.200	0.192
Judías blancas	1.300	1.500	1.200
Patatas	1.300	1.200	1.380
Azúcar	1.000	1.400	1.380
Café	2.600	4.000	3.340

12. Migraciones (1940):

Inmigrantes	30.129	Emigrantes	19.794
-------------------	--------	------------------	--------

II.—LEGISLACION EN VIGOR

La Constitución de los Estados Unidos del Brasil, promulgada el día 10 de noviembre de 1937, contiene principios fundamentales de orden económico y social, desarrollados por leyes dictadas con ulterioridad, unas veces, o manteniendo en vigencia disposiciones normativas previamente sancionadas. Los artículos 135 a 155 constituyen un capítulo dedicado al Orden económico, que comienza declarando que la riqueza y la prosperidad nacionales tienen su fundamento en la iniciativa individual y en el poder de creación, organización e in-

ventiva del individuo ejercido dentro de los límites del bien público, considerando que la intervención del Estado en el campo económico sólo se legitima cuando tiende a suplir las deficiencias de aquella iniciativa individual y a coordinar los factores de la producción. Manifiéstase la intervención del Estado cuando evita o resuelve los conflictos que entre los referidos factores de la producción se producen y cuando hace prevalecer los intereses de la Nación sobre las luchas particularistas. La intervención del Estado puede revestir, según el texto constitucional, tres formas: de fiscalización, estímulo y gestión directa.

Con respecto al trabajo, considerado en concreto, la Constitución brasileña lo califica de deber social, ya sea intelectual, técnico o manual, reconociéndole derecho a la protección del Estado, a cuyo fin le asegura condiciones favorables y medios de defensa. Entre otros que la legislación del trabajo debe procurar—refiriéndonos tan sólo al campo de las materias propias de este libro—, la Constitución de 1937 señala, por un lado, la validez de los contratos colectivos que estipulen la duración y horario del trabajo, el importe y modalidades del salario y la disciplina interna de fábricas, talleres, oficinas, etcétera, y, por otro, la implantación de la Justicia del Trabajo. Declara terminantemente que la huelga y el cierre patronal son recursos antisociales, nocivos al trabajo y al capital e incompatibles con los superiores intereses de la producción nacional.

Entiende por contrato colectivo de trabajo la legislación brasileña el ajuste de voluntades relativo a las condiciones del trabajo, concertado entre uno o varios empleadores y sus empleados, o entre sindicatos, o cualquiera otra agrupación de empleadores y sindicatos. Tiene por fin la armonización de los intereses de clase, procurando que, de “antagónicos que parecen ser, se tornen coincidentes, como realmente son”. Por la estipulación de las condiciones del trabajo, libremente aceptadas por ambas partes, se previenen los conflictos y hasta

se impide que se lleguen a manifestar. Los sindicatos y federaciones sindicales y las asociaciones de empleadores y empleados sólo podrán celebrar contratos colectivos del trabajo cuando lo hicieran por expresa disposición de los estatutos o por acuerdo de asamblea general especialmente convocada a ese fin, dependiendo la validez de lo convenido, en uno y otro caso, de la ratificación en otra asamblea, por mayoría de dos tercios de los asociados, o en tercera convocatoria en la forma que dispongan sus respectivos estatutos.

Los contratos colectivos deben ser celebrados por escrito, en tres ejemplares, sin enmiendas ni raspaduras, firmados por los contratantes y por dos testigos, quedando cada una de las partes con un ejemplar, siendo el tercero remitido, dentro de los 30 días de su firma, al Ministerio del Trabajo, a fin de ser registrado y archivado. Deberán ser fijadas copias auténticas de los contratos colectivos, durante siete días, contados desde la fecha de su firma, en la sede de los sindicatos o asociaciones, y en los establecimientos afectados.

Entrarán en vigor treinta días después de su firma, salvo que se hubiese estipulado otro plazo.

El contrato colectivo debe contener, obligatoriamente:

- a) la designación precisa de los contratantes;
- b) el trabajo o trabajos a que se refiere y la categoría de los empleados que los prestarán;
- c) el local o locales de trabajo, la fijación de los salarios o sueldos y la forma de su pago, si por hora, día, mes, por tarea o cualquier otra manera;
- d) la duración del contrato, que puede ser determinada, indeterminada, o solamente para un especificado trabajo;
- e) la forma y las condiciones para la revisión, rescisión o alteración del contrato.

Además de estas disposiciones obligatorias, los contratos colectivos pueden contener cláusulas relativas a las normas para la solución pacífica de las divergencias surgidas entre los contratantes, así como otros asuntos de interés.

Una vez celebrados con todas las formalidades, los contratos colectivos obligan a los sindicatos o a las agrupaciones que los suscribieron o a ellos se adhiriesen, y a sus componentes, aunque se retiren del sindicato o agrupación. Sólo puede eximirse del cumplimiento del contrato colectivo el asociado que no haya estado de acuerdo en ratificarlo, renunciando por escrito al sindicato o asociación, dentro del plazo de diez días contados desde la fecha en que se hubiere realizado la asamblea de ratificación.

La vigencia de los contratos colectivos, salvo estipulación en contrario, es de un año, pero se les considera tácitamente prorrogados, en los mismos términos y condiciones, siempre que los contratantes no hayan manifestado, por lo menos treinta días antes de vencer el año o plazo estipulado, su intención contraria a la prórroga. Pero ningún contrato colectivo, sea por estipulación inicial, sea por prórroga expresa o tácita, puede estar en vigor más de cuatro años.

En casos de comprobada fuerza mayor, tal como falta de materias primas, de energía o fuerza motriz, accidentes colectivos, epidemia, crisis, etc., podrá ser suspendida la obligatoriedad del contrato colectivo, temporal o definitivamente, a juicio de las Comisiones Mixtas de Conciliación.

Una particularidad muy notable presenta el derecho brasileño con respecto a la extensión de las condiciones de trabajo establecidas por medio del contrato colectivo. Si bien, en principio, obliga tan sólo a las partes contratantes, puede alcanzar general obligatoriedad cuando lo hubieren concertado las tres partes de los empleadores o de los empleados del mismo ramo de actividad profesional, en uno o más Estados o Municipios. En este caso, a requerimiento de cualquiera de los contratantes, el Ministerio del Trabajo, oída la Comisión de Conciliación y a los demás interesados, podrá pronunciarse sobre la extensión o no de la obligatoriedad del contrato colectivo (en los respectivos Estados o Municipios) a todos los demás empleadores y empleados del mismo ramo de acti-

vidad profesional, que se hallen en condiciones equivalentes.

La administración de justicia del trabajo está a cargo de los siguientes organismos: Juntas de Conciliación y Juzgamiento y Jueces de Derecho; Consejos regionales de Trabajo y Consejo Nacional del Trabajo.

Las Juntas de Conciliación y Juzgamiento son órganos juzgadores de los litigios individuales. Fueron creadas por Decreto N° 22.132, de 25 de noviembre de 1932, modificado y completado por otro de 14 de julio de 1934, N° 24.742. Estas Juntas existen en todo el país y están encargadas de apreciar y juzgar las cuestiones que surgen con motivo del trabajo, tales como los despidos y traslados sin justa causa, falta de pago o reducción de salarios y otra de índole análoga, tendiendo las medidas complementarias dictadas hasta la fecha a extender sus atribuciones a cualquier clase de conflicto de carácter individual que afecte a un asalariado con respecto al patrono o empresa a cuyos órdenes trabaja.

En cuanto a la competencia por razón del lugar, en los Estados y en el Territorio del Acre, se organizan por municipio, en el Distrito Federal por "parroquias" en el número que sean necesarias.

Las Juntas están formadas por tres miembros: un presidente, que deberá ser ajeno a los intereses profesionales, de preferencia miembro de la Orden de los Abogados, magistrado, funcionario federal, estadual o municipal; y dos vocales, designados anualmente, uno por los sindicatos o asociaciones de empleadores, y otro por los empleados; deben ser brasileños, mayores de edad, saber leer y escribir, tener buenos antecedentes y ejercer la profesión desde más de dos años atrás. Cada uno de estos miembros tiene un suplente, que le sustituye en caso de impedimento.

El procedimiento ante la Junta es sumarísimo. Donde no existen Juntas, actúan Jueces de Derecho.

A los Consejos Regionales del Trabajo corresponde intentar la conciliación y decidir las discordias de índole colectiva;

coordinar con criterio uniforme los acuerdos adoptados para poner fin a los conflictos de carácter colectivo; extender la aplicación de los convenios colectivos a todos los integrantes de una profesión o categoría profesional y juzgar en segunda y última instancia las discordias individuales planteadas ante las Juntas de Conciliación y Juzgamiento o los Jueces de Derecho, según corresponda.

El Consejo Nacional del Trabajo se compone de cuatro miembros elegidos entre los empleadores, cuatro entre los trabajadores, cuatro entre los funcionarios del Ministerio del Trabajo, Industria y Comercio y de las instituciones de asistencia social subordinadas a éste, y siete "entre las personas de notorio saber, de las cuales, cuatro, por lo menos, deben ser bachilleres en derecho". El Consejo se divide en dos Cámaras: la Cámara del Trabajo y la Cámara de Previsión Social. La primera tiene por atribuciones: conciliar y juzgar los conflictos colectivos que exceden de la órbita de los Consejos Regionales; decidir los conflictos de jurisdicción que se planteen entre los Consejos Regionales; resolver, en apelación, de las resoluciones que adopten los Consejos Regionales en conflictos o convenios colectivos.

La Cámara de Previsión Social tiene por misión orientar y fiscalizar la administración de los Institutos y Cajas de Retiros y Pensiones.

Finalmente, al Consejo en Pleno le corresponde: juzgar los recursos que se planteen contra las resoluciones dictadas por las Cámaras y decidir las recusaciones promovidas entre sus miembros; evacuar las consultas de los órganos gubernamentales sobre cuestiones de legislación del trabajo y asistencia social, informar acerca los proyectos de ley y de reglamento y proponer al gobierno las medidas que juzgue convenientes, y, por último, elaborar los aranceles procesales en materias de su competencia.

31.—Colombia.

I.—SITUACION ECONOMICO-SOCIAL

1. Superficie.....	1.139.155 km ² .
2. Población.....	9.206.283 habitantes.
3. Densidad.....	8 habitante por km ² .

4. Enseñanza:

Número de escuelas..... 10.675 Número de alumnos ... 703.368

5. Coste de la vida (Bogotá):

Números índices. Base: Febrero 1937.

Año 1937 - Número índice: 100,6 Año 1939 - Número índice: 118,3
 " 1938 - " " 113,4 " 1940 - " " 114,6

6. Precios de artículos de primera necesidad (Bogotá 1940):

Pan de trigo	0.40	Macarrones.....	0.56
Arroz	0.24	Jamón.....	1.60
Carne de vaca: 1ª calidad	0.60	Tocino	0.60
" " " 2ª calidad	0.56	Pescado ahumado.....	0.60
Carne de cerdo: 1ª calidad	0.64	Grasa de cerdo	0.64
" " " 2ª calidad	0.60	Aceite de oliva.....	1.80
Carne de cordero: 1ª calidad	0.60	Leche sin desnatar	0.10
" " " 2ª calidad	0.56	Mantequilla	1.—
Guisantes secos	0.14	Queso (corriente).....	0.70
Patatas	0.10	Huevos frescos.....	0.04
Manzanas	0.80	Judías blancas	0.32
Azúcar	0.20	Repollo verde.....	0.12
Café tostado.....	0.80	Ciruelas secas	0.88
Cacao	0.84	Chocolate	0.60
Cerveza.....	0.30	Té	1.76
Harina de trigo.....	0.30	Sal de cocina.....	0.08

7. Salarios y sueldos:

Volumen global de los abonados a los trabajadores industriales.

Salarios al personal obrero... 15.882.345
 Sueldos al personal empleado 9.914.532

8. Ganancias promedias por día (Zona central, 1940):

Actividades	Hombres	Mujeres
Minería.....	1.84	1.35
Construcciones mecánicas	1.88	0.85
Minerales no metálicos..	1.40	1.06
Edificación y construcción	1.24	—
Obras públicas.....	1.35	—
Maderas	1.74	0.95
Papel y cartón.....	0.99	0.83
Artes gráficas.....	2.28	0.90
Textiles	1.49	1.04
Vestidos.....	1.79	1.10
Cuero	1.96	1.41
Químicas	1.39	0.92
Alimentación	1.56	0.81
Electricidad y agua.....	1.80	1.11
Transportes	1.51	0.74
Tabaco.....	2.53	1.75
Bebidas.....	2.17	1.25
Hoteles, teléfonos, etc. ..	1.79	0.94

9. Salario hora de los obreros (hombres adultos) ocupados en industrias y profesiones características (Bogotá):

Construcciones mecánicas:		Imprenta y encuadernación:	
Ajustadores	0.36	Tipógrafos	0.25
Torneros	0.36	Linotipistas	0.34
Moldeadores	0.33	Conductores maqu. planas	—
Modeladores	—	Encuadernadores.....	0.19
Modelistas	—	Peones	0.13
Peones prácticos	—	Alimentación:	
" en general.....	0.13	Panaderos: Amasadores...	0.25
Edificación:		" Maestros de pala	—
Albañiles y coloc. ladrillos	0.22	Transportes:	
Estructores de hierro	0.23	Tranvías: Conductores ...	0.36
Hormigoneros	0.22	" Cobradores-guardas	0.19
Carpinteros y ensamblad.	0.22	Omnibus: Conductores ..	—
Pintores	0.20	" Cobradores-guardas	—
Plomeros	0.25	Acarreo: Chófer. camiones	0.25
Electricistas	0.31	Distribución de electricidad:	
Herreros de obras.....	—	Electricistas (of. de redes)	0.41
Peones	0.11	Peones de redes.....	0.25
Mobiliario:		Servicios municipales:	
Ebanistas	0.31	Peones	0.15
Tapiceros	0.28		
Lustradores	0.28		

10. Salarios nominales:

Números índices. Base: Mayo de 1938 (Bogotá).

Años	Números índices	Años	Números índices	Años	Números índices
1938	104,8	1939	106,3	1940	108,-

11. Salarios reales:

Números índices. Base: Mayo de 1938 (Bogotá).

Años	Números índices	Años	Números índices	Años	Números índices
1938	110,5	1939	111,-	1940	114,4

12. Ocupación en la industria:

Empleados ..	5.723	Obreros ...	36.958	Total	42.681
--------------	-------	-------------	--------	-------------	--------

13. Fluctuaciones del nivel de ocupación:

Números índices. Base: 1929.

ZONA CENTRAL

Minería	91,9	Cuero	102,2
Construcciones metálicas...	100,3	Químicas	48,4
Minerales no metálicos...	79,1	Alimentación	100,9
Edificación y construcción .	110,-	Electricidad y agua	121,2
Obras públicas.....	42,7	Transportes.....	109,8
Maderas	60,1	Tabaco	39,2
Papel y cartón	92,3	Bebidas.....	101,2
Artes gráficas.....	99,8	Hoteles, teléfonos y otros	
Textiles	89,2	servicios	101,5
Vestidos	49,1		

14. Horas normales de trabajo por semana: 48 horas.

15. Comercio exterior:

Importación: 402.517 toneladas brutas por un valor de 51.363.553 o\$.
Exportación: 3.571.009 toneladas brutas por un valor de 43.168.481 o\$.

16. Producción (1940):

Oro.....	631.927 onzas finas (19.655 kilogramos)
Plata.....	260.310 onzas finas (8.097 kilogramos)
Platino	4.008 onzas finas (125 kilogramos)
Petróleo	25.559.033 barriles (4.063.119.396 litros)
Sal	4.703.325 kilogramos
Carbón	521.486.386 kilogramos

17. Migraciones (1940):

Emigrantes	12.515	Inmigrantes	12.884
------------------	--------	-------------------	--------

II.—LEGISLACION EN VIGOR

La Legislación colombiana del trabajo ha aceptado el principio de conciliación obligatoria y arbitraje facultativo, siendo obligatorio el fallo de los árbitros una vez sometidas las partes a su jurisdicción. A los trámites conciliatorio y arbitral precede una tentativa de arreglo directo, según los términos de la Ley N° 21, de 4 de octubre de 1920.

Por excepción, el procedimiento arbitral debe seguirse obligatoriamente cuando se trate de resolver discrepancias patronales y obreras en los siguientes servicios públicos: transportes terrestres, marítimos y fluviales, acueductos, alumbrado, hospitales, higiene y limpieza urbanas, explotación de minas de la Nación.

Al producirse un conflicto de trabajo que pueda dar origen a una suspensión de las tareas, los obreros y empleados interesados directamente nombran una comisión compuesta de tres personas, a quienes confían la misión de exponer sus reivindicaciones al jefe de empresa. Los componentes de la delegación deben tener una antigüedad en la empresa, superior a seis meses. En el término de cinco días la empresa debe contestar el pedido, salvo estipulación en contrario, bajo la pena de 10 a 100 pesos, y si las partes llegan a una avenencia, se levantará acta, de la que se remitirá una copia certificada a la autoridad. Las condiciones de trabajo fijadas por este acuerdo obligarán a los contratantes por el período que en el mismo se determine.

Los conflictos que no queden resueltos por avenencia directa de las partes deben someterse al procedimiento conciliatorio, que se confía a un tercero designado de común acuerdo entre las partes o una comisión. Los conciliadores entrarán en funciones dentro de las veinticuatro horas que sigan a su designación, convocando sin dilaciones a las partes invitándolas a que produzcan sus elementos de prueba. Los representantes de las partes están obligados a comparecer a todo llamamiento

de la autoridad conciliadora y suministrar las informaciones que es les soliciten. Estas informaciones tienen carácter confidencial y los conciliadores no pueden divulgarlos sin consentimiento de la parte interesada.

Las decisiones de los conciliadores no tienen fuerza legal de obligar, pero si las partes llegan a un acuerdo del que se formalice acta, este acuerdo tiene el mismo valor que un convenio colectivo de trabajo. Si fracasa la conciliación, las partes pueden someterse al arbitraje si así lo manifiestan explícitamente. El Tribunal de arbitraje puede convocar a las partes, realizar las encuestas que estime necesarias e inspecciones oculares.

En 1927, al crearse la Oficina General del Trabajo por Ley N° 73, de 15 de noviembre, se la facultó para establecer un Consejo de Trabajo encargado de solventar las discordias. El procedimiento que fijaba el artículo 11 de esta ley fué modificado por una Ordenanza de 3 de mayo de 1930, en el sentido de que si los empleadores y asalariados deciden someter sus divergencias a la decisión del Consejo de Trabajo, unos y otros deberán presentar una información escrita con indicación exacta de las causas que las motivan y los medios de prueba para los distintos puntos puestos a discusión. Ante este requerimiento, la Oficina del Trabajo dispondrá la constitución del Consejo de Trabajo.

Con motivo de un conflicto suscitado en la navegación fluvial, fué aprobada la Ley N° 24, de 24 de octubre de 1940, prohibiendo la cesación del trabajo y la paralización del servicio a causa de conflictos colectivos. Si no se llegara a un acuerdo directo entre las partes, tendrían carácter obligatorio los procedimientos de conciliación y arbitraje previstos en la citada Ley 21, de 1920. Si las partes, o una de ellas, no acceden a someterse a la conciliación o al procedimiento arbitral o por cualquier causa no puede constituirse o funcionar el Tribunal en la forma prevista en dicha ley, corresponde dictar el fallo a un Tribunal de tres miembros designados por

el Presidente de la Nación (art. 1°). En este caso, las reglas de actuación serían dispuestas por el Gobierno en cuanto no estuviese previsto en la Ley 21, de 1920, en primer término citada.

Las cuestiones de índole particular entre el asalariado y el patrono se ventilan ante la justicia común por el trámite de los juicios verbales y al amparo de la Ley N° 10, de 1934. En 19 de septiembre de 1940 fué promulgado el Acto Legislativo número 1, de 1940, reformativo de la Constitución, ordenando al legislador la creación de la jurisdicción especial del trabajo. El Ministro de Trabajo, Higiene y Previsión Social, doctor Joaquín Caicedo Castilla, en conferencia dictada en el Colegio Nacional de San Bartolomé, el día 11 de marzo de 1941, ha expresado la inconveniencia de que los litigios del trabajo estén encomendados a una justicia ordinaria, lenta, costosa e inadecuada, exhortando a los juristas, industriales, obreros, estudiantes, hombres de ciencia y de pensamiento a que expongan sus ideas acerca del problema y manifiesten como ha de formarse la nueva jurisdicción y cuál debe ser su alcance.

32.—Cuba.

I.—SITUACION ECONOMICO-SOCIAL

1. Superficie.....	114.524 km ² .
2. Población.....	3.962.344 habitantes.
3. Densidad.....	34,7 habitantes por km ² .
4. Producción agrícola (1940):	
Azúcar de caña.....	23.358.000 quintales
Café.....	310.000 "
Tabaco.....	255.000 "
Arroz.....	152.000 "
Cacao.....	49.000 "

5. Ganadería (1934):

Vacunos, porcinos, etc.	951.000 cabezas
Carnes faenadas	90.000 toneladas
Aves (en 1937)	12.500.000 unidades

6. Producción minera:

Cobre	10.500 toneladas
Cromo	17.300 "

7. Industria manufacturera (1938):

Establecimientos	2.200
Personal ocupado	27.000
Capital invertido	101.500.000
Valor de materias primas	25.700.000
Valor de la producción	62.600.000

8. Comercio exterior:

Exportación	67.600.000 ex dólares EE. UU.
Importación	55.300.000 ex dólares EE. UU.

9. Precios minoristas de artículos de primera necesidad:

Pan	0.22	Aceite de oliva	0.65
Harina de trigo	0.06	Leche sin desnatar	0.08
Arroz	0.13	Nata	0.15
Macarrones	0.19	Mantequilla	0.61
Carne:		Queso (corriente)	0.33
De vaca: 1ª calidad ...	0.30	Huevos frescos (la docena)	0.24
" " 2ª "	0.26	Guisantes secos	0.22
" cerdo: 1ª "	0.54	Judías blancas	0.22
" " 2ª "	0.39	Patatas	0.09
" cordero: 1ª "	0.33	Ciruclas secas	0.33
" ternera: 1ª "	0.30	Confituras	0.43
" " 2ª "	0.26	Azúcar	0.11
Jamón	0.65	Chocolate	0.33
Tocino	0.39	Café	0.65
Margarina	0.39	Té	2.61
Grasa de cerdo	0.26	Sal de cocina	0.06
		Vino	0.25

II.—LEGISLACION EN VIGOR

Una ley de 9 de junio de 1924 adoptó disposiciones relativas a la fijación de tarifas de salarios y al procedimiento para solucionar los conflictos colectivos.

Una serie de decretos-leyes, de 5 y 18 de febrero y 10 y 24 de julio de 1935, modificaron ciertos puntos de la referida ley, principalmente en lo relativo a la composición de las Comisiones de Conciliación, a su competencia y al procedimiento que debían seguir.

Por Decreto N° 3315, de 10 de diciembre de 1941 (*Gaceta Oficial del 11*), establecióse un sistema de conciliación obligatoria (art. 1º) y arbitraje facultativo (art. 4º). Pero de conformidad al Acuerdo-Ley N° 5, de 20 de enero de 1942 (*Gaceta Oficial del 21*, dictado especialmente a los fines de la defensa, producción y abastecimiento, se ha impuesto el arbitraje obligatorio. Este principio ha sido desarrollado por el Decreto N° 559, de 4 de marzo de 1942 (*Gaceta Oficial del 5*).

Según estas disposiciones, conocida la existencia de un conflicto, el Ministerio del Trabajo dispone el inmediato nombramiento de una comisión integrada por un funcionario del propio Ministerio, un representante patronal y otro obrero, cuya misión será buscar con la mayor diligencia una solución armónica. La aceptación del nombramiento es obligatoria, salvo causa justificada (art. 1º, Decreto 3315, de 10 de diciembre de 1941, *Gaceta Oficial del 11*). Si la Comisión llega a un acuerdo, se levantará acta de los términos convenidos, haciendo constar los extremos en que mantuviera alguna discrepancia y que deban ser objeto de laudo arbitral. (Art. 1º, Decreto 559, de 4 de marzo de 1942, *Gaceta Oficial del 5*.) Con el acta referida finaliza el trámite conciliatorio y, seguidamente, la misma comisión se constituye en Comisión de Arbitraje en primera instancia y está obligada a dictar su laudo dentro de veinticuatro horas, extendiéndose este plazo hasta

un máximo de tres días si, por mayoría de éstos se estimara necesario practicar alguna investigación complementaria (artículo 2º, íd., íd.). La parte que esté disconforme con el fallo puede apelar ante la Comisión Nacional de Arbitraje existente en el Ministerio del Trabajo (art. 3º).

La Comisión Nacional de Arbitraje, que actúa en segunda y última instancia, está presidida por el Ministro o Subsecretario y la integran: el Director Letrado y un Asesor Jurídico del Ministerio, dos representantes patronales y dos obreros, designados por el Ministerio, seleccionándolos de ternas formadas por las respectivas asociaciones profesionales, que se renuevan cada año (art. 4º). La resolución que adopte, por unanimidad o mayoría, constituirá acuerdo obligatorio o laudo definitivo (art. 5º).

El incumplimiento del acuerdo da lugar a la imposición de multas entre 20 y 500 pesos (art. 7º), y si retirada la orden de ejecución del laudo arbitral, la parte afectada no cumpliera en el término de tres días, el Ministerio del Trabajo designa un delegado-interventor de la empresa patronal conforme autoriza el Decreto-Ley 251, de 22 de mayo de 1934, a fin de que se adopten las medidas que exija la inmediata ejecución del laudo (art. 8º).

En mérito del indicado Acuerdo-Ley, de 20 de enero de 1942, en cada rama de trabajo deben crearse Comisiones paritarias encargadas de informar al Poder Ejecutivo sobre la reglamentación y fijación de los salarios y sueldos mínimos y la promulgación de tarifas generales, teniendo en cuenta el nivel de vida y las peculiaridades de cada actividad.

33.—Chile.

I. — SITUACION ECONOMICO-SOCIAL

1. Superficie..... 741.767 km².
2. Población..... 4.287.445 habitantes.
3. Densidad..... 5,7 habitantes por km².

4. Precios de artículos de primera necesidad (Santiago):

Pan de trigo	2.25	Patatas	1.63
Arroz	2.57	Repollo	0.54
Harina de trigo.....	1.57	Manzanas	4.70
Macarrones	2.45	Ciruelas secas.....	3.88
Carne de vaca.....	7.15	Azúcar	2.14
” ” cerdo.....	10.25	Chocolate.....	13.—
” ” cordero.....	7.45	Café	10.63
” ” ternera.....	9.75	Té	46.30
Jamón	13.06	Cacao	13.—
Grasa de cerdo.....	9.05	Sal de cocina.....	0.50
Aceite de oliva.....	14.73	Cerveza.....	1.60
Leche sin desnatar	1.57	Vino.....	3.20
Mantequilla	22.17	Leña (10 kilos).....	1.95
Queso.....	13.90	Carbón (10 kilos).....	8.25
Huevos frescos (uno)	0.43		

5. Números índices de precios mayoristas: Base: 1929.

1939	218,7	1940	241,2
------------	-------	------------	-------

6. Fluctuaciones del nivel de ocupación. Números índices: Base: 1929.

A) Minas (Año 1940)		Papel y cartón.....	123,6
Carbón.....	101,8	Géneros de algodón	186,3
Cobre.....	97,4	Paños y lanas	109,5
Hierro.....	103,0	Fósforos	110,8
Oro (Lavaderos de)	60,8	Azúcar	130,8
Salitre.....	95,5	Cerveza.....	102,9
B) Industrias (Año 1941)		Tabaco.....	79,1
Cemento.....	137,7	Electricidad	159,2
		Gas, alquitrán y cock.....	130,0

7. Horas normales de trabajo en la industria: 48 por semana.

8. Ganancias promedias por día:

A) Minas de carbón (Año 1939)		B) Industrias (Año 1941)	
		Cemento.....	36.18
Del fondo:		Papel y cartón.....	39.36
Barreteros.....	30.77	Paños y lanas	19.49
Otros	18.57	Géneros de algodón	14.94
De la superficie:		Fósforos	14.94
Explotación	14.72	Azúcar	29.28
Secciones varias	14.73	Cerveza	20.61
Sección marítima.....	21.35	Tabaco.....	17.22
		Electricidad	22.18
		Gas, alquitrán y cock.....	26.82
		Promedio	23.48

9. Salario por hora de los obreros (hombres adultos) en industrias y profesiones características (Santiago):

Construcciones mecánicas:		Imprenta y encuadernación:	
Ajustadores	2.50	Tipógrafos	4.11
Torneros	2.50	Linotipistas	4.37
Moldeadores	2.30	Conductores máqu. planas	4.50
Modeladores	2.20	Encuadernadores	3.50
Peones en general	1.25	Peones	1.50
Edificación:		Alimentación:	
Albañiles y coloc. ladrillos	2.25	Panaderos: Amasadores ..	3.—
Estructores de hierro	2.—	Transportes:	
Hormigoneros	1.95	Tranvías: Conductores ...	2.25
Carpinteros y ensamblad.	2.76	„ Cobradores-guardas	1.75
Pintores	2.20	Omnibus: Conductores ..	—
Plomeros	2.—	Acarreo: Chófer. camiones	2.—
Electricistas	2.50	Distribución de electricidad:	
Peones	1.50	Electricistas (of. de redes)	2.50
Mobiliario:		Peones de redes	1.50
Ebanistas	2.37	Servicios municipales:	
Tapiceros	2.25	Peones	1.50
Lustradores	1.85		

10. Migraciones (1939):

Emigrantes	47.906	Inmigrantes	54.486
------------------	--------	-------------------	--------

II.—LEGISLACION EN VIGOR

De acuerdo a los términos del Código, de 13 de mayo de 1931, hállanse ligados por un contrato colectivo todos los empleadores que han firmado el contrato personalmente o por medio de sus representantes legales, y todos los asalariados pertenecientes a los sindicatos legalmente constituídos que les representan en el momento de la otorgación del convenio (art. 17). Sus estipulaciones constituyen cláusulas obligatorias y forman parte integrante de los contratos individuales del trabajo que se concierten mientras el convenio colectivo esté en vigor (art. 18).

El Código define el contrato colectivo (art. 3º), como la

convención celebrada entre un patrono o una asociación de patronos por una parte, y un sindicato o confederación de sindicatos, por otra, con el fin de establecer ciertas condiciones comunes de trabajo o de salario, sea en una empresa o en un grupo de empresas industriales.

El contrato debe indicar las profesiones, oficios o industrias a que se aplicará, el lugar o lugares en que ha de regir, la fecha en que entrará en vigor, el plazo de su duración y la forma de prorrogarlo y de rescindirlo o denunciarlo (art. 20).

Exige el Código que se celebre el contrato colectivo con una asociación sindical legalmente constituída, la cual asume la representación de los trabajadores de un establecimiento o de una industria determinada. Jurídicamente, el contrato colectivo de trabajo importa, a juicio del profesor WALKER LINARES, una innovación trascendental, dentro de los conceptos tradicionales del derecho, pues "aun cuando algunos tratadistas lo hayan considerado como agencia oficiosa, o estipulación por otro, o contrato de adhesión, o contrato innominado, parece difícil poderlo encuadrar dentro de los moldes jurídicos clásicos, siendo una creación característica del derecho social".

El Decreto de 18 de agosto de 1932 previó la creación de comisiones permanentes de conciliación y de arbitraje encargadas de solucionar los conflictos colectivos. Los miembros de las comisiones seleccionáronse de entre los que figuraban en la lista de candidatos sometida a las autoridades competentes por las organizaciones profesionales.

La Ley 4056, de 8 de septiembre de 1924, estableció las normas para resolver los conflictos del trabajo, creando Juntas permanentes de Conciliación y Arbitraje. Esta ley ha sido incorporada, con pocas modificaciones, al Código del Trabajo (título II, del libro IV, arts. 502 al 556). El sistema se apoya en los principios de conciliación obligatoria y arbitraje facultativo.

Cuando en una empresa que ocupe a más de diez obreros

o empleados, se produzca una cuestión susceptible de provocar un conflicto que afecte total o parcialmente al personal, o cuando de hecho se hubiere producido un conflicto de esta naturaleza, los obreros o empleados deberán nombrar cinco delegados, a fin de entablar negociaciones con la empresa o su representante y proceder al arreglo de la dificultad suscitada. Según el reglamento de 10 de septiembre de 1936, esta delegación será formada por el respectivo directorio del sindicato industrial, cuando éste existiere en la empresa; la delegación hará sus peticiones por escrito y el jefe deberá recibirlas dentro de las veinticuatro horas, debiendo pronunciarse sobre ellas en un plazo máximo de cinco días.

No pueden ser elegidos delegados sino obreros o empleados mayores de 25 años, de uno u otro sexo, que tengan por lo menos un año de antigüedad en el establecimiento.

La instancia de conciliación obligatoria tiene lugar ante las Juntas Permanentes de Conciliación que funcionan en la capital de cada departamento del país, pudiendo también existir juntas especiales para determinadas industrias. Estas juntas, integradas por representantes patronales y obreros, son organismos permanentes, presididos por el Inspector del Trabajo, sin derecho a voto.

La respectiva Junta permanente de conciliación, dentro de las 48 horas que sigan al conflicto, conmina a las partes a someterlo a su conocimiento; oye por separado a patronos y a obreros; estudia los antecedentes y procura obtener un arreglo. Si fracasa la conciliación y las partes no recurren al arbitraje, o se declara la huelga, la Junta expide un informe sobre las características del conflicto y las gestiones de conciliación, indicando la parte que ha rechazado el arbitraje. Si termina la conciliación con el avenimiento de las partes, y una de éstas rehuye cumplir lo convenido, el Presidente de la Junta dispone, a petición de cualquier interesado, la publicación de un amplio informe fundado.

Una vez fracasada definitivamente la conciliación, las partes

pueden, de común acuerdo, someter la cuestión a la decisión arbitral.

El Tribunal arbitral se integra por uno o tres árbitros, designados de acuerdo por las partes, y no puede funcionar sin que previamente se haya reanudado el trabajo. Los árbitros deben expedir su fallo por mayoría de votos dentro de un plazo de treinta días, siendo obligatorio para las partes por un período nunca inferior a seis meses.

Los Tribunales del Trabajo (título I, libro IV, arts. 416 a 502 del Código), son de dos grados. En primera instancia: Juzgados del Trabajo; en segunda instancia: Tribunales de Alzada del Trabajo. Su competencia se extiende a todas las cuestiones de carácter contencioso que suscite la aplicación de las disposiciones del Código del Trabajo y de las estipulaciones de los contratos de trabajo (accidentes, inclusive); cumplimiento de la ley sobre seguro obligatorio de enfermedad, invalidez y vejez y, por último, al cumplimiento de los títulos V y VI de la Ley de Empleados Particulares, por lo que respecta al fondo de retiro y al seguro.

Les está vedado calificar la calidad de empleado particular mientras una persona está prestando sus servicios, porque esta materia se reserva a la Junta Clasificadora de Empleados y Obreros (art. 111 del Código). Los Jueces del trabajo conocen en única instancia en los asuntos cuya cuantía no exceda de mil pesos, y en primera instancia de los que excedan de esa suma.

Tratándose de denuncias por infracciones a las leyes sociales, resuelven en única instancia aquellas en que se soliciten multas hasta quinientos pesos, y en primera instancia en los demás casos, y, por último, conocen en primera instancia de las cuestiones que no son susceptibles de apreciación pecuniaria, como las relativas a la determinación de la calidad legal de ciertas personas (art. 419).

La segunda instancia corresponde a los Tribunales de Alzada del Trabajo, que tienen su asiento en las ciudades que

determine el Presidente de la República, actualmente Iquique, Valparaíso, Santiago y Concepción. Son Tribunales colegiados compuestos por el Presidente del Tribunal, por un empleador o patrono, por un empleado y por un obrero, todos designados por el Presidente de la República. Cuando se trata de litigios relativos al contrato de embarco, forman parte del Tribunal de Alzada un armador, un oficial y un tripulante de naves mercantes en reemplazo del empleador o patrono, del empleado y del obrero, respectivamente (art. 420). No pueden ser miembros del Tribunal de Alzada las personas que desempeñan cargos de dirección o de representación en asociaciones o gremios. Los Jueces del Trabajo y los Presidentes de los Tribunales de Alzada deben ser abogados, siendo estos cargos incompatibles con los del Poder Judicial.

De acuerdo con la Ley N° 5158, de 12 de abril de 1933, los Tribunales han quedado sometidos a la jurisdicción correccional, disciplinaria y económica de la Corte Suprema de Justicia.

Además de estos organismos, en 1937 instituyéronse Comisiones Mixtas de Sueldos en cada provincia de Chile. Están presididas por el intendente e integradas por dos empleadores y dos trabajadores. Su misión consiste en establecer el "sueldo vital" y resolver las reclamaciones relacionadas con el pago de salarios, siendo apelables sus decisiones ante la Comisión Mixta Central, que reside en Santiago y está integrada por cuatro representantes patronales y otros tantos asalariados.

34.—Méjico.

I. — SITUACION ECONOMICO-SOCIAL

1. Superficie..... 1.963.890 km².
2. Población..... 19.546.135 habitantes.
3. Densidad..... 0,9 habitantes por km².
4. Población activa..... 5.165.803 habitantes.

5. Valor de la producción:

Años	Producción en miles de pesos	Años	Producción en miles de pesos
1938	762.156	1940	946.065
1939	872.827	1941	1.085.031

6. Obreros ocupados en las industrias de transformación:

Años	Personal	Años	Personal
1938	113.352	1940	114.838
1939	112.629	1941	120.613

7. Fluctuación del nivel de ocupación. Ciudad de Méjico (1940):

Números índices. Base: 1929.

Actividades	Números índices	Actividades	Números índices
Fundición de hierro y acero	116	Calzado.....	51
Cemento.....	152	Artículos de caucho.....	113
Vidrio.....	95	Conservas alimenticias....	137
Papel.....	106	Azúcar.....	98
Lana ⁽¹⁾	119	Cerveza.....	171
Algodón ⁽²⁾	102	Tabaco.....	98
Bonetería ⁽²⁾	100		

⁽¹⁾ Hilados y tejidos. ⁽²⁾ Calcetería.

8. Horas de trabajo por semana:

Año 1940

Actividades	Cantidad de horas semanales	Actividades	Cantidad de horas semanales
Petróleo, minas, metalurgia	43,04	Curtiduría.....	44,68
Fundición.....	45,53	Caucho (y hule).....	43,22
Talleres mecánicos.....	45,43	Jabón.....	36,88
Materiales construcción..	43,77	Productos químicos.....	45,63
Construcción, edificación..	43,27	Molinos de granos.....	46,02
Carpintería, ebanistería..	46,84	Panaderías, pastelerías...	45,36
Papel.....	47,93	Pastas aliment. y galletitas	42,55
Imprenta, encuadernación	41,80	Dulces, chocolates.....	45,82
Algodón.....	42,94	Cerveza.....	47,04
Lana.....	47,15	Cigarros.....	42,86
Calcetería.....	44,13	Distribución electricidad.	43,30
Ropa de trabajo.....	41,16	Transporte urbano.....	45,65
Calzado.....	42,60	Servicios municipales....	47,68

9. Importe total de salarios pagados a los obreros ocupados en las industrias de transformación:

Años	Salarios pagados en miles de pesos	Años	Salarios pagados en miles de pesos
1938	129.979	1940	153.757
1939	145.066	1941	166.666

10. Ganancias promedias por hora:

Año 1940			
Actividades		Actividades	
Petróleo, minas y metalurgia	0,77	Curtidurías	0,63
Fundición	0,88	Caucho y hules	0,78
Talleres mecánicos	0,51	Jabón	0,64
Materiales para construcción	0,58	Productos químicos	0,57
Construcción y edificación	0,46	Molinos de granos	0,55
Carpintería y ebanistería	0,50	Panadería y pastelería	0,57
Papel	0,65	Pastas alimenticias y galletas	0,42
Imprenta y encuadernación	1,07	Dulces y chocolates	0,46
Algodón	0,69	Cerveza	0,70
Lana	0,54	Cigarros	0,58
Calcestería	0,44	Distribución de electricidad	1,08
Ropa de trabajo	0,36	Transporte urbano	0,73
Calzado	0,64	Servicios municipales	0,41

11. Salario hora de los obreros (hombres adultos) ocupados en industrias y profesiones características (Méjico):

Industrias y profesiones	Salario por hora normal	Industrias y profesiones	Salario por hora normal
Construcciones mecánicas:		Imprenta y encuadernación:	
Ajustadores	0,54	Tipógrafos	0,89
Turneros	0,54	Linotipistas	2,38
Moldeadores	0,47	Conductores máqu. planas	1,39
Peones en general	0,36	Encuadernadores	0,64
Edificación:		Alimentación:	
Albañiles y coloc. ladrillos	0,54	Panaderos: Amasadores ...	0,69
Estructores de hierro	—	Transportes	
Carpinteros y ensamblad.	0,48	Tranvías: Conductores ...	0,65
Pintores	0,47	„ Cobradores-guardas	0,57
Plomeros	0,55	Acarreo: Chófer. camiones	1,01
Peones	0,39	Distribución de electricidad:	
Mobiliario:		Electricistas (of. de redes)	1,10
Ebanistas	0,72	Peones de redes	0,52
Lustradores	0,47	Servicios municipales:	
Tapiceros	0,59	Peones	0,36

12. Salario mínimo:

Números índices. Base: 1934-1935.

Bienes	General	En ciudades	En el campo	Varios
1934-35	100	100	100	100
1936-37	126	114	111	144
1938-39	116	127	120	106
1940-41	129	132	119	133

13. Números índices del costo de la vida:

Base: 1934.

Año y mes	Índice general	Alimentación	Vestido
1941			
Agosto	160,74	154,73	210,01
Septiembre	163,85	158,52	210,01
Octubre	175,94	168,88	219,29
Noviembre	177,09	170,38	219,36
Diciembre	179,49	170,35	219,36
1942			
Enero	177,37	170,11	219,84
Febrero	175,82	168,39	226,05
Marzo	179,53	172,13	228,17
Abril	185,30	176,27	250,81
Mayo	187,52	180,52	237,75
Junio	188,64	178,78	245,53
Julio	188,93	178,81	246,95

14. Precios promedios anuales de artículos de primera necesidad en pesos (al por menor):

Año 1940			
Artículos	Precios	Artículos	Precios
Aceite de ajonjolí	0,97	Café planchuela, de 1ª ...	1,06
„ „ olivo	4,58	„ „ „ 2ª ...	0,89
„ quebrado	1,86	Carne de cabra	0,29
Arroz entero	0,34	„ „ carnero	1,21
„ mediano	—	„ „ cerdo	1,40
Azúcar cúbica	0,41	„ „ res, de 1ª	0,81
„ granulada	0,35	„ „ „ 2ª	0,61
„ granulada, de 2ª ...	0,31	Chile ancho seco	1,91
„ pilón, de 1ª	0,32	„ mulato „	2,42
Café caracolillo	1,23	„ pasilla „	1,55

Artículos	Precios	Artículos	Precios
Frijol bayo.....	0,25	Maíz de tierra fría.....	0,16
" negro.....	0,26	Manteca pura de cerdo....	1,49
" otros colores.....	0,32	" vegetal.....	1,10
Carbanzo de 1ª.....	0,48	Mantequilla.....	3,57
" " 2ª.....	0,29	Papa amarilla.....	0,28
Haba seca.....	0,22	" blanca.....	0,17
Harina de trigo, de 1ª...	0,37	Pastas blancas.....	0,51
" " " 2ª...	0,32	Piloncillo o panocha.....	0,33
Huevos (uno).....	0,09	Queso añejo del país.....	1,71
Jabón para lavar.....	0,62	" fresco " ".....	1,09
Leche pasteurizada.....	0,27	Sal en grano.....	0,13
" certificada.....	0,30	" refinada del país.....	0,14
Lentejas.....	0,32		

ARGENTINA

15. Números índices de precios mayoristas: Base: 1929 = 100.

Años	Números índices	Años	Números índices
1939.....	127,0	1940.....	128,2

16. Conflictos del trabajo solucionados. Números índices:

Base: 1935.

Años	Trabajadores en conflicto	Conflictos	Cantidades pagadas por los patrones
1935.....	100,0	100,0	100,0
1936.....	261,0	98,4	112,8
1937.....	44,6	166,2	242,7
1938.....	84,4	127,9	248,7
1939.....	128,8	169,6	364,6
1940.....	186,3	142,6	352,6

17. Conciliación y arbitraje:

a) Expedientes iniciados durante un año (1º de septiembre de 1940 al 31 de agosto de 1941)

Conceptos	Casos
Peticiones con emplazamiento de huelga.....	198
Emplazamiento por solidaridad.....	8
Conflictos económicos.....	87
" gremiales.....	212
" individuales.....	4.271
Depósito de contratos colectivos.....	364
" reglamento del trabajo.....	13
Aprobación de convenios (solicitudes).....	1.899

Conceptos	Casos
Embargos precautorios (solicitudes).....	120
Convenios recibidos de Juntas Federales de Conciliación para su archivo.....	1.875
Total.....	9.047

b) Expedientes terminados en el mismo período.

Emplazamientos de huelga, solucionadas por convenio.....	61
Huelgas declaradas inexistentes.....	4
Conflictos económicos.....	27
" gremiales.....	34
" individuales.....	2.519
Contratos depositados.....	343
Reglamentos depositados.....	13
Convenios sin antecedentes, aprobados.....	1.755
Embargos precautorios despachados.....	118
Convenios Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje.....	1.875
Total.....	6.749

18. Sindicatos obreros:

Sobre el total de trabajadores afiliados a sindicatos en las industrias de jurisdicción federal, en el año 1940, corresponden, por actividades, los siguientes porcentajes:

Transportes.....	24,83 %
Minas.....	23,94 "
Productos alimenticios (azúcar y empacadoras de mariscos)	8,87 "
Textiles.....	23,04 "
Petróleo.....	5,71 "
Cargaduría, alijo y estiba.....	4,20 "
Luz, fuerza y calefacción eléctricas.....	2,16 "
Edificación y construcción (carreteras, puentes, muelles, vías férreas, etc.).....	1,83 "
Otras actividades no especificadas en la Selección Nacional de Ocupaciones.....	1,45 "
Telégrafos, teléfonos y radios, manejados por empresas particulares.....	1,21 "
Papel (fabricación).....	0,90 "
Salinas.....	0,63 "
Silvicultura, caza y pesca.....	0,52 "
Varias industrias que por sus pequeñas frecuencias fueron agrupadas.....	0,71 "

19. Migraciones (Año 1939):

Emigrantes.....	11.370	Immigrantes.....	30.255
-----------------	--------	------------------	--------

II.—LEGISLACION EN VIGOR

La Ley Federal del Trabajo, de fecha 18 de agosto de 1931, pone en ejecución el principio contenido en el inciso XX del artículo 123 de la Constitución, en cuanto se refiere a la obligación de someter las diferencias o conflictos entre el capital y el trabajo a una Junta de Conciliación y Arbitraje formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos y uno del gobierno.

El título octavo de la Ley Federal del Trabajo desarrolla ampliamente el sistema orgánico y el régimen funcional de los organismos de conciliación y arbitraje, desde las Juntas Municipales de Conciliación a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, pasando por las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje y las Juntas Federales de Conciliación (art. 334), sin olvidar las Comisiones Mixtas, órganos ajenos a la gradación jerárquica de las autoridades del trabajo, y que actúan solamente cuando patronos y trabajadores, de mutuo acuerdo, deciden crearlos al estipular las condiciones de los contratos colectivos ².

Las Juntas Municipales de Conciliación, compuestas de un representante del gobierno—designado por el Ayuntamiento o Concejo Municipal—de un representante patronal y de un representante obrero, tienen por misión conciliar a las partes en los litigios derivados del contrato de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con éste, ya sean de carácter indi-

² Estas Comisiones Mixtas tienen las funciones económicas y sociales que las partes estimen pertinentes asignarles, pero carecen de facultades ejecutivas, por lo que deben acudir a las Juntas de Conciliación para que éstas ejecuten las resoluciones que los integrantes de aquellas Comisiones Mixtas hayan declarado obligatorias (art. 335). La Secretaría del Trabajo y Previsión, en la *Memoria de Labores*, correspondiente al período septiembre 1940-agosto 1941, dice en la página 235: "Los contratos colectivos en diversas ramas de la industria han dado vida, en condiciones de obligatoriedad para las partes, a Comisiones Mixtas de Fábrica y a otros órganos privados, para la resolución de los conflictos obreros-

vidual o colectivo. Las controversias que, por su naturaleza competen a la Junta Central que por jurisdicción corresponda, las recibirán para elevarlas a conocimiento de aquélla, así como los conflictos en que las partes no hubieren llegado a una avenencia. Las Juntas Municipales también cuentan, entre sus atribuciones, con la de sancionar los convenios que ante ellas celebren las partes y la de practicar las diligencias que ordene la Junta Central de que dependan. Las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje están instaladas y funcionan con carácter permanente en la capital de cada uno de los Estados que integran la Federación, en los Territorios Federales y en el Distrito Federal (ciudad de Méjico), pudiendo, en aquellos Estados, en que por las necesidades de las industrias sea indispensable crear varias juntas, hacerlo así el Gobernador, fijando a cada una la jurisdicción que corresponda.

Se integran con un representante del Gobernador del Estado o Territorio o del Jefe del Departamento del Distrito Federal, y un representante de los trabajadores y otro de los patronos de cada rama de la industria o grupo de trabajadores diversos. Compete a las Juntas Centrales conocer en instancia conciliatoria en todas las diferencias o conflictos colectivos, siempre que se deriven del contrato de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con éste, y afecten a todas las industrias del Estado representadas en la Junta. Si el conflicto no comprende todas las industrias, actuarán juntas especiales de las ramas afectadas, siendo competentes en litigios individuales y colectivos. Tanto las Juntas Centrales en pleno, como

patronales; esto, que aparentemente conduce a la pronta resolución de esos conflictos, de hecho y con relativa frecuencia, sólo ha servido para prolongarlos y crear dificultades técnicas en su relación con las normas de la prescripción y con el despacho de las medidas precautorias, ya que éstas, como incidentales, no responden a juicio alguno formal, por una parte, y por otra, la prescripción sólo se interrumpe por demanda ante Junta competente, y conforme al artículo 123 de la Constitución General, jamás podrán ser considerados aquellos organismos como autoridades del trabajo.

la especiales, tienen facultad para resolver en forma de arbitraje las cuestiones que no se hayan resuelto mediante avenencia en la instancia de conciliación (arts. 349, 350 y 351).

Las Juntas Federales de Conciliación sólo intervendrán para lograr una avenencia amistosa entre las partes (art. 352). Finalmente, en la ciudad de Méjico está constituida una Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, con facultades para conocer de los conflictos que surjan en empresas que exploten actividades de concesión federal en los servicios públicos. Está presidida por un funcionario designado por la Secretaría del Trabajo. La Junta Central Federal de Conciliación y Arbitraje actúa en pleno o en grupos especiales.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en la Memoria de Labores del período septiembre de 1940-agosto de 1941, expresa (pág. 235), que la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje es insuficiente, por defectos en su organización, para resolver la multitud de conflictos que se someten a su consideración, por lo que aboga por la necesidad de modificar su organización aumentando el número de los organismos.

Por el mismo sistema de conciliación y arbitraje, comisiones especiales fijan los salarios mínimos (arts. 414 a 428).

35.—Perú.

I. — SITUACION ECONOMICO-SOCIAL

1. Superficie.....	1.249.049 km ² .
2. Población.....	7.023.111 habitantes (1940).
3. Densidad.....	5,62 habitantes por km ² .
4. Enseñanza:	
Escuelas primarias.....	4.727 Escuelas secundarias.....
Alumnos.....	492.989 Alumnos.....
	32 14.654
5. Extranjeros residentes:	63.805

6. Comercio exterior (1940):

Importación: 431.951 toneladas por un valor de 357.821.403 soles oro.
Exportación: 1.977.103 toneladas por un valor de 494.095.283 soles oro.

7. Producción minera (1941).... Por valor de 322.317.020 soles oro.

8. Producción agrícola (1937).... Por valor de 400.000.000 soles oro.

9. Producción ganadera (1937).... Por valor de 100.000.000 soles oro.

10. Coste de la vida. Números índices: Base: 1913.

Fecha	Número índice	Fecha	Número índice
1935.....	152,1	Enero 1942.....	214,9
1936.....	159,6	Febrero „.....	219,7
1937.....	170,3	Marzo „.....	219,1
1938.....	172,1	Abril „.....	219,9
1939.....	170,2	Mayo „.....	220,1
1940.....	183,1	Junio „.....	221,4
1941.....	198,2		

11. Fluctuaciones de la alimentación, alquileres e indumentaria:

Números índices. Base: 1913.

Fecha	Alimentación	Alquiler	Indumentaria
1935.....	147	154	169
1936.....	157	160	174
1937.....	173	166	180
1938.....	169	178	191
1939.....	159	186	206
1940.....	174	186	181
1941.....	197	186	241
1942 - Enero.....	212	205	272
„ - Febrero....	219	205	272
„ - Marzo.....	218	205	272
„ - Abril.....	217	205	283
„ - Mayo.....	217	205	285
„ - Junio.....	219	205	285

12. Precios minoristas de artículos de primera necesidad (Lima):

Carne de vaca.....	1,52	Frijoles bayos.....	0,50
„ „ carnero.....	1,20	Harina de trigo.....	0,44
„ „ cerdo.....	1,72	Leche de vaca.....	0,45
Aceite comestible.....	1,—	„ evaporada (lata) ...	0,65
Arroz corriente.....	0,46	Maíz para gallinas.....	0,24
Azúcar blanco.....	0,30	Manteca de cerdo.....	1,80
Patatas blancas.....	0,25	Pan.....	0,65
Fideos.....	0,67		

13. Números índices de precios mayoristas:

Base: 1929.

Año	Número índice	Año	Número índice
1939	116,1	1940	133,0

14. Migraciones:

Años	Emigrantes	Años	Inmigrantes
1939	43.978	1939	45.873
1940	28.358	1940	29.662

II.—LEGISLACION EN VIGOR

En aplicación de la ley de 21 de marzo de 1935, fundada sobre la Ley de Principio, de 12 de de abril de 1930, fué instituído en el distrito de Lima un Tribunal del Trabajo. La ley de 12 de abril de 1930 prescribía la institución de Tribunales del Trabajo compuestos de un juez único, en los centros industriales más importantes del Perú, a saber: Lima y Callao.

Dos decretos, de 10 de julio y 6 de diciembre de 1935, contienen, respectivamente, disposiciones relativas a la creación de una sección jurídica en el Departamento del Trabajo, encargada de aconsejar y de representar gratuitamente a los trabajadores en caso de juicio ante los Tribunales.

En 23 de marzo de 1936, fué dictado un decreto sobre la organización de la Dirección del Trabajo y de la Previsión Social, que contiene un capítulo especial dedicado a la reglamentación de las divergencias colectivas del trabajo por medio de la conciliación y el arbitraje.

Según este decreto, las organizaciones o agrupaciones de asalariados deben informar a la Sección del Trabajo de todo conflicto del trabajo y enviar una copia de sus peticiones. Cuando la Sección del Trabajo reciba estas informaciones, constituirá, en un plazo de cuarenta y ocho horas, un Comité de Conciliación presidido por el Jefe de la Sección del Tra-

bajo o su delegado y compuesto de dos representantes de cada una de las partes. El Comité deberá intentar el arreglo amistoso del conflicto. En caso de fracaso de la conciliación o si se considera imposible el acuerdo por razón de la naturaleza del conflicto, éste será sometido a un Tribunal de Arbitraje en un plazo de cuarenta y ocho horas. Este Tribunal estará compuesto de un árbitro patronal y de un árbitro obrero designados por las partes interesadas, y si no hay acuerdo, nombrados de oficio por la Dirección del Trabajo, y un tercer árbitro, elegido entre los miembros del Poder Judicial, por el Presidente del Tribunal Supremo de Lima o por los presidentes de los Tribunales Superiores en provincias.

El Tribunal podrá citar testigos, ordenar encuestas, exigir la presentación de libros; en una palabra, todos los actos de instrucción que fueren útiles para determinar los hechos. Las sentencias serán dadas por mayoría de votos. Si los árbitros no pueden ponerse de acuerdo, el tercer árbitro deberá proponer una solución de transigencia.

La sentencia arbitral será obligatoria en los casos siguientes: si las partes están de acuerdo para someter la diferencia a la decisión del Tribunal de arbitraje, mientras dura el procedimiento o después de su fracaso; si los conflictos afectan a los servicios públicos o si el gobierno decide que la sentencia debe ser obligatoria, porque el conflicto se prolonga indefinidamente y no puede ser resuelto por acuerdo directo entre las partes; si el conflicto se produce entre obreros agrícolas (yanaconas) y propietarios o administradores de haciendas; si se declara obligatoria la sentencia en virtud de una ley, de un decreto o de una resolución.

Durante el período de procedimiento, cada una de las partes deberá abstenerse de todo acto que pueda lesionar los intereses de la parte contraria.

Del mismo modo, una vez pronunciada la sentencia, los empleadores deben abstenerse de todo acto que pueda ser considerado como represalia contra los asalariados.

Las partes que no se sometan a las disposiciones fijadas por el decreto son castigadas con multas de 50 a 5.000 soles o con prisión de 10 a 30 días.

36.—Uruguay.

I. — SITUACION ECONOMICO-SOCIAL

1. Superficie..... 189.926 km².
2. Población..... 2.146.545 habitantes.
3. Densidad..... 11,48 habitantes por km².

4. Enseñanza:

Número de escuelas: 1665 (88 % del Estado; 12 % particulares).

Número de alumno: 214.419

5. Establecimientos industriales..... 11.470
6. Capital líquido..... 247.272.172

7. Personal ocupado en la industria:

Empleados .. 10.403 Obreros 79.725 Total..... 90.128

8. Sueldos y salarios pagados al personal ocupado en la industria:

Sueldos (a empleados): 9.730.918 Salarios (a obreros): 34.938.674
Total: 44.669.592

9. Coste de materias primas, envase, combustibles, lubricantes, fuerza motriz comprada, etc.:

150.835.938

10. Valor de la producción..... 264.813.114

11. Valor añadido por la manufactura..... 113.977.176

12. Fluctuaciones anuales del coste de la vida y de los principales elementos que lo componen. Números índices:

Base: 1929.

Años	Coste de la vida	Alimentación	Alquiler	Indumentaria
1939.....	103,2	97,5	80,0	112,8
1940.....	107,8	102,5	104,1	120,3
1941.....	107,1	102,1	104,1	125,3
1942.....	110,3	105,6	104,1	138,4

190

13. Precios minoristas de artículos de primera necesidad:

Artículos	1940	1941	1942	(Enero) 1943
Aceite.....	0.66	0.90	0.69	0.51
Arroz.....	0.18	0.21	0.23	0.22
Boniato.....	0.06	0.06	0.06	0.07
Carne de vaca....	0.20	0.20	0.20	0.20
Harina de trigo...	0.11	0.11	0.13	0.13
Huevos (docena)...	0.37	0.37	0.38	0.33
Leche.....	0.12	0.12	0.12	0.13
Patatas.....	0.11	0.11	0.11	0.11
Pan.....	0.12	0.12	0.15	0.16
Pastas.....	0.18	0.17	0.20	0.20
Queso.....	0.74	0.79	0.85	0.85
Vino.....	0.25	0.23	0.20	0.19
Aúcar.....	0.21	0.20	0.25	0.30
Café.....	0.91	0.91	0.93	0.93
Kerosene.....	0.11	0.11	0.11	0.11
Carbón de leña...	0.08	0.08	0.09	0.10
Jabón.....	0.22	0.22	0.25	0.25
Grasa de vaca....	0.25	0.23	0.30	0.30

14. Fluctuaciones del nivel de ocupación. Números índices: 1940:

Base: 1929.

Actividades	Números índices
Vehículos.....	114,3
Metales y sus productos.....	133,8
Piedras y arcilla.....	119,3
Productos forestales y su manufactura.....	102,6
Papel, cartón y derivados.....	130,3
Imprenta y periódicos.....	122,4
Textiles y sus manufacturas.....	112,2
Industrias del vestido.....	130,0
Cuero y sus manufacturas.....	138,3
Caucho y sus manufacturas.....	109,0
Productos químicos.....	111,6
Productos alimenticios.....	109,7
Bebidas.....	115,0
Tabaco.....	88,0

15. Horas de trabajo normales de los obreros (hombres adultos) en industrias características:

	Horas por semana
Construcciones mecánicas, mobiliario, imprenta y encuadernación.....	44
Edificación, alimentación, transporte y electricidad.....	48
Peones de servicios municipales.....	30

191

16. Ganancias promedias mensuales (hombres y mujeres):

Actividades	Cantidad en pesos
Minas y canteras	36,35
Metales y sus productos.....	48,96
Vehículos	51,27
Piedras y arcilla.....	44,80
Construcción	35,80
Productos forestales y sus manufacturas.....	34,18
Papel y cartón	38,69
Imprenta y periódicos.....	59,04
Tejidos y sus manufacturas.....	38,29
Industria del vestido.....	32,71
Cuero y sus manufacturas.....	31,24
Caucho y sus manufacturas.....	47,05
Industria química	41,49
Productos alimenticios	44,16
Bebidas	55,67
Tabaco.....	33,80

Ganancia promedio en la industria,
por obrero y mes..... 42,08

17. Salario hora de los obreros (hombres adultos) en industrias y profesiones características:

Industrias y profesiones	Salario por hora	Industrias y profesiones	Salario por hora
Edificación:		Imprenta y encuadernación:	
Construcciones mecánicas:		Tipógrafos	0,38
Ajustadores	0,49	Linotipistas	0,60
Torneros	0,49	Conductores máqu. planas	0,45
Moldeadores	0,39	Encuadernadores	0,37
Modeladores	0,46	Peones	0,26
Peones en general	0,28	Alimentación:	
Albañiles y coloc. ladrillos	0,41	Panaderos. Amasadores ..	0,41
Estructores de hierro	0,44	Transportes:	
Hormigoneros	0,44	Tranvías: Conductores ...	0,38
Carpinteros y ensamblad.	0,41	„ Cobradores-guardas	0,32
Pintores	0,41	Acarreo: Chófer. camiones	0,42
Plomeros	0,47	Distribución de electricidad:	
Electricistas	0,43	Electricistas (of. de redes)	0,43
Peones	0,30	Peones de redes	0,31
Mobiliario:		Servicios municipales:	
Ebanistas	0,40	Peones	0,40
Tapiceros	0,45		
Lustradores	0,40		

18. Cantidad anual de huelguistas:

Año	Cantidad	Año	Cantidad
1935	699	1938	4.798
1937	2.023	1939	16.631

19. Detalle de los conflictos ocurridos en 1939:

Huelgas	20	Salarios perdidos por:	
Hombres	15.901	Hombres	1.360.577
Mujeres	776	Mujeres	33.760

20. Comercio exterior:

Importación.....	84.090.243	Exportación	101.366.303
------------------	------------	-------------------	-------------

21. Producción agrícola:

Personal ocupado en tareas agrícolas

Quintales sembrados (1938):

Trigo	500.808	Alpiste.....	3.300	Maní	2.160
Lino.....	81.430	Centeno.....	52	Porotos	4.694
Avena.....	83.155	Maíz.....	27.633	Patatas	75.414
Cebada.....	9.873	Alfalfa	1.194	Arroz	10.488

Uva cosechada

Vino elaborado.....

Tabaco

Cemento Portland: 158.359 toneladas por un valor de 3.459.900 pesos.

Aceites (en kilogramos):

Comestibles: 6.718.828 Industriales: 797.265 Medicinales: 5.000

22. Producción ganadera (1939):

	Cabezas		Cabezas
Bovinos	8.296.890	Mulares y asnales.....	10.915
Ovinos	17.931.327	Caprinos	28.129
Equinos	644.200	Porcinos	346.329

II.—LEGISLACION EN VIGOR

Escasos son, en la materia que constituye el objeto principal de esta obra, los preceptos que contiene la legislación social uruguaya, tan copiosa en otros aspectos de protección obrera. La parquedad, no obstante, es compensada por el alcance de su contenido. Una ley de 4 de agosto de 1937 faculta al Instituto del Trabajo y Servicios Anexados y al de Jubilaciones y Pensiones, para vigilar, en lo que les sea pertinente, el cumplimiento de los convenios celebrados entre patronos y obreros (art. 1º). De manera que implícitamente reconoce la validez de los contratos que, aunque no lo diga de modo manifiesto, han de tener el carácter de convenios colectivos de condiciones de trabajo. Pero los términos imprecisos de la ley empleados al decir "convenios celebrados entre patronos y obreros" son luego sobrepasados por el artículo 2º, al declarar que los convenios suscriptos por una determinada unión patronal o entidades filiales adquieren fuerza obligatoria para los patronos *tanto si están como si no están afiliados* a la unión y entidades filiales de referencia. Así, no sólo queda aclarada la duda que sugiere la lectura del artículo 1º en el sentido de que se trata de convenios colectivos de condiciones de trabajo, sino que se consagra un principio trascendental en orden a la extensión de las condiciones fijadas por convenio colectivo a patronos que no formen parte de la entidad o entidades firmantes del convenio. Se comprende, naturalmente, que al obligar a todos los patronos, quedan incluidos todos los obreros, con lo que se dió una solución radical al problema que tantas energías había consumido y tantas discordias provocado en países que llegaron a adoptar el mismo criterio a través de abundante doctrina y profusa legislación.

Dos declaraciones de principios se refieren a los métodos de solucionar los conflictos del trabajo. La primera, en orden de importancia, está contenida en el artículo 56 de la Constitución, que proclama que la ley promoverá la creación de

tribunales de conciliación y arbitraje. La segunda, de orden práctico, figura en el Decreto-Ley de 7 de abril de 1933, al crear el Consejo Superior del Trabajo, confiriéndole la función de "propender a que exista la mayor armonía posible entre los patronos y los obreros, asumiendo la intervención que considere conveniente en los conflictos del trabajo" (artículo 1º, inciso 3º).

Recentísimos proyectos muestran la tendencia a crear órganos múltiples representativos de los patronos y obreros de las distintas actividades profesionales para concertar, por medio de Consejos de Salarios, la fijación de los salarios, una de las causas que con mayor frecuencia es origen de conflictos (Mensajes y proyectos de ley del Poder Ejecutivo, uno de fecha 12 de septiembre de 1941, dirigido a la Asamblea General, y otro de 10 de abril de 1942, dirigido al Consejo de Estado. *Diario Oficial*, N° 10.513, de 4 de octubre de 1941 y N° 10.674, de 20 de abril de 1942, respectivamente). El artículo 19 del proyecto últimamente mencionado extiende las funciones de los Consejos de Salarios, otorgándoles la facultad de actuar como organismos de conciliación en los conflictos que se originen entre patronos y obreros del grupo para que se constituyan.

37.—Venezuela.

I. — SITUACION ECONOMICO-SOCIAL

1. Superficie 912.050 km².
2. Población 3.157.025 habitantes.
3. Densidad 3,5 habitantes por km.²
4. Enseñanza (1940):
Número de escuelas 5.416 Número de alumnos ... 241.262
5. Comercio exterior (1940):
Importación: 576.534.612 kgs., por un valor de 311.182.243 Bolívares.
Exportación: 26.805.811 kgs., por un valor de 860.908.685 Bolívares.

6. Precios minoristas de artículos de primera necesidad (Caracas):

Pan de trigo.....	1,45	Judías blancas	1,—
„ „ centeno	0,75	Patatas	0,50
Harina de trigo	0,75	Repollo verde.....	0,10
Arroz	0,60	Manzanas	4,41
Macarrones.....	0,95	Ciruelas secas.....	3,—
Carne de cerdo, 1ª calidad	3,—	Confituras.....	2,50
„ „ „ 2ª „	2,50	Chocolate.....	3,45
Jamón	3,80	Azúcar.....	0,80
Tocino	5,—	Café	2,25
Grasa	2,—	Te.....	13,05
Aceite de oliva	3,61	Cacao	5,—
Mantequilla	6,—	Sal de cocina.....	0,30
Queso (corriente)	2,30	Cerveza	1,50
Huevos (docena).....	3,—	Carbón (10 kilos).....	1,80
Guisantes secos	1,—		

7. Números índices de precios mayoristas. Base: 1929

Año	Número índice	Año	Número índice
1939	76,0	1940	75,4

8. Sindicatos obreros:

Número de sindicatos	155	Número de afiliados ...	36.326
----------------------------	-----	-------------------------	--------

9. Salario hora de obreros (hombres adultos) ocupados en industrias y profesiones características (Caracas):

Construcciones mecánicas:		Imprenta y encuadernación:	
Ajustadores	1,—	Tipógrafos	0,90
Torneros	1,—	Linotipistas	0,90
Moldeadores	—	Conductores máqu. planas	—
Modeladores	—	Encuadernadores.....	—
Peones en general.....	0,50	Peones	0,50
Edificación:		Alimentación:	
Albañiles y coloc. ladrillos	0,90	Panaderos: Amasadores...	—
Estructores de hierro	—	Transportes:	
Hormigoneros	—	Tranvías: Conductores...	—
Carpinteros y ensamblad.	—	„ Cobradores-guardas	—
Pintores.....	0,70	Acarreo: Chófer, camiones	0,90
Plomeros	—	Distribución de electricidad:	
Electricistas.....	0,90	Electricistas (of. de redes)	0,90
Peones	0,50	Peones de redes	0,50
Mobiliario:		Servicios municipales:	
Ebanistas	—	Peones	—
Tapiceros	—		
Lustradores	—		

II.—LEGISLACION EN VIGOR

La Ley del Trabajo, de 16 de julio de 1936, ha dedicado un capítulo (el III, que consta de seis artículos), al convenio colectivo. Un convenio celebrado entre uno o varios grupos de trabajadores o sindicatos de trabajadores y uno o varios empleadores o sindicatos de empleadores, obliga a los empleadores lo mismo que a los trabajadores (art. 32). Las estipulaciones del convenio se transforman en cláusulas obligatorias y forman parte integrante de los contratos individuales, durante todo el tiempo de validez. Las condiciones que fije un convenio no pueden ser menos favorables para los trabajadores que las fijadas ya por contratos vigentes en una empresa. Sin embargo, las personas que ocupan un puesto de dirección, de inspección o de confianza, pueden beneficiarse de condiciones especiales (art. 33).

El empleador que ocupe trabajadores sindicados deberá establecer convenios colectivos con los sindicatos o grupos respectivos si éstos hacen la petición. Si varios sindicatos están representados en la empresa, se tratará de llegar a un acuerdo con el conjunto de los sindicatos, pero si no hay acuerdo, se hará un convenio con cada profesión representada (art. 34).

El empleador obligado por un convenio colectivo queda obligado incluso si sale de su organización, y lo mismo ocurre con los trabajadores si el sindicato que forma parte del convenio colectivo llegara a ser disuelto (arts. 36 y 37).

La Ley del Trabajo, de 16 de julio de 1936 (ligeramente modificada en 1939), dedica su título VIII a la reglamentación de los conflictos colectivos del trabajo. Los patronos y obreros, y sus respectivas agrupaciones, están obligados a informar por escrito al inspector del trabajo de cualquier conflicto que se produzca en sus establecimientos (art. 159). En un plazo de veinticuatro horas, el inspector del trabajo debe invitar a cada una de las partes a designar dos representantes y un suplente que formarán la Junta de Conciliación. La

Junta debe reunirse en un plazo de 72 horas, estando confiada al inspector del trabajo la dirección de los debates, pero sin emitir opinión ni voto en cuanto al fondo del conflicto (artículo 163).

La Junta sigue sus reuniones hasta que haya adoptado "una recomendación unánimemente aprobada o haya decidido que la conciliación es imposible". "La recomendación de la Junta de Conciliación puede tomar la forma de *términos específicos de arreglo* o de una recomendación a fin de que la disputa sea sometida al arbitraje. A falta de toda otra proposición de arbitraje, debe hacerla el Inspector-Presidente de la Junta de Conciliación."

Agotados los medios sugeridos para la conciliación, si las partes no convienen en el arbitraje, la Junta o su Presidente expiden un informe fundado que contenga la enumeración de las causas del conflicto, un extracto de las deliberaciones y las obligaciones que, a su juicio, corresponderían a cada una de las partes respecto a los distintos puntos controvertidos. El informe, al que se dará la máxima publicidad, debe contener expresamente la declaración de que el arbitraje insinuado por el Presidente de la Junta ha sido rechazado por ambas partes o que el arbitraje, solicitado o aceptado por una de las partes, ha sido rechazado por la otra (art. 172).

La Junta de Conciliación o, en su ausencia, el inspector del trabajo, deberá proponer a las partes que sometan la diferencia al arbitraje.

La Junta de Arbitraje ha de estar compuesta por dos árbitros patronales y obreros elegidos por el Comité de Conciliación y, si no hay acuerdo, designados por sorteo a base de las listas de proposiciones que harán las organizaciones de trabajadores y de empleadores del distrito. La Junta estará presidida por el inspector del trabajo, quien podrá tomar parte en la votación. Tendrá los poderes de un tribunal ordinario, y dará sentencia por mayoría de votos. La sentencia debe pronunciarse en un plazo máximo de 30 días, que podrá prolon-

garse excepcionalmente por 30 más. La decisión obligará a las partes durante seis meses por lo menos.

En caso de una huelga o un lock-out en una empresa o en un servicio cuya paralización amenace a la salud pública o constituya un peligro grave para la vida política o social de la población, el gobierno está facultado para tomar las medidas oportunas a fin de que se reanude el trabajo. A tal fin dictará un decreto especial indicando los motivos de la medida.

"Ningún patrono puede despedir a un trabajador ni tomar medidas contra él, con motivo de las actividades legales que haya desarrollado a causa de un conflicto de trabajo, así como tampoco ningún obrero o empleado puede molestar ni incitar a boicotear a los patronos directamente interesados en una disputa de trabajo, con motivo de su actitud en tal disputa, mientras el procedimiento de conciliación no se haya agotado, ni cuando la conciliación o procedimiento de arbitraje hayan llegado a una solución, después de establecida tal solución."

Hemos preferido copiar íntegramente el artículo 180 para no desvirtuar en lo más mínimo el sentido y alcance que el legislador ha querido dar a su obra.

El título IX de la Ley del Trabajo previó la creación de un Tribunal presidido por el Inspector del Trabajo o una persona por él designada, y de dos asesores designados por las partes. Debían actuar estos Tribunales hasta tanto no se constituyeran Tribunales especiales (art. 182). El Reglamento de la referida ley, promulgado el día 30 de noviembre de 1938, dispuso la creación de un Tribunal Superior del Trabajo, con sede en Caracas, y los Tribunales del Trabajo de primera instancia en las jurisdicciones territoriales que respectivamente determinaron los decretos de implantación (art. 339). Pero en 17 de julio de 1940 promulgóse la Ley Orgánica de Tribunales y Procedimiento del Trabajo, introduciendo algunos cambios en la estructura y en el funcionamiento, aunque man-

teniendo la competencia a los asuntos contenciosos del trabajo que no correspondan a la conciliación ni al arbitraje y, en todo caso, a las cuestiones de carácter contencioso que suscite la aplicación de las disposiciones legales y de las estipulaciones de los contratos de trabajo.

Existen Tribunales de primera instancia, y el Tribunal Superior del Trabajo compuesto de tres jueces, que conoce en segunda instancia. En primera instancia, donde no existen jueces o tribunales "especiales del trabajo, entienden los jueces de primera instancia en lo civil".

Estos tribunales pueden ser integrados por representantes de las partes, si éstas así lo solicitan de una manera expresa

El Tribunal Superior de Trabajo conoce de los recursos interpuestos contra los fallos de los Tribunales del Trabajo de primera instancia y de las solicitudes sobre omisión, retardo o denegación de justicia de los mismos, y dirime las cuestiones de competencia que se susciten entre los jueces del trabajo de primera instancia.


Biblioteca del
Congreso

ARGENTINA

CUARTA PARTE

HACIA NUEVAS REALIZACIONES


Biblioteca del
Congreso

ARGENTINA


Biblioteca del
Congreso

200


Biblioteca del
Congreso


Bibli

Biblioteca del
Congreso

ARGENTINA

Biblioteca del
Congreso

ARGENTINA

CAPITULO UNICO

MEDIDAS QUE PODRIAN ORIENTAR LA SOLUCION
DE LOS GRANDES PROBLEMAS QUE ENTRAÑAN
LOS SISTEMAS DE COLABORACION SOCIAL

38.—Espíritu con que se analizan las medidas que se exponen
y justificación de su conveniencia.

Hemos expuesto las tendencias ideológicas y legislativas que animan los movimientos sociales legalitarios; estudiado el origen, nacimiento, evolución, esplendor y decadencia del primer ensayo colaboracionista español; sintetizado los principales sistemas adoptados por los países hispanoamericanos. Si se analizan todas estas realizaciones con espíritu sereno, imparcial, incontaminado de las terribles pasiones que corroen a la humanidad, puede percibirse que la aspiración suprema consiste en hacer menos violento el choque de intereses y lograr el mejoramiento de las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores. Todos los sistemas examinados revelan el afán de no restar a la clase trabajadora ninguno de los beneficios que la política social ha logrado inscribir entre las reivindicaciones apetecibles; antes al contrario, los han prodigado a manos llenas aun en oportunidades políticas acerba-

mente combatidas. Por fortuna, los trabajadores conscientes de su responsabilidad profesional y social han reconocido que la virtualidad de las realizaciones económico-sociales es independiente de la estructura política. Esto no excluye, naturalmente, que con el deseo de mejorar los sistemas, se reconozcan los defectos que presentan, los inconvenientes que traban su desarrollo, los perjuicios que pueden ocasionar y las dificultades que su aplicación presenta. Esta es la labor constructiva que debemos a la humanidad. Nuestro deber consiste en no mantenernos aferrados a una idea por el simple motivo de haberla concebido o haber coadyuvado a su realización. Debemos tener la nobleza de proseguir en la línea recta de nuestras convicciones con la discreción suficiente para rectificar el ritmo de la marcha, perfilar los contornos de nuestra conducta y agudizar el sentido de comprensión de las necesidades, de las aspiraciones y de los aciertos y errores de los demás. Llevar nuestra vida por derroteros tales de hermandad que la máxima preocupación de cada uno de nosotros consista en evitar preocupaciones a los demás. Y ninguna obra puede ser más beneficiosa que la consistente en lograr la armonía cada vez más perfecta entre los distintos grupos y clases sociales.

Nos hemos preguntado muy a menudo si llegada una coyuntura favorable abogaríamos por la implantación de sistemas o métodos de colaboración ensayados en otras oportunidades o en otras latitudes. Amistosos requerimientos, unas veces, y, otras, apasionados ataques, nos han llevado a meditar hondamente sobre tal contingencia y la responsabilidad que de ella emanaría. Y hemos llegado a la conclusión de que en el proceso de perfectibilidad constante de las obras humanas, podrían ensayarse algunos retoques para lograr un afinamiento de las aristas que rozan al acercarse los intereses contrapuestos y con ello dificultan o impiden contactos más persistentes o profundos.

No quisiéramos con esta expresión de nuestro modo de

pensar herir susceptibilidades ni provocar el más leve recelo, pero las experiencias de los últimos veinte años demuestran que una buena organización social es compatible con cualquier sistema político, ya que en la vida de los pueblos cuenta más la sustancia de sus actos que el método de que se sirve para realizarlos. Por esto, repetimos que ninguna responsabilidad política aceptamos porque nos consideramos al margen o por encima de las líneas divisorias que separan a los partidos para entrar en el complejo integrador de una colectividad nacional, unida y en marcha hacia sus destinos, prescindiendo de cuanto pueda separar a sus componentes que honradamente busquen el ascenso conjunto del país.

No entra dentro de nuestros propósitos articular un plan de realización efectiva basado en la rigidez estructural de una organización corporativa en sentido estricto, confeccionada sobre un molde uniforme para cualquier país o cualquier período de su historia. Anhelamos tan sólo dar a conocer lo más objetivamente posible la forma de soslayar los escollos que pueden oponerse al éxito de cualquier sistema de colaboración, apoyándonos, al sentar las conclusiones, en hechos reiteradamente comprobados. Y al señalar los medios que pueden llevar a la práctica la realización colaboracionista que mejor responda a las tradiciones, necesidades y aspiraciones de cada país, lo hacemos con el convencimiento frecuentemente expuesto de que llegará a ser factible la gran obra que entrevemos rodeada de nebulosidades y contratiempos (pero que forzosamente llegará), consistente en *sustituir la relación bilateral del trabajo por la entrañable fusión de todos los que intervienen en el desarrollo de la economía nacional en un todo orgánico* que, por medio de los adecuados resortes del Estado, marchen en busca de un ideal superior de progreso, de mejoramiento individual, de bienestar colectivo y de perfeccionamiento de la cultura.

Estos adecuados resortes del Estado, que a nuestro juicio pueden existir por encima de cualquier régimen o sistema

político, en lo fundamental podrían concretarse de la siguiente manera:

1º La elaboración de las leyes generales del trabajo queda confiada a los órganos que tengan atribuída la función legislativa.

2º La orientación rectora y la acción funcional de la política social de cada país serán desempeñadas por el Ministerio o Departamento del Trabajo, con facultades propias e inalienables, sin perjuicio de la respectiva organización político-administrativa. Al Ministerio o Departamento del Trabajo corresponderá aprobar definitivamente los reglamentos, normas profesionales y condiciones generales del trabajo, y presidir las asambleas de los organismos profesionales. La inspección y vigilancia de las leyes, reglamentos, normas y condiciones de trabajo estará exclusivamente a cargo del cuerpo de inspectores del Estado.

3º Organismos representativos de las distintas actividades, asesorarán a las autoridades del trabajo en la elaboración de los reglamentos de trabajo, normas profesionales y condiciones generales de trabajo a que deberán sujetarse patronos y obreros al formalizar los respectivos contratos individuales de trabajo.

4º Las reclamaciones de naturaleza jurídica, individuales o plurales, motivadas por el incumplimiento de los preceptos establecidos por las leyes, reglamentos, normas profesionales o condiciones generales de trabajo con validez legal, serán tramitadas ante la justicia, ya en forma de jurisdicción civil ordinaria o, preferentemente, como magistratura o fuero especial del trabajo.

5º Independientemente de las enseñanzas de distinto orden y grado, se establecerán cursos para formar verdaderos especialistas en materias económico-sociales. Sólo los que cursen estas enseñanzas tendrán derecho a concurrir a las oposiciones y concursos que se convoquen para desempeñar la judicatura laboral y presidir o colaborar en la organización y funcionamiento de los organismos profesionales.

Dando por sentada la indiscutibilidad del primer párrafo, consideramos conveniente desarrollar los conceptos restantes con la finalidad esencial de contribuir al esclarecimiento de los medios que con menores riesgos pueden llegar a consolidar la armonía entre los factores de la producción y consiguientemente lograr una paz social perdurable. No pretendemos atribuir virtudes taumatúrgicas a nuestros convencimientos. La vida del derecho, como la del hombre, tiende constantemente al perfeccionamiento. Las etapas que se suceden intentan mejorar las precedentes y, como no poseemos el don de profecía, sólo a posteriori estamos en condiciones de reconocer hasta qué punto han fracasado nuestras previsiones. Importa, esto sí, afinar las experiencias ajustando de buena fe nuestros convencimientos a las enseñanzas de la realidad, buscando sinceramente el medio más eficaz de proteger al hombre de trabajo y mantener inalterablemente el progreso económico, moral y cultural del país.

Trátase de superar cada día las dificultades observadas el día anterior. En todo el mundo, aun en los períodos de paz entre naciones, surgen problemas que pueden alterar la paz social interna si no existen métodos eficaces que faciliten una rápida solución. No se ha encontrado aún la fórmula de esterilizar e inmunizar los organismos sociales contra los virus del egoísmo, de la mala fe, de la intransigencia y de la rebeldía. Por eso, algunos dudan de la bondad de los métodos colaboracionistas estimando que sólo serían beneficiosos si hubieran de actuar en una ordenación social ya inmutable, consolidada y, dentro de lo humano, completa y totalmente aplicada. Esta es una actitud negativa; aceptar su veracidad equivale a decir que los progresos de la medicina sólo serían eficaces si la humanidad estuviera exenta de elementos patógenos. Si la vida de relación entre patronos y obreros hubiera alcanzado la perfección, holgarían los organismos conciliatorios, los tribunales de justicia y la complicada y dispendiosa maquinaria de los Estados modernos.

39.—*La potestad del Estado en orden a las orientaciones y realizaciones de la política social y las facultades de los organismos profesionales.*

A fines del siglo XIX empezó la creación de Oficinas del Trabajo con fines estadísticos en Europa y Estados Unidos, con objeto de poseer los datos esenciales y las informaciones complementarias que permitiesen a los Estados preparar la legislación obrera¹. El segundo paso fué crear servicios de inspección, necesarios para el cumplimiento de una legislación tan resistida por intereses políticos y económicos, conjuntamente. Luego ampliaron sus funciones convirtiéndose en centro de preparación de la legislación del trabajo y cuerpo consultivo de la Administración en materias de su especialidad. Pero la obra de reforma social necesitaba, aun más: exigía la creación de órganos propios de administración y de gestión. Confiada originariamente esta función a centros diversos dependientes de distintos departamentos ministeriales, llegó paulatinamente a contar con Ministerio propio en la mayor parte de países. No sabríamos aducir un argumento sobre los infinitos que se han invocado de cincuenta años a esta parte para justificar la creación de Ministerios o Departamentos de trabajo con autoridad y competencia suficientes para orientar y dirigir la política social de un país, sin necesidad de recurrir a constantes préstamos de facultades delegadas. Tampoco creemos que sea necesario buscar argumentos para convencer de su necesidad a cuantos conocen la naturaleza de las relaciones que existen entre patronos y obreros. Bastará afirmar la necesidad de que es indispensable contar con un centro ordenador de la vida del trabajo nacional.

Si es indispensable a la economía de cada país la existencia de un mínimo internacional de condiciones de trabajo ¿cómo no proveer a la necesidad de que paralelamente marchen los

¹ Véase nuestra obra *Teoría y Métodos de Estadística del Trabajo*. Ed. Labor. Buenos Aires, 1942, pág. 19.

progresos sociales dentro de las fronteras nacionales? “La no adopción por un país cualquiera de un régimen de trabajo realmente humano constituye un obstáculo al esfuerzo de las demás naciones deseosas de mejorar la situación de los trabajadores de su país”, dijo el Preámbulo de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo redactado en 1919. LASKY ha sostenido que la existencia de salarios bajos en Alemania supone salarios bajos en Inglaterra y una jornada larga de trabajo en las fábricas algodoneras del Japón, supone, en definitiva, una jornada larga de trabajo en las fábricas de algodón de Lancashire². Por lo que a la Argentina se refiere, cabe citar el sexto considerando del decreto de 16 de enero de 1933 N° 16.115, dictado por el Poder Ejecutivo nacional, al reglamentar la ley sobre jornada máxima de trabajo (número 11.544), que establece este criterio uniformador de las condiciones de trabajo al manifestar que debe tener carácter nacional, por cuanto sobre las normas fundamentales y reglamentarias de los principios generales de la ley, ha de basarse la actividad de todas las industrias del país en un sistema de igualdad constitucional, sin que por eso dejen de tenerse en cuenta en los reglamentos especiales, las situaciones particulares de las industrias que, estudiadas por los agentes naturales del poder federal, han de ser en definitiva reglamentadas por el Poder Ejecutivo nacional³. Otra muestra de la tendencia unificadora de la legislación obrera, es ofrecida por la ley argentina 12.631, de fecha 17 de diciembre de 1940, que extendió la reparación de los accidentes del trabajo al personal ocupado en explotaciones agrícolas, ganaderas, forestales y pesqueras. Previsoramente, esta ley ha delegado en la autoridad administrativa nacional la determinación del salario básico que ha de servir para fijar la indemnización en los casos que

² Citado por GARCÍA OVIEDO, en *Derecho Social*. Madrid, 1934, página 43.

³ Véase nuestra obra *Jornada de trabajo y descanso semanal*. Buenos Aires, 1933, pág. 57.

ocurran en cualquier punto del territorio nacional. A esta tendencia uniformista, pero manteniendo las peculiaridades típicas de cada región, es conveniente que converjan las realizaciones futuras.

Afirmada la necesidad incontrovertible de que en cada país exista un organismo rector de la política social, que estimule y active el desarrollo de las iniciativas públicas y privadas y recoja los anhelos de progresivo mejoramiento y bienestar de todos los sectores que directa o indirectamente se ven afectados por las relaciones que crea la actividad humana, quizá sería útil diseñar el esquema orgánico del Ministerio o Departamento encargado de llevar a la práctica tan elevados propósitos. No obstante, consideramos que ha de resultar más interesante esbozar la índole de las facultades que en los tiempos más recientes le son atribuidas en cuanto se refiere a la gestación, nacimiento y sucesivas rectificaciones de las normas profesionales y, en general, de las condiciones de trabajo. Sin perjuicio de ello, agregamos como apéndice primero una estructura que puede servir de referencia en alguna oportunidad.

Con objeto de orientarnos acerca el desarrollo de esta exposición, será conveniente establecer con claridad los dos órdenes de funciones que competen a la regla de Derecho del Trabajo una vez que ha sido establecida por el órgano que tiene facultades legislativas. La regla de Derecho necesita, para ser viable, la adecuación oportuna a las múltiples y diversas manifestaciones que caracterizan cada oficio, profesión y especialidad profesional en que se diversifican las distintas ramas de actividad. Esta adecuación o adaptación ha de efectuarse por medio de *preceptos normativos* de carácter sustantivo, porque, de no hacerlo así, corre el riesgo de hacer inaplicable el principio legal o convertir en peligrosa su aplicación. *En la elaboración de estos preceptos normativos*, por los motivos y en la forma que nos proponemos desarrollar seguidamente, debe intervenir el poder administrador del Es-

tado, asistido de los representantes de la profesión por vía de los correspondientes organismos informativos y asesores. En cambio, en el discernimiento del derecho que corresponde a cada trabajador, debe ser el Poder Judicial quien juzgue sin interferencias de otras jurisdicciones.

Estaba muy generalizada la opinión de denominar REGLAMENTO tan sólo a las normas dadas por el Poder Ejecutivo para la ejecución de la ley; pero tal modo de concebir la potestad reglamentaria no abarca ésta en toda su extensión por quedar fuera de la misma aquellas disposiciones que dicta el Poder Ejecutivo sin que estén precedidas inmediatamente de una ley a reglamentar. CUESTA, admitiendo que sean reglamento las reglas obligatorias para la ejecución de las leyes, adiciona "y para la satisfacción de las necesidades públicas", concepto amplio en que pueden caber cuantas disposiciones emanen de la Administración como regla general de Derecho. ROYO VILLANOVA da en su concepto de los reglamentos un predominio final de ejecución de la ley, pero siguiendo a STEIN, admite la acción legal supletoria de la Administración. Para POSADA, en la acción administrativa, hay una manifestación circunstancial de la legislación, que suele denominarse potestad reglamentaria que viene a ser función legislativa interior de la Administración, ejercida por ella misma. GÜENECHEA presenta la potestad reglamentaria como la segunda y más importante fuente de Derecho administrativo; domina en su concepto la idea de aplicación de las leyes u otros conceptos o reglamentos existentes, pero es más extensa la definición que admite en la aplicación de las ideas generales sobre potestad reglamentaria, ya que define: toda norma general obligatoria emanada del Estado o de cualquiera otra autoridad pública que no sea la legislativa y dada para el bien público. Esta definición contiene los elementos esenciales del concepto hoy dominante en las obras más recientes. GASCÓN Y MARÍN, en *Nociones de Derecho administrativo y legislación provincial y municipal*, indicaba que la potestad reglamentaria

podía comprenderse en el sentido de poder dar Ordenanzas, facultad por la cual tienen fuerza obligatoria general ciertos actos que emanan del Estado sin adoptar en su emisión forma de ley. MAYER denomina Ordenanzas (reglamento), el acto del Estado con fuerza obligatoria general y que no está emitido en forma de ley, distinguiéndose la Ordenanza de la ley por su origen; para CAMMEO, mandato general y abstracto emanado de un órgano administrativo sin el consentimiento de los órganos legislativos; MOREAU define: regla obligatoria impuesta por una autoridad pública distinta del Parlamento.

Como elemento material domina en las definiciones el de ser regla general de carácter obligatorio, siendo exacto el acierto de HAURIUO al afirmar que la doctrina francesa sólo admite diferencias puramente formales entre la ley y el reglamento. El elemento formal característico consiste en que las normas reglamentarias emanen de órgano distinto del legislativo.

La necesidad de los reglamentos es incuestionable. GASCÓN Y MARÍN afirmaba en 1921:

“Sería ideal que todas las normas del Derecho fueran establecidas en forma de ley, pero esto no es posible; tal idea hállase en la práctica muy distante de completa realización, no sólo por el modo de funcionar los Parlamentos, sino por la naturaleza misma de los hechos sociales y de la forma de generarse el Derecho. Las normas de las leyes no pueden siempre tener las condiciones de variabilidad, de casuismo, que la complejidad de la vida demanda para el Derecho; si la ley debe dictar los principios generales, hará falta alguna norma que aplique tales principios generales a los casos diversos que la realidad ofrezca, surgiendo de aquí el reglamento para la aplicación de la ley o las normas para ir resolviendo conforme a los principios de las leyes los casos que se presenten a la consideración de la autoridad administrativa; entre que la Administración obre para los casos no previstos especialmente por las leyes por modo discrecional

o sometiéndose a reglas que ella misma dicta y que la sirven de autodeterminación, la duda no es posible; hay que optar por lo segundo.”

Los reglamentos, o son para desarrollar preceptos de una ley directa o mediatamente, o son reglas independientes de Derecho surgidas de la necesidad misma de la Administración de proveer de elemento jurídico objetivo, allí donde el Poder Legislativo no concurrió a tiempo con su labor. Y ni en una ni en otra clase de reglamento puede dudarse de que su valor jurídico entra dentro de los límites que se asignan a la potestad reglamentaria de la Administración, que inmediatamente se expondrán. Con la lógica contundente peculiar en toda su obra, GASCÓN Y MARÍN plantea los siguientes términos que conducen a una conclusión irrefutable:

“Si se concibe y se admite que la Administración debe poder, en casos en que el legislador no ha dictado las reglas necesarias para una necesidad pública, para un nuevo servicio reclamado por nuevas necesidades, dictar normas independientes de leyes preexistentes, tales reglas, o estarán conformes a los principios generales de la legislación, o será preciso derogar algunos de éstos o formular los nuevos creadores de obligaciones que antes no existían; si lo primero, la ordenanza es administrativa; si lo segundo, surgirá la de necesidad, en cuya misma denominación figura su propio límite, y surgirá de la misma consideración administrativa que la anterior; esto es, de la necesidad de cumplir el fin público, de realizar el Gobierno las funciones que le están encomendadas.”

Los límites hay que buscarlos en el señalamiento de competencia para dictar normas objetivas por la Administración, con independencia del Parlamento, como facultad discrecional de ella, o reglada por ella misma, a modo de autolimitación. Y las teorías extremas son dos: o el Poder Ejecutivo puede intervenir en todo cuanto no ha sido previsto por la ley, o sólo en aquello que la ley misma le confiera; la primera doctrina

supone que el Jefe del Estado conserva la soberanía que no le ha limitado el acto parlamentario; la segunda, que la facultad de dictar normas jurídicas corresponde a los representantes del pueblo. Según la primera, dado el silencio de la ley, se presume la potestad de la Administración; en la segunda la libertad del ciudadano. Admitir la primera sin señalarle límites, sería caer de hecho en una exageración de las atribuciones de la Administración; admitir la segunda, equivaldría a negar a ésta el derecho de dictar ciertas normas que son necesarias en determinadas ocasiones por ausencia de la ley o para complementarla. Por ello hay que admitir que, en el silencio de la ley, hay que presumir la potestad reglamentaria de la Administración, limitada por las garantías, que son, para los ciudadanos, los preceptos de la Constitución y de las leyes que confieren derechos a los súbditos, y por los mismos principios generales del Derecho, que no pueden ser contradichos por el poder discrecional de los órganos del Poder Ejecutivo. De igual modo limita la potestad reglamentaria la existencia de costumbres que tienen el carácter de normas complementarias del Derecho.

El "poder de policía" merece también retener nuestra atención. En un estudio denso de doctrina y ágil de pensamiento desarrolla BARTOLOMÉ FIORINI¹ la evolución que ha experimentado el intervencionismo del Estado desde que se inició el llamado "Estado de progreso social" o "paternalismo estatal", para atenuar los resultados del liberalismo absoluto. El intervencionismo del Estado estimula el desarrollo del "poder de policía", destinado no sólo a prevenir los atentados a la seguridad de los derechos, sino a promover la prosperidad colectiva, dando lugar a que se haga cada vez más necesaria la limitación de los derechos individuales para asegurar el desenvolvimiento de los que integran la personalidad humana. Siguiendo el razonamiento, afirma que los nuevos fenómenos

¹ Véase en Revista Jurídica Argentina, La Ley, tomo 22, abril-junio, 1941.

de la convivencia social "rasgan el llamado orden social, lesionando con más extensión los derechos individuales, por cuyo motivo, si el poder de policía no interviene, se convierte en cómplice de la mutilación de los derechos y paraliza la función del Estado". Añade que si la actividad del Estado—según la profunda expresión de BAEHR—es realizar siempre el Derecho, "sería un suicidio no intervenir con su soberano poder de policía para suavizar las alarmas que provocan las nuevas actividades sociales", y sienta su conclusión afirmando que "la crisis jurídica actual puede y debe ser superada con la intervención del poder de policía que viene a actuar para que no se dañen los derechos de cada uno". Culmina el desarrollo de su tesis con los siguientes párrafos:

"El poder de policía no es un poder nuevo y específico del Estado moderno; es una función existente en toda sociedad organizada; lo nuevo es la extensión actual de su acción, que no ha sido obra misma del poder, sino de las nuevas formas de actividad de los individuos y de las colectividades, que obligan a estas modernas intervenciones para defender el interés público y los derechos de los individuos."

La extensión de los límites del poder de policía es imposible determinarla, pues equivaldría, a juicio de ERNST FREUD⁵ pretender enunciar los límites de la actividad humana.

Este concepto del poder de policía, que, según el profesor RAFAEL BIELSA es típico del derecho norteamericano, equivale, en su contenido esencial, a la potestad reglamentaria atribuida por el derecho europeo al poder administrador del Estado, de dictar reglas necesarias para atender una necesidad pública, o para atender un nuevo servicio reclamado por nuevas necesidades. En Estados Unidos del Norte, el poder de policía tiene una extensión considerable, no se limita a la

⁵ Citado por FIORINI, en el trabajo de referencia, aludiendo a la obra The police power.

seguridad personal contra las vías de hecho, ni a la salubridad y moralidad públicas, sino que también comprende normas protectoras de la condición económica y social de los individuos; ese poder mira al fomento del bienestar general de la comunidad y a la regulación de su vida económica. Determinada así la concepción norteamericana del poder de policía, el profesor RAFAEL BIELSA, expresa⁶: “lo que en nuestro sistema llamamos *legislación social*, legislación jurídico-económica, aun en las relaciones privadas, entra casi siempre dentro del poder de policía según la concepción de la doctrina y la jurisprudencia en los Estados Unidos”. En ambos casos, la facultad para establecer normas independientes de leyes pre-existentes surge de la necesidad de cumplir el fin público.

En consecuencia, tanto la *potestad reglamentaria* como el *poder de policía*, disciernen a la autoridad administrativa del Estado la facultad de dictar *normas declaratorias de derecho objetivo*.

En los ámbitos del Derecho Social no se detiene aquí la posibilidad de elaborar *normas objetivas*, es decir, declaraciones de *derecho sustantivo*. No sólo los reglamentos emanados de la potestad reglamentaria y los preceptos del poder de policía son fuentes generadoras del derecho; también los pactos, acuerdos, convenciones o convenios colectivos, concertados entre representantes de las partes en pugna, constituyen fuentes originarias del Derecho genérico del Trabajo y del Derecho específico de los oficios. Los elementos interesados en la relación laboral pactan entre sí la *ley del oficio*, admitida siempre que no contradiga los preceptos de la *ley general*. Andando el tiempo, los acuerdos de las partes son concertados ante organismos de conciliación o de arbitraje o ante otros más complejos de índole corporativa o simplemente a base paritaria, con intervención de un funcionario del Estado o de un árbitro libremente elegido por las partes, con

⁶ RAFAEL BIELSA, *Derecho Administrativo*. Buenos Aires, 1939, tomo III, págs. 80-81.

el objeto primordial de definir *normas de derecho*, claras y terminantes, que deban acatarse obligatoriamente en la relación particular y directa que el patrono mantiene con cada uno de sus trabajadores. Es decir: las normas que establecen las condiciones generales de trabajo deben ser acatadas por patronos y obreros al formalizar los respectivos contratos de trabajo⁷. De este modo, el contrato de trabajo —estipulación directa entre el empleador y el trabajador o equipo de trabajadores a sus órdenes— crea una *obligación particular, concreta y circunstancial*, mientras que el *convenio colectivo de condiciones de trabajo* establece una *regla general, abstracta y permanente*, a la que deben supeditarse las estipulaciones que luego concierte cada trabajador al ingresar a una empresa. Las características intrínsecas de los convenios colectivos de condiciones de trabajo son idénticas a las de las leyes de trabajo, pues unos y otras presentan los atributos de generalidad, abstracción y permanencia, pero difieren en su origen, ya que la ley es obra de la autoridad del Estado por medio de su órgano competente, y, en cambio, el convenio colectivo nace de la conjunción de las voluntades pactantes. Pero, los inconvenientes fundamentales que presentan las condiciones de trabajo establecidas por un pacto, convenio o contrato (que de igual modo se llaman las manifestaciones plurales de tal índole), radica en que la *generalidad* no es absoluta por cuanto sólo obliga a los organismos sindicales o grupos de patronos y trabajadores firmantes del compromiso, con lo que prácticamente muchos asalariados quedan excluidos del goce de las reivindicaciones contenidas en el pacto. Otro inconveniente consiste en la falta de obligatoriedad de sus cláusulas, incluso

⁷ En la página 185 de nuestra obra *Teoría y Métodos de Estadística del Trabajo* hemos expuesto en qué forma los pactos o convenios colectivos de condiciones de trabajo establecen un módulo para los contratos individuales (o singulares) de trabajo, y se fija la diferencia entre convenio colectivo de condiciones de trabajo y convenio colectivo de trabajo, siguiendo la clarísima distinción establecida por el profesor ALEJANDRO GALLART FOLCH, en su *Derecho Español del Trabajo*.

para los mismos que han intervenido en su colaboración por la dificultad de que en el orden jurídico se reconozca a un simple acuerdo de voluntades la altísima finalidad de constituir una regla de derecho objetivo para la comunidad profesional. Otro grave inconveniente consiste en la inestabilidad de lo convenido si las partes convienen en celebrar otro convenio que anule o modifique el anterior. A este propósito, recordemos que una autoridad en Derecho Constitucional, el profesor LÉON DUCUIT⁸, ha manifestado:

“Para que el convenio colectivo constituya una verdadera ley intersocial, es preciso que reúna cierto número de requisitos. En particular, es indispensable que los individuos a quienes deba aplicarse no puedan sustraerse a su cumplimiento por una denuncia, aunque esté sujeta a ciertos plazos.”

De lo expuesto, resalta de modo destacado que el derecho del oficio no alcanzará a toda la profesión, sino a los pactantes —lo que constituye una irritante e intolerable desigualdad—, y, además, mantendrá fluctuantes e inestables los principios convenidos si su vigencia se deja librada a la versatilidad o conveniencia de las partes.

Para lograr la efectividad del Derecho de los oficios ha sido preciso que el convenio colectivo de condiciones de trabajo saliera del campo contractual y de los límites del derecho privado para entrar en los más vastos dominios del reglamento de trabajo elaborado por el poder público con el asesoramiento de las partes. Para esto ha sido necesario crear nuevos mecanismos que salvarán las dificultades jurídicas surgidas del derecho privado abriendo las conciencias a las nuevas concepciones del Derecho social. Los esfuerzos de la gran mayoría de países se han encaminado hacia el logro de una fórmula que permitiese el nacimiento espontáneo del Derecho obje-

⁸ LÉON DUCUIT, *Traité du Droit Constitutionnel*, 2ª ed. París, 1921. tomo I, pág. 308.

tivo en forma que beneficiara a todos los integrantes de cada oficio o profesión. Los métodos habrán diferido pero las finalidades han sido siempre las mismas. Un espíritu sereno difícilmente encontrará diferencias entre las finalidades del sistema de colaboración social establecido en España por el Decreto-Ley de Corporaciones de 26 de noviembre de 1926⁹, el de Códigos industriales de competencia leal implantado por la *National Industrial Recovery Act* de los Estados Unidos de América del Norte de 1933¹⁰, y el de la ley francesa de 24 de junio de 1936, destinada a favorecer el desarrollo del convenio colectivo de trabajo y hacer la ley por medio de las relaciones entre los empleadores y empleados en las diversas ramas del país. De donde se deduce que uniendo a la potestad reglamentaria y al poder de policía que competen al Poder administrador del Estado, las facultades asesoras que caracterizan a la profesión, canalizadas por el respectivo organismo representativo, será posible llegar a la conclusión que apetecemos, a saber: lograr la colaboración de la profesión con el Poder Público con miras a establecer los reglamentos que contengan las normas profesionales y las condiciones de trabajo peculiares de los oficios y profesiones de cada actividad, o dicho en otras palabras: elaborar el Derecho de los oficios, como derecho sustantivo que ampare por igual a todos los patronos y obreros. Trataremos de puntualizar el modo de hacer efectiva esta colaboración.

⁹ Véase la parte segunda de esta obra.

¹⁰ No consideramos oportuno referir el detalle de esta vastísima experiencia social. No obstante, recomendamos consultar los siguientes estudios publicados en la *Revue Internationale du Travail*, porque permiten formarse una idea sucinta de los motivos, espíritu y alcance del *New deal*:

- a) Vol. XXVIII, Nº 6, diciembre de 1933, págs. 799-815, *Le programme de redressement économique aux Etats Unis*.
- b) Vol. XXIX, Nº 1, enero 1934, págs. 1-24, *L'oeuvre de redressement économique aux Etats Unis*.
- c) Vol. XXIX, Nº 4, abril 1934, págs. 543-554, *Les codes de concurrence loyale aux Etats Unis*.

Las ventajas que se han atribuído a los denominados contratos colectivos de trabajo y a los acuerdos de los organismos profesionales como síntoma de progreso social pueden aplicarse con doblado motivo a los *Reglamentos de trabajo* que el Poder Público dicta con el asesoramiento de adecuadas representaciones profesionales. En la evolución de las ideas y de la legislación a que se ha hecho somera referencia en la primera parte de esta obra, han contribuído de dispar manera tanto los sistemas utilizados para generar el derecho contractual del trabajo como el contenido del propio convenio y las repercusiones que su concertación producía en las esferas económicas y políticas. Generalmente, se han llegado a formalizar los convenios colectivos para poner fin a una huelga o, por lo menos, a un intenso movimiento de agitación colectiva, circunstancias que han perturbado el sosiego espiritual necesario para que fluya el derecho en su inmaculada pureza. El derecho ha sido contaminado por la pasión de las partes y retaceado por las exigencias de índole económica o política. El alumbramiento del derecho en estas condiciones no ha podido ser normal; es más, no lo ha sido casi nunca.

La organización paritaria, trabada, rígida, encuadrada dentro de límites predeterminados, sustituyó a la libre concertación de contratos colectivos de condiciones de trabajo. En el ejemplo típico expuesto en la segunda parte de esta obra se ha seguido paso a paso el organismo y el mecanismo paritario español. Se ha visto la diversidad de organismos y la multiplicidad de funciones que tenían asignadas; asimismo, se ha explicado el procedimiento de actuación. Su acuerdos de carácter normativo, después de minucioso proceso de elaboración, estaban sujetos a múltiples revisiones, y de apelación en apelación, las bases de trabajo recorrían toda la jerarquía paritaria hasta que el Ministerio del Trabajo, recogiendo los preceptos que habían alcanzado madurez y concordaban con las líneas generales de Derecho positivo, aprobaba por decreto las bases definitivas de observancia obligatoria para todos los

patrones y obreros del ramo. Procedimiento análogo se ha seguido en casi todos los países que han implantado sistemas semejantes. Así, Francia, por la recordada ley de 24 de junio de 1936, las disposiciones del convenio colectivo (válidas tan sólo para los afiliados a las asociaciones contratantes), podían convertirse en obligatorias para todos los empleadores y trabajadores de las profesiones y regiones afectadas, por medio de un decreto del Ministerio del Trabajo que así lo estableciera (art. 31, VD). El mismo principio de extender por decreto del Poder administrador la aplicación del convenio colectivo a toda la profesión ha sido reconocido por la ley alemana de 28 de febrero de 1928, la belga de 8 de julio de 1936, un decreto-ley brasileño de 23 de agosto de 1932 y una ley canadiense de 20 de abril de 1934.

También la legislación de varias provincias argentinas sustenta análogo criterio con respecto a las condiciones de trabajo establecidas por los organismos paritarios que en caso de conflicto intervienen. Es frecuente observar cómo se confiere, de modo más o menos ostensible, a la autoridad administrativa la facultad de decidir en última instancia los conflictos del trabajo, aun en aquellos casos previamente resueltos por organismos de carácter arbitral. En la tercera parte de esta obra se estudia esta legislación con el debido detenimiento, pero en esta ocasión conviene señalar los siguientes ejemplos:

1º El laudo arbitral que resuelve un conflicto en la provincia de Buenos Aires, si en lo sustancial difiere del dictamen del Consejo del Trabajo, requiere la aprobación del Gobierno para alcanzar fuerza obligatoria (art. 34 de la Ley 4548, de 12 de mayo de 1937).

2º El laudo dictado por el Tribunal de arbitraje no es definitivo en la provincia de San Juan, pues cabe apelación ante el Ministro de Gobierno, constituyendo su fallo la última instancia, siendo de obligatorio cumplimiento (art. 38 de la Ley 690, de 9 de octubre de 1935).

3º En la provincia de Santa Fe, cuando el presidente del

Consejo del Trabajo, por sostener un tercer criterio, no resuelve el empate que puede producirse entre las representaciones de las partes, corresponde al Gobierno dictar la resolución definitiva (arts. 75 y 76, en relación con los artículos 9º y 10 de la Ley 2426, de 2 de enero de 1935).

4º La provincia de Entre Ríos, por Decreto de 15 de julio de 1915, y la de Corrientes, por Decreto de 9 de enero de 1935, han facultado a sus respectivos Gobiernos para resolver directamente los conflictos, sin perjuicio de la función conciliadora confiada a los Departamentos del Trabajo.

¿Cuál es la enseñanza que se deriva de este modo de proceder? Sencillamente la inutilidad de la gran mayoría de rodajes intermedios entre el primer eslabón paritario y la cúspide de la organización. Para conocer la verdadera situación de una comunidad profesional basta contar con el concurso de representantes calificados de patronos y obreros de la especialidad de que se trate, para que asesoren al Estado sobre las necesidades a remediar, los abusos a corregir, las aspiraciones a satisfacer. Y la autoridad administrativa del Estado, autorizada para dictar los reglamentos que establezcan las normas profesionales y condiciones de trabajo, en conocimiento de las necesidades y aspiraciones de los representantes de la profesión (y con los servicios técnicos de carácter jurídico y estadístico de que puede disponer), se halla en condiciones inmejorables para instituir por sí misma el ordenamiento fundamental del trabajo en cada rama de actividad, estableciendo normas o reglas de derecho objetivo de cumplimiento obligatorio por parte de todos los patronos y obreros de que se trate.

Por esto hemos afirmado que las ventajas que se han atribuido a los denominados contratos colectivos de trabajo y a los acuerdos de los organismos paritarios, como síntoma de progreso social, pueden aplicarse con doblado motivo a los reglamentos de trabajo que el Poder Público dicta con el asesoramiento de adecuadas representaciones profesionales.

Brevemente nos referiremos a los organismos que podrían intervenir en la preparación del Derecho de los oficios para que fuesen una genuina manifestación del verdadero espíritu profesional de cada país.

En cuanto a su competencia, consideramos que deberían atribuírseles las mayores facultades asesoras, para que expusieran con la mayor libertad de juicio sus apreciaciones sobre la verdadera situación profesional. Su fin esencial consistiría en traducir el sentido de la profesión en dictámenes fecundos que ilustrasen al Estado para que dictara con acierto los reglamentos de trabajo.

Existiría en cada zona o región económica, demarcación geográfica o circunscripción político-administrativa, según las necesidades o posibilidades, una triple representación de orden patronal, de orden obrero y de orden técnico-económico que, aislada o conjuntamente, según los casos, asesoraría al Estado sobre cuestiones privativas de cada grupo-tipo, de actividad, siguiendo la clasificación de actividades propia de cada país. Recordamos muy especialmente procurar que la clasificación de actividades se adapte o permita fáciles adaptaciones a la que emplea la Oficina Internacional del Trabajo ¹¹.

Compondríanse los organismos profesionales del número de representantes patronales, obreros y técnicos economistas que se juzgara conveniente para representar los distintos sectores profesionales de cada grupo-tipo de actividad. La experiencia demuestra que cuanto más reducido es el número de representantes, más eficaz es su actuación.

La forma de designar estos representantes debería alejarse cuanto fuese posible de la lucha intersindical y de la misma pugna entre organismos patronales y organismos obreros. El sistema más comúnmente empleado consiste en elegirlos por votación directa de los inscriptos en el censo profesional del

¹¹ Con respecto a este problema básico de organización, véase lo que hemos expuesto en nuestra obra *Teoría y Métodos de Estadística del Trabajo*, págs. 43-100.

respectivo grupo-tipo de actividad. En nuestra obra *Teoría y Métodos de Estadística del Trabajo* (págs. 103-115), hemos expuesto el valor social del censo profesional y las reglas electorales que su uso permite.

En diversas oportunidades hemos sostenido que el censo profesional no tiene solamente un valor representativo de índole estática, sino que llegado el caso puede constituir la base insustituible para llevar a cabo diversas iniciativas de índole social. Una de las atribuciones más destacadas que se le asignan consiste en servir de instrumento electoral para designar representantes genuinos de cada oficio o profesión en el seno de los organismos profesionales. Emplear este sistema equivale a que los representantes que resulten elegidos sean la verdadera expresión del oficio o profesión sin que, por otra parte, se ahogue o dificulte el desarrollo de la asociación patronal u obrera. Los integrantes de las asociaciones de uno u otro sector, por el hecho de ser profesionales, han de figurar en el censo respectivo, por lo que tienen derecho a votar libremente a las personas de su preferencia. En cambio, si sólo las asociaciones pueden designar representantes, se comete una injusticia al negar a los no asociados el derecho a ser oídos en las cuestiones profesionales que afectan a todos los trabajadores, aunque no pertenezcan a ninguna asociación. Dando a las asociaciones existentes y a los patronos y trabajadores no asociados que figuren en el censo profesional y que representan una determinada proporción sobre el total de inscriptos, la facultad de presentar candidatos a los cargos de representantes del respectivo grupo-tipo de actividad, quedan perfectamente garantizados los derechos de los pertenecientes a las asociaciones y de los que no forman parte de ellas, si un régimen de representación proporcional es aplicado rectamente. También es admisible la designación libremente hecha por la autoridad, principalmente tratándose de técnicos economistas.

La presidencia de los distintos órdenes de representación

de cada actividad debería ser ejercida por persona competente designada por el Ministerio o Departamento del Trabajo, que reuniese las condiciones y aptitudes que se analizan en el epígrafe 42. Su misión augusta de encauzar las discusiones de cada asunto sometido al asesoramiento del respectivo organismo, se completaría con la eficaz colaboración que podrían prestar los servicios administrativos del trabajo en materia de investigaciones y estudios de naturaleza estadística e informativa general. Llegarían a ser verdaderos especialistas conocedores de los más íntimos resortes de la economía y del derecho que afectan a la vida profesional.

Al Ministerio o Departamento del Trabajo correspondería presidir las asambleas de los distintos órdenes de organismos profesionales de una o varias actividades o de las ponencias que para casos concretos se constituyeran. Ambas ocasiones se presentarían con el fin de dar unidad a los preceptos de los reglamentos de trabajo de distintas actividades o zonas similares o de establecer los planes generales de progreso social.

También sostenemos que la función inspectora ha de reservarse al cuerpo especial del Estado, sin otorgar funciones propias o delegadas a patronos u obreros, pertenezcan o no a organismos profesionales. La Organización Internacional del Trabajo, que ha patrocinado múltiples innovaciones sociales, se ha mantenido muy reservada a este respecto. En el extracto del informe preliminar sobre las bases de una reglamentación internacional de la inspección del trabajo sometido a la XXVI reunión (Ginebra, 1940), en las páginas 73 y 74, dice lo siguiente:

“Los inspectores del trabajo han de contar, para poder desempeñar su labor con pleno éxito, con el apoyo de los empleadores y de los trabajadores. En efecto, no basta que los funcionarios no encuentren obstáculos en su misión; es preciso también que se vean asistidos de manera efectiva por los interesados.”

La utilidad de esta cooperación se reconoce cada día más y se manifiesta en los muy diversos aspectos de la actuación de los inspectores.

Al referirse concretamente a los métodos de cooperación de los empleadores y de los trabajadores señala (página 75, párrafo primero) que las funciones de los delegados son a veces análogas a las de los inspectores; pero otras veces quedan limitadas a ciertas cuestiones, tales como los salarios y las condiciones de seguridad. El uso de las facultades ejecutivas o de imposición queda reservado en la mayoría de los casos a los inspectores propiamente dichos. Y, finalmente, añade:

“Las modalidades de reglamentación varían, por tanto, notablemente. Además, la cuestión sólo ha sido reglamentada en un número de países bastante reducido. Sea cual fuere el interés que se pueda prestar a este problema, es forzoso reconocer que no se halla todavía en condiciones de poder ser resuelto internacionalmente.

40.—La potestad judicial en materia de trabajo.

A medida que avanzan las realizaciones del Derecho tórnense más claros sus preceptos y más elevados y terminantes sus principios. La natural tendencia a lo exuberante y fastuoso que caracteriza toda innovación es seguida de otro movimiento también natural y espontáneo consistente en prescindir de lo superabundante, por innecesario o nocivo. La aspiración ideal de los juristas de todos los tiempos ha consistido en encerrar el derecho en concentradas fórmulas de sencilla comprensión, para que la esencia jurídica pueda derramarse sobre los múltiples y variados casos de la vida real sin perder un adarme de su fuerza y fragancia.

Así ha sucedido con las instituciones del Derecho del Trabajo. A los estados de pasión que desde comienzos de la era industrial se han manifestado en diversas oportunidades ha seguido la adopción de medidas encaminadas a dar satis-

facción externa a las reivindicaciones imperiosamente exigidas. Y en estas circunstancias ha sido muy fácil extenderse más allá de los límites que de consuno demandan la prudencia y la justicia. Si analizamos fríamente las atribuciones conferidas a los organismos corporativos españoles¹², notaremos esta prodigalidad que obliga a meditar cuando se entrevé la posibilidad de nuevas realizaciones.

Al exponer las líneas generales de los sistemas que patrocinamos para resolver los grandes problemas que entrañan los sistemas de colaboración social, hemos establecido la separación fundada en la materia que ha de ser objeto de su actuación respectiva. A los poderes competentes del Estado estaría reservada la facultad de dictar leyes, reglamentos y normas profesionales o condiciones generales del trabajo con validez legal y a la jurisdicción de los Tribunales de justicia, quedaría la resolución de las discordias individuales o plurales motivadas por el incumplimiento patronal u obrero de los preceptos establecidos por dichas leyes, reglamentos, normas profesionales y condiciones generales de trabajo con validez legal. Esta facultad conferida a la autoridad judicial representa, en último análisis, la aplicación del Derecho (sea cual sea su fuente originaria) a un hecho concreto entre partes obligadas entre sí por un contrato de trabajo verbal o escrito, individual o plural.

Sea presentada individual o colectivamente una demanda obrera, siempre que se trate de solicitar el reconocimiento de un derecho explícitamente otorgado por ley, por un reglamento o por las normas y condiciones de trabajo fijadas de acuerdo a lo indicado en el epígrafe 39, la autoridad judicial será competente para entender y fallar. La naturaleza de la reclamación, y no el mayor o menor número de los reclamantes, es lo que determina la jurisdicción competente. Se entendía normalmente que los conflictos llamados colectivos, por afectar a más de un trabajador, debían caer bajo la órbita

¹² V. epígrafes 20, 21, 22 y 25 de esta obra.

de la autoridad administrativa o de los organismos paritarios fuese cual fuese su naturaleza, es decir, tanto si se trataba de conseguir una reivindicación (declaración de un derecho resistido) como del cumplimiento de un derecho ya reconocido. La nueva perspectiva, que se ofrece mucho más clara y de efectos más decisivos, consiste en deslindar bien lo que significa reconocimiento de aspiraciones subjetivas, es decir, declaraciones explícitas de nuevos avances del derecho objetivo (cualquiera que sea su fuente originaria) ¹³, de lo que constituye el ejercicio de una acción para aplicar tal derecho a casos concretos, independientemente de que la *litis* sea entablada por un obrero aislado o por un conjunto de obreros personalmente afectados.

Tratadistas eminentísimos de varios países americanos, entre los que descuellan ALEJANDRO M. UNSAIN, profesor de Legislación del Trabajo en las Universidades de Buenos Aires y La Plata ¹⁴; JUAN RAMÍREZ GRONDA ¹⁵, del Instituto de Derecho del Trabajo de esta última Universidad; A. F. CESARINO JUNIOR ¹⁶, profesor en la Universidad brasileña de San Pablo; WALKER F. LINARES ¹⁷, de la Universidad de Santiago de Chile, muéstranse decididos partidarios de confiar al Poder Judicial la resolución de las controversias jurídicas del trabajo. El profesor MARIO L. DEVEALI, director de la revista argentina *Derecho del Trabajo*, que posee también una vasta experiencia corporativa, por motivos análogos a los que personalmente hemos podido apreciar, considera preferible la intervención

¹³ Ley, reglamento, normas profesionales y condiciones generales de trabajo legalmente válidas.

¹⁴ INSTITUTO DE DERECHO DEL TRABAJO. *Tribunales de Trabajo. Derecho Procesal del Trabajo*. Santa Fe, 1940-1941, pág. 106.

¹⁵ JUAN RAMÍREZ GRONDA, *Los conflictos del Trabajo*. Buenos Aires, 1942, págs. 178 y 182.

¹⁶ CESARINO JUNIOR, *Direito processual do Trabalho*. Río de Janeiro, 1942.

¹⁷ WALKER F. LINARES, *Nociones de Derecho del Trabajo*. Santiago de Chile, 1941.

judicial a la profesional cuando se trata de administrar justicia.

Así, pues, la convicción a que hemos llegado tras experiencias vividas durante más de dos decenios dedicados al estudio de los fenómenos sociales se sintetiza en este enunciado terminante: únicamente los Tribunales de Justicia serán competentes para conocer y fallar los *litigios* de carácter singular o plural que se suscitan entre patronos y trabajadores. Cada día nos afirmamos más en la idea de que la recta administración de la justicia no debe quedar librada a las presiones de las partes en discordia. Aun en el supuesto de alcanzarse una regulación perfecta de las condiciones generales del trabajo quedaría siempre latente alguna desinteligencia aislada que enturbiara la relación individual de un trabajador con su patrono. Esta discordia puesta a consideración de un juez de derecho ¹⁸, será resuelta de conformidad a la ley, a los reglamentos y a las normas profesionales y condiciones generales adoptadas que tengan validez legal y, a defecto de estas fuentes de Derecho, como supletorias, la jurisprudencia, la costumbre y la doctrina. Quedará a salvo el derecho subjetivo de los interesados aplicándose rectamente el derecho objetivo establecido, no coartándose tampoco la libertad de consultar a representantes de la profesión u oficio de que se trate, pesando su testimonio en la prueba o valorando sus alegatos cuando sean llamados a dilucidar una cuestión de índole técnica.

Lo que no debe ser posible ya es confiar la administración de justicia a los organismos encargados de orientar la política social (Ministerios y Departamentos del Trabajo) o de llevar a cabo sus realizaciones (organismos paritarios de conciliación, arbitraje y otros similares). La administración de la justicia ha de substraerse a los representaciones de las partes, por dos defectos esenciales que la práctica señala como incorregibles, a saber: la desviación que sufre la recta interpretación de un

¹⁸ Por excepción podrían intervenir jueces legos en los lugares alejados de núcleos urbanos o industriales, a condición de que hubiesen cursado las enseñanzas de una escuela técnica de estudios sociales.

hecho cuando representaciones de las partes interesadas están encargadas de dilucidarlo y la repercusión que diariamente tienen en los círculos obreros las incidencias que presenta la sustanciación de todo litigio. Frases triviales pronunciadas por los litigantes o por los testigos; diligencias o pruebas denegadas por el juez-presidente del Tribunal paritario por considerarlas improcedentes o permitidas por estimarlas necesarias, y otros hechos de análoga naturaleza, al ser comentados a través de esta clase de interpretaciones interesadas, adquieren frecuentemente insólitas proporciones que ponen en peligro o entorpecen los esfuerzos realizados para conseguir o consolidar la paz social.

No es de extrañar que así suceda. Lo extraordinario sería que patronos y obreros quedaran tan invulnerables a la pasión que, siendo partes interesadas directamente en el disfrute del Derecho especial llamados a aplicar, tuviesen la serenidad suficiente para considerar cada caso concreto, particular, referido a una persona de su relación, de su amistad, como un simple caso de estudio, abstracto, en el que ningún resorte sentimental interviniera. Falta en los representantes patronales y obreros llamados a juzgar un pleito motivado por cuestiones de trabajo la independencia del Poder Judicial, que erige a cada juzgador en un ser superior a nosotros mismos, por su jerarquía social y por el ascendiente moral que logra sobre sus conciudadanos cuando sus fallos revelan su sabiduría y su virtud. Garantizada una amplia formación jurídica y sociológica, junto con la ética profesional que puede adquirirse preparándose dignamente para la función judicial, el Juez o Magistrado del Trabajo ha de ser la garantía más firme del correcto discernimiento de los derechos y deberes que correspondan a patronos y obreros. WILHELM SAUER, dedica buena parte de su obra *Filosofía Jurídica y Social* a investigar las tendencias valorativas humanas haciendo referencia a los tipos de profesiones más importantes para la Teoría del Derecho y de la Sociedad. Convencido como está de que la profesión

no sólo llena una de las partes más importantes de la vida del hombre, sino que marca a cada uno su finalidad y el sentido de su vida, señala los caracteres distintivos de algunos tipos de profesiones, diciendo con referencia al juez:

“juicio objetivo e imparcial sin acepción de personas, clara visión de los hechos, conocimiento seguro de los hombres, entereza respecto del superior, benevolencia para con el inferior, inhibición de la personalidad relegándola a segundo término en beneficio de la cosa misma y, en definitiva, de la colectividad o aun de la misma humanidad, eliminando toda influencia partidista”.

Y llegado el momento de puntualizar ya la actuación del juez provisto de los atributos morales consignados, añade:

“El juez no sólo debe mostrarse comprensivo para las necesidades de los más pobres, quienes, pendientes de él en absoluto, se sienten atormentados por una desoladora inquietud, sino que ha de mostrar también la sincera aspiración de ayudarles, y no debe descansar hasta que ellos comprendan que cuando dicta una sentencia que les perjudica, el juez no tiene más norma que el bien del pueblo en su totalidad.”

Este culto a la justicia por la justicia misma no pueden rendirlo los representantes de las partes en litigio. Patronos y obreros hagan examen de conciencia y comprenderán que en interés propio, el juzgamiento de sus intereses no puede ni debe estar en sus propias manos. Además, la mayoría de cuantos hemos vivido íntimamente la vida de los organismos paritarios profesionales, hemos llegado al convencimiento de que la aplicación del Derecho debe atribuirse exclusivamente a los Tribunales de justicia. Sean Tribunales de la justicia civil o común, del fuero o jurisdicción especial del trabajo, pero siempre a cargo de jueces de carrera y, a ser posible, que hayan pasado por una escuela técnica de estudios sociales¹⁹. Apli-

¹⁹ Véase la nota anterior.

cable a los funcionarios judiciales dedicados al estudio y resolución de litigios entre patronos y obreros es cuanto decimos al tratar de la preparación de los funcionarios administrativos en el epígrafe 42 de esta obra.

41.—Determinación de la competencia jurisdiccional.

En el proceso de depuración que se impone para perfilar y hacer más factible la realización del derecho en cada caso particular dejando de lado paulatinamente las frases altisonantes y las promesas ilusionadoras y estériles, será preciso volver por los fueros de la sencillez, de la lealtad y de la eficacia; retornar a las viejas fórmulas, generadas al calor de la sabiduría y de la experiencia de los maestros consagrados al estudio de las ciencias jurídicas que han resistido los embates arrebatados de la improvisación audaz y las obcecaciones del proselitismo desenfrenado. La noción del viejo derecho apunta ya a cada paso para rectificar el contorno de las veleidades irreflexivas del nuevo derecho; ya comienza la revisión de la obra iconoclasta llevada a cabo en el decurso de los últimos cincuenta años; ya hay conciencias fuertes que se alzan contra los privilegios encubiertos por una falsa igualdad y recuerdan que *ius est personalis et realis proportio hominis ad hominem, quae servata societatem servat corrupta corrumpit*. (El Derecho consiste en la personal y real proporción entre el hombre y los hombres que si se mantiene defiende a la sociedad y si no se observa la destruye.) La esencia de la *potestad del juzgador* consiste en atribuir lo que a cada uno corresponde en la forma proporcional a que se refiere la clásica definición; en atribuir a cada uno su derecho en el caso particular en que sea negado, impugnado o desconocido. Más que la vanidad de lograr la aprobación de un brillante pliego de condiciones de trabajo debe satisfacer la certeza de que los derechos sustantivos inherentes a cada trabajador, al caso particular, encuentren la forma eficaz (y, por consiguiente,

rápida), de hacerles efectivos. Frecuentemente ha querido delimitarse la potestad jurisdiccional en materia de trabajo partiendo de la *cantidad* de personas interesadas en la reclamación, y así se ha dicho que cuando la reclamación era *individual*, debía llevarse a los Tribunales de justicia, y cuando era *colectiva*, a los órganos de conciliación y arbitraje, como si hubiese alguna diferencia entre la reclamación por pago de salarios presentada por un obrero y la reclamación que por idéntico motivo presente un millar de obreros. El Poder Judicial debe entender en ambos casos, pues existe identidad de derecho e identidad de acción. No debe llamarse, por impropio, *colectivo* al conflicto derivado de la reclamación presentada por una pluralidad de obreros en demanda de un derecho que siéndoles común les es negado, impugnado o desconocido por su respectivo patrono. No es un conflicto *colectivo*, sino una reclamación múltiple que se opera ante la justicia como un solo caso en virtud del mismo fuero de atracción de los juicios universales de testamentarias, quiebras, concursos civiles, etc. Quedaría así eliminado el romántico conflicto colectivo creado por el sindicalismo al acudir ante el Poder administrador del Estado, a quien se le ha negado todo derecho a intervenir, para que obligue al patrono a pagar los salarios que adeuda, apremiando con el arma de la huelga. Los golpes de efecto conseguidos por la política social desembocan en la inocuidad o en la subversión si se utilizan medios inadecuados para hacer partícipe de la reivindicación lograda a cada trabajador. Por estos motivos, a la vuelta de los años, abogamos por la primacía de la potestad judicial como única capaz de administrar justicia en las cuestiones derivadas de la legislación sustantiva del trabajo, fijándose previamente los límites de su competencia para evitar o reducir las posibles contiendas de jurisdicción con la potestad administrativa que en otros órdenes tiene perfecto derecho y autoridad para actuar, concepto concorde incluso con las nuevas tendencias constitucionalistas.

La competencia de la potestad judicial en orden al trabajo debería quedar determinada por la concurrencia de la *calidad de la persona* de los litigantes y la *calidad del asunto* sometido a su conocimiento. La *calidad de la persona* se limitaría a los trabajadores y a sus respectivos empleadores fuese cual fuese la relación contractual que los uniese y la forma y cuantía de su retribución. La *calidad del asunto* determina la materia propia de los jueces y magistrados llamados a intervenir en contiendas provocadas por la aplicación del derecho sustantivo del trabajo. De este modo la competencia judicial en esta jurisdicción especial del trabajo, se extendería a dos importantes órdenes de materias, a saber: reclamaciones surgidas entre empleadores y sus respectivos trabajadores sobre incumplimiento o rescisión de los contratos de arrendamiento de servicios o de trabajo, sean éstos individuales o colectivos, verbales o escritos; reclamaciones por incumplimiento de las leyes y disposiciones de carácter social que afecten particularmente al demandante.

En esta forma creemos que quedarían obviados los inconvenientes que una terminología errónea ha creado en torno a la competencia real atribuible a los órganos judiciales y administrativos. En efecto: el Derecho del Trabajo contiene, naturalmente, disposiciones de *fondo* o de carácter *sustantivo* y disposiciones de *forma* o de carácter *adjetivo*. Las primeras son *declaratorias de derechos*; las segundas determinan el procedimiento para hacer efectivos aquellos derechos. Pero, este Derecho del Trabajo, por la peculiar modalidad de los intereses que intenta regular, contiene disposiciones que sobrepasan la mera relación contractual generadora de derechos y obligaciones recíprocas entre empleadores y trabajadores. Estas disposiciones constituyen la zona oscura, insuficientemente conocida y cuyo conocimiento preciso puede dar la clave para solucionar las dificultades que se presentan al pretender deslindar las facultades que deben atribuirse a la justicia y las que debe reservar el Poder administrador del Estado.

La confusión aumenta si se tiene en cuenta que no solamente las leyes del trabajo, sino los reglamentos, las normas profesionales y los convenios colectivos de condiciones de trabajo²⁰, contienen en realidad *declaraciones de derechos sustantivos*. Llegaríamos, a este respecto, a identificar nuestro punto de vista con el del doctor RAMÍREZ GRONDA, cuando manifiesta que la solución justa dependerá del acertado planteamiento de dos cuestiones: la primera consiste en determinar la naturaleza de las normas de trabajo; la segunda en la naturaleza de las funciones que ejercen los órganos del Estado encargados de que la ley sea cumplida²¹.

El planteamiento de la cuestión es acertado a nuestro juicio, pero consideramos que debe aclararse un poco más lo que se entiende por *normas de trabajo*. Dice el insigne tratadista que "las normas reglamentarias de las condiciones de trabajo" (que miran directamente al interés público), provocan la actividad de los órganos administrativos", criterio coincidente con el del ilustre profesor de Legislación del Trabajo y Política social doctor ALEJANDRO UNSAIN, al afirmar²² que unas leyes obreras reglamentan las condiciones de trabajo y otras crean derechos, añadiendo que las primeras participan en alguna manera del carácter de leyes administrativas, cuya reglamentación corresponde al Poder Ejecutivo y que las segundas, declarativas o creadoras de derechos, vinculadas a la esencia misma del contrato de trabajo, tienen evidente similitud al derecho de fondo consagrado en los códigos y no deben ser reglamentadas por el Poder Ejecutivo, sino que el único intérprete será el Poder Judicial. La teoría es perfecta y, como hemos dicho, nuestra coincidencia es absoluta. Donde

²⁰ Véase lo que a este respecto se expone en el epígrafe 39.

²¹ Revista *Derecho del Trabajo*. Buenos Aires, año I, N° 2, págs. 58 y siguientes.

²² ALEJANDRO M. UNSAIN, *Decretos reglamentarios de leyes obreras*, publicado en *Derecho del Trabajo*. Buenos Aires, año I, N° 9, diciembre, 1941, pág. 401.

importa precisar conceptos, y de ahí que aun sean posibles las dudas sobre la materia que determina la intervención del Poder Judicial y la que entra en el campo de la administración, es la calificación del concepto de *normas de trabajo*, pues su contenido entrará en una u otra jurisdicción estatal, según se estime que “declaran o crean derechos” o son simples medidas administrativas.

Nótese que el discernimiento justo de esta cuestión aclararía notablemente la solución del magno problema creado, a fuerza de argumentos que, en muchos casos —y, ni remotamente, podríamos aludir sin ofenderles a los tratadistas que acabamos de nombrar— sólo han servido para cubrir un ocasional compromiso político o justificar una destemplada actitud personal. Contribuiremos a precisar este concepto.

Para el doctor UNSAIN hay dos clases de leyes obreras: unas que reglamentan las condiciones de trabajo y otras que crean derechos. De ahí se deduce que las leyes que reglamentan condiciones de trabajo *no crean derechos*. Pero, al tiempo que declara la existencia de estas leyes que crean derechos, añade: “*vinculadas a la esencia misma del contrato de trabajo*”. Esta aclaración está en pugna con la afirmación precedente de que las *condiciones de trabajo no crean derechos*, porque si bien es cierto que podrán encontrarse argumentos más o menos válidos, para sostener o impugnar que una ley crea o no crea un derecho, no vemos forma de combatir nuestro criterio de que las *condiciones de trabajo* constituyen la razón de ser del *contrato de trabajo*. Y, en consecuencia: si las leyes que crean derechos están vinculadas a la esencia misma del *contrato de trabajo*, ¿cómo es posible considerar que las *leyes reglamentarias de las condiciones de trabajo* —que repetimos, constituyen la razón de ser del *contrato de trabajo*— entran en la categoría de leyes que *no crean derechos*? Análogo razonamiento es aplicable tratándose de *normas de trabajo*.

La afinidad de criterios es un estímulo para proseguir el estudio de las nuevas encarnaciones del Derecho, máxime si,

como creemos, el origen de las leves diferencias de apreciación no arranca del concepto en sí, sino de un espejismo derivado de la terminología empleada. Efectivamente. El doctor UNSAIN habla en este artículo de *leyes obreras que reglamentan las condiciones de trabajo*, y desarrolla esta cuestión como incidente en un profundo estudio sobre lo que deben ser los decretos *reglamentarios* de leyes obreras. Se comprende que siendo la idea dominante de este trabajo defender la necesidad de que el tecnicismo de las leyes obreras sea tan perfecto que haga innecesaria la posterior reglamentación administrativa, la atención del autor se vea invadida por la preocupación de dar carácter adjetivo a cuanto represente “*reglamentar*” el derecho del trabajo, aunque, como sucede en la especie que tratamos en este lugar, la referencia se haga a “*leyes que reglamentan*” las condiciones de trabajo. Es el poder mágico de la palabra “*reglamentar*” el que, a nuestro modo de ver, impide que en el estudio que se comenta se llegue a precisar el tema capital que se bordea con absoluta identidad de criterio. Se habla de “*leyes reglamentarias*” y de “*normas reglamentarias*”, como si se tratara de “*disposiciones reglamentarias*” comunes de derecho adjetivo, de procedimiento de aplicación; pero en el caso que nos ocupa no se trata de “*disposiciones reglamentarias comunes*”, sino que ambos autores se refieren a disposiciones (según uno *normas* y según otro *leyes*) *reglamentarias de las condiciones de trabajo*.

La contradicción surgida de la diversa terminología es tan sólo aparente y nace de un hecho frecuentemente repetido cuando se trata de lograr una evolución del Derecho queriendo mantener en toda su integridad los baluartes político-jurídicos del pasado. El profesor de la Universidad de Barcelona, doctor ALEJANDRO GALLART FOLCH, que ha estudiado con gran atención el fundamento jurídico-doctrinal de los *pactos colectivos de condiciones de trabajo*, hace notar las dificultades de encontrar una explicación jurídico-doctrinal de esta figura

jurídica, nacidas de la distinta forma que su elaboración presenta en los distintos países y en los diferentes momentos de la evolución legislativa de cada uno de ellos y en la que la nueva realidad pugna con los conceptos jurídicos tradicionales²³.

De cuanto precede se deduce que, ante todo, debe conocerse la naturaleza jurídica que revisten estas condiciones de trabajo; lo secundario es que estas condiciones de trabajo sean fijadas por ley, por reglamento de la administración, por decisión de un organismo paritario o por simple convenio entre partes, forma que hasta hace pocos años había sido reconocido universalmente como verdadera y casi exclusiva fuente generadora de las condiciones de trabajo.

El concepto de "condiciones de trabajo" se confunde hasta cierto punto con el mismo del Derecho de Trabajo, porque la declaración de la norma de obrar surge unas veces del Poder Legislativo del Estado, otras ha sido fijada por acuerdo de las propias partes interesadas, concertada libremente o por medio de un organismo paritario, otras en virtud de fallo arbitral y otras, en fin, a mérito de la potestad reglamentaria y del poder de policía del Estado encarnados en los órganos del Poder Ejecutivo.

De ahí se infiere que tanto la ley, como los reglamentos, los laudos arbitrales, los acuerdos de los organismos paritarios y los convenios colectivos de condiciones de trabajo pueden ser fuentes creadoras de derecho sustantivo. Lo que sucede en la práctica es que si las leyes del trabajo promulgadas por el Parlamento no reúnen las características de una técnica rigurosa, con mayor motivo el derecho creado por las restantes fuentes de Derecho del Trabajo, principalmente el nacido de la contratación, puede presentar contradicciones y obscuridades, principalmente entre lo sustantivo, fundamental o de fondo y lo adjetivo, accesorio o de forma.

²³ ALEJANDRO GALLART FOLCH, *Derecho Español del Trabajo*. E. Labor. Barcelona, 1936, pág. 144.

Por esto creemos que para depurar las instituciones jurídico-sociales de estos vicios que se oponen a la total eficacia de las reformas debe prescindirse de las trabas doctrinales demasiado rígidas que conducen al fetichismo irreflexivo y avanzar resueltamente por los nuevos derroteros que permitan realizar cómoda y justicieramente el fin social de la humanidad. Frase que no será carente de sentido si nos despojamos de prejuicios y de egoísmos personales, políticos y de clase para acercarnos cada día más al concepto clásico del Derecho, sintetizado por la vieja fórmula de ULPIANO: "vivir honestamente, no dañar a otro, dar a cada cual lo que le pertenece".

Sería ingenuo pretender delimitar apriorísticamente cuáles pueden ser las condiciones de trabajo que tengan carácter sustantivo y cuáles otras no entran en la categoría de disposiciones creadoras de derecho, aunque no resulta difícil, atendida la estructura más frecuente del derecho espontáneamente elaborado por los convenios colectivos de condiciones de trabajo, recogiendo los usos y costumbres de las respectivas profesiones, trazar las grandes líneas que sirvan para encuadrar las futuras realizaciones. En 1941 tuvimos oportunidad de llevar a cabo una síntesis de las disposiciones normativas contenidas en cuarenta y seis convenios colectivos de condiciones de trabajo elaborados en la Argentina desde 1936 a 1940²⁴, y de allí surgía que las cuestiones reguladas con mayor empeño y frecuencia eran las siguientes: accidentes del trabajo; régimen de aprendizaje; determinación de la categoría profesional; despido; regulación del trabajo a destajo; higiene y seguridad de los lugares de trabajo; suspensiones injustificadas de trabajo; duración del trabajo; horarios normales y horas suplementarias; descansos y compensación; tareas preparatorias y complementarias; formas de prorratar el trabajo en momentos de escasez; salarios, sueldos, retribuciones extraordinarias y por trabajo a destajo; pago y valor del salario en especie y en uso

²⁴ DEPARTAMENTO NACIONAL DEL TRABAJO, *Investigaciones Sociales* 1940. Buenos Aires, 1941.

de habitación; modalidades del trabajo nocturno, turnos y equipos, etcétera.

Como puede apreciarse de esta somera enumeración, algunas cláusulas de los convenios colectivos elaborados en la Argentina tienen por objeto materias que han sido reguladas por una ley anterior, pero que la carencia de reglamentaciones especiales para una determinada actividad profesional requería normas específicas para lograr una aplicación efectiva. Otras veces, el convenio ha ido más allá del límite establecido por la ley, mejorando los beneficios por ésta otorgados, como en el caso de fijar el importe de medio salario en concepto de indemnización diaria durante el período de incapacidad temporal del obrero accidentado, en vez de un cuarto que la ley previene²⁵.

Como se ve, estas cláusulas se refieren a las cuestiones elementales que en general han constituido el núcleo central de reivindicaciones obreras en el curso del primer tercio del presente siglo y representan aun un programa ideal para gran número de trabajadores. Constituyen un esbozo del *Derecho de los oficios*, que día a día se perfila con mayor nitidez y llega, a veces ignorándolo los mismos que lo patrocinan, a realizaciones concretas y definidas. En estos avances se ha llegado a establecer normas acerca la previsión, seguro y asistencia social, casas baratas y económicas, derechos de las obreras antes y después del alumbramiento, edad de admisión al trabajo, condiciones especiales del trabajo de mujeres y niños, etcétera. Todo esto constituye el derecho sustantivo del trabajo,

²⁵ El artículo 31 VC de la ley francesa de 24 de junio de 1936, con las enmiendas de la de 4 de marzo de 1938, enumera un conjunto de cláusulas que todo convenio colectivo debe contener necesariamente. Las cláusulas principales de esta especie de Estatuto o Carta de Trabajo de la profesión o grupo de profesiones consideradas, son las siguientes: salarios mínimos por categoría y por región, plazo de despido, organización del aprendizaje, procedimiento a seguir para revisar o modificar el convenio, acatamiento a las disposiciones legales y reglamentarias y estipulación de otras más favorables.

que a veces no es más que derecho subjetivo, es decir, derecho del trabajador a que se le reconozca el derecho que tiene a gozar de una cualquiera de las condiciones enumeradas, pero que basta una declaración formal para que la aspiración se convierta en derecho objetivo. Y si ha bastado que un núcleo patronal y un núcleo obrero se hayan puesto circunstancialmente de acuerdo para que llegara a obtener efectividad, ¿cómo podrá negarse competencia al Poder administrador del Estado, que posee los adecuados medios de información y estudio, para reunir sistemáticamente, con el asesoramiento de la respectiva profesión interesada, estas ordenaciones de los oficios?

Las condiciones de trabajo de índole adjetiva deberían referirse, según el sistema que propugnamos, a los procedimientos que se estipulen para elaborar y modificar los reglamentos de trabajo que contuvieran normas profesionales y condiciones de trabajo; efectuar los estudios necesarios para justificar la procedencia de las reformas que se juzguen necesarias; llevar a la práctica el asesoramiento requerido a los organismos profesionales, y otros de análoga significación.

De este modo, creemos que puede conciliarse armónicamente la función que corresponde a los distintos resortes del Estado. A las definiciones genéricas que contenga la ley, seguirá la elaboración de los reglamentos específicos de cada profesión y oficio (epígrafe 39) que luego serán aplicados por la autoridad judicial (epígrafe 40).

Quizá huyamos de una serie de prejuicios formalistas que, a nuestro juicio, no tienen razón de ser ni justificación desde el punto de vista de la conveniencia de que la justicia social sea implantada rápidamente de conformidad a las verdaderas necesidades de nuestra época y al grado de progreso alcanzado por el Derecho del Trabajo. Abogamos por un ordenamiento fundamental del trabajo en cada rama de la producción mediante normas ético-jurídicas y económico-sociales que rijan las relaciones entre patronos y trabajadores.

El apéndice segundo contiene dos de los mejores y más modernos reglamentos de trabajo que han llegado a nuestro conocimiento.

42.—Preparación de funcionarios de los organismos de trabajo.

El nombramiento de funcionarios y empleados de la Administración del Estado constituye, por desgracia, una expresión de la libre facultad ministerial; excepcionalmente la designación está condicionada a ciertos requisitos de aptitud o capacidad necesarios para ocupar determinado cargo o empleo. El nombramiento condicionado constituye una restricción para la autoridad, pues requiere que los aspirantes estén en posesión de ciertos títulos universitarios o profesionales. Esta traba, consistente en exigir determinado título o certificado, a pesar de coartar la acción ministerial, ha sido considerada insuficiente por quedar librada a un excesivo arbitrio de la autoridad la designación entre gran número de aspirantes que se hallan en posesión de un mismo título profesional. Con lentitud se ha abierto camino al concurso de méritos, a la oposición y a la creación de escuelas especiales preparatorias para el desempeño de empleos públicos y formación de técnicos especialistas en cada rama de la Administración pública.

La simple posesión de títulos académicos no habilita para el ejercicio de un cargo público, porque la evolución de la función pública ha llegado a un grado tal de progreso que necesita capacidades fuertes y bien nutridas de conocimientos doctrinales y prácticos para hacer frente a los múltiples y complejos problemas de la vida de los Estados modernos. Sólo con una preparación metódica encaminada a suministrar la especialización conveniente puede formarse el personal capaz que esté en condiciones de tomar parte en una oposición, en la que se podrá aquilatar la posesión de una cultura general imprescindible y los conocimientos requeridos para ejercer dignamente el cargo a que se aspire.

El mejor medio para alcanzar resultados satisfactorios consiste en crear escuelas especiales que preparen de modo conveniente a quienes puedan ofrecer garantías para el desempeño de las jerarquías administrativas, pues, si de una parte, el ingreso en la escuela ya supone una selección entre los aspirantes, luego, las enseñanzas teórico-prácticas pueden conducir a formar verdaderos funcionarios que —como dice GASCÓN Y MARÍN— *no aprendan el ejercicio del cargo a expensas de la función que se les confía.*

Diversos congresos internacionales de ciencias administrativas han abogado por la creación de escuelas de funcionarios administrativos. En varios países han sido creadas escuelas sociales con el fin primordial de formar funcionarios capacitados para ejercer rectamente los cargos directivos en los organismos del trabajo. Cabe citar una experiencia anterior, bien lograda, por cierto, llevada a cabo por la Mancomunidad de Cataluña: la Escuela de funcionarios de la Administración local, de donde salieron las nuevas generaciones de secretarios municipales. El plan de enseñanzas, completo y moderno, y el claustro de profesores, todos de primera fila, hacían honor a la magna concepción que dió vida a tan interesante centro de estudios.

Ello nos afirma en la convicción de que el Estado moderno ha de estar absorbido por una preocupación de orden fundamental consistente en la necesidad de formar contingentes seleccionados de jóvenes cultivadores de todas las ramas del saber, instruyéndolos en los principios de colaboración social, de tal manera que impulsen el desarrollo de las más atrevidas reformas sin destruir ni un solo ápice del tesoro secular de nuestra civilización. Para la preparación de la gran obra que el porvenir tiene reservada a los futuros realizadores sociales no basta la enseñanza académica actual. La preparación que se adquiere en los cursos regulares de enseñanza no es suficiente porque se carece de un centro de cultura superior que reúna a los hombres procedentes de los diversos centros de

enseñanza que sientan vocación para intervenir en el campo económico-social, adiestrándoles convenientemente e infundiéndoles un elevado espíritu misional que elimine los particularismos de cada profesión y les haga despreciar las propias conveniencias entregándose al servicio de la comunidad.

Es tan necesaria la formación cuidadosa de los futuros dirigentes sociales que casi nos atreveríamos a sostener que constituye una temeridad aventurarse a implantar un sistema orgánico de colaboración entre las clases sociales, sin contar con un plantel suficiente de hombres capaces, preparados, competentes, virtuosos y dispuestos a dedicarse íntegramente a las penalidades, trabajos y sacrificios que comporta la existencia si se dedica a procurar una cada vez más perfecta armonía entre los hombres de trabajo.

Al decidirse a formar este núcleo de hombres debe renunciarse a la recomendación y al favor; proscribir intrigas e influencias, concentrar todas las energías en hacer brotar las más excelsas cualidades del espíritu para que florezca y dé frutos perennes la suprema virtud de la disciplina en todos los órdenes de la sociedad.

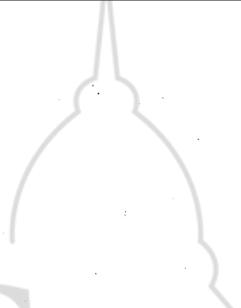
Difundir la cultura social por medio de un plan de enseñanza suprauniversitario, para que a él acudan los talentos interesados en realizar esta gran obra nacional, ha de ser una ferviente aspiración que el Estado moderno convierta rápidamente en realidad. Los juzgadores que en lo futuro deban aplicar las leyes sociales; los funcionarios y empleados de los Ministerios y Departamentos del Trabajo y los dirigentes, secretarios, asesores y auxiliares de los organismos de colaboración que lleguen a crearse no se deben reclutar al azar de una recomendación o por el compromiso de una amistad personal. El volumen de los intereses en juego y las extraordinarias responsabilidades de tales órganos de la Administración, son motivos suficientes para que se pueda exigir la designación de funcionarios suficientemente preparados. En la modesta esfera de nuestras actividades tuvimos oportu-

nidad de bregar por la creación de la Escuela Social de Barcelona, primera que funcionó en España. En un campo aun más limitado, hemos sustentado también la necesidad de crear cursos regulares de especialización para preparar a los funcionarios y empleados que aspiran a ocupar cargos en los servicios de investigación social y estadística del trabajo ²⁶. Considérese, pues, cuan arraigado es nuestro convencimiento sobre la conveniencia de preparar a funcionarios que han de intervenir en el estudio y solución de los problemas sociales en toda su integridad.

Si fuese posible trazar un plan para la implantación paulatina y sucesiva de una organización análoga a la que en sus grandes principios esbozamos, aconsejaríamos la conveniencia de comenzar por la implantación de las escuelas especializadas de estudios sociales. Así, podría formarse el necesario almácigo para surtir a los distintos organismos que se crearan. Pero, como resulta algo difícil, en la práctica, prever siquiera la posibilidad de llevar a cabo un plan completo, podrían soslayarse los inconvenientes de las designaciones de primera hora, haciéndolas provisionales por dos años, al cabo de los cuales, cursados los estudios especiales y demostrada la suficiencia necesaria, entrarían en efectividad los nombramientos.

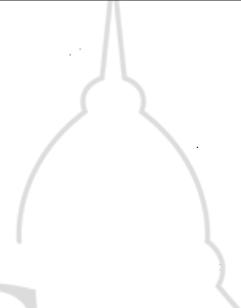
Llegado el momento de implantar el sistema, estudiaríanse las excepciones limitadísimas que podrían establecerse a la obligación de cursar los estudios a que venimos refiriéndonos y que la legislación española restringió a los casos realmente justificados. Agrégase a la presente obra, como apéndice tercero, la organización de los servicios de cultura social implantados en España.

²⁶ Cf. nuestra obra *Teoría y Métodos de Estadística del Trabajo*. Ed. Labor, Buenos Aires, 1942, págs. 479-498.



Biblioteca del
Congreso

ARGENTINA



Biblioteca del
Congreso

ARGENTINA



Bibli

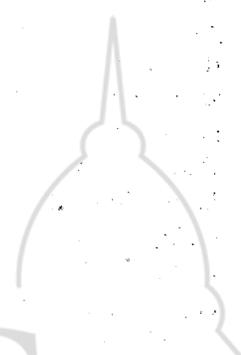
ARGEN

APENDICES



oteca del
Congreso

TINA



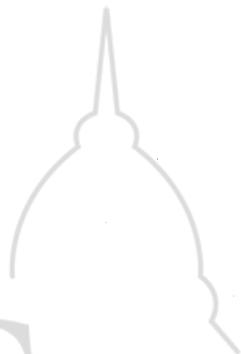
Biblioteca del
Congreso

ARGENTINA

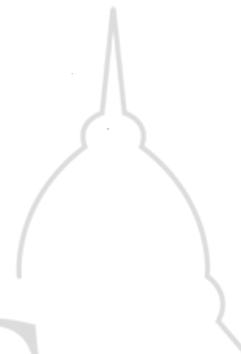


Biblioteca del
Congreso

ARGENTINA



Biblioteca del
Congreso



Biblioteca del
Congreso



Bibli

BC Biblioteca del
Congreso

ARGENTINA

BC Biblioteca del
Congreso

ARGENTINA

APÉNDICE PRIMERO

EL MINISTERIO DE TRABAJO COMO ORGANISMO RECTOR DE LA POLÍTICA SOCIAL

No entra en los breves límites de esta obra exponer la estructura orgánica y el régimen funcional del organismo adecuado para llevar a feliz realización la política social de un país. Sin embargo, antójase oportuno esbozar, a modo de apéndice ilustrativo, los fundamentos doctrinales que sirvieron de base a la organización administrativa del Ministerio de Trabajo español. Aunque fué creado en 1920 por una Ley de Presupuesto, exactamente igual que en 1907 lo fuera el Departamento Nacional del Trabajo de la Argentina, hasta 1924 no adquirió el suficiente desarrollo y la necesaria autoridad para hacer fructífera y plenamente eficaz la labor que a su servicio se consumía.

Los obstáculos con que chocaba su desenvolvimiento eran, aparte de la confusión en los servicios, las diversas organizaciones de acción similar que, afirmando su existencia independiente, entablaban una constante competencia con las funciones pertenecientes al Ministerio de Trabajo. Esta circunstancia produjo, además de una inexplicable dualidad de funciones, una vaguedad en los fines a cumplir que hacía se

cerniese sobre él un ambiente de dudas, de recelos e incertidumbres, que llegaron a negarle su eficacia y su utilidad. Seguramente en el creador del Ministerio de Trabajo estaba la idea de hacer converger en él todas las actividades que cabían dentro del ancho campo de acción en que debe desenvolverse un organismo de tal índole; pero las pequeñeces de la política reinante, los intereses creados en torno a las organizaciones que anteriormente venían cumpliendo fines similares y el apartamiento de la realidad en que se vivía hicieron que no trascudiesen los intentos a que obedeció su creación.

Al emprenderse la difícil misión de intentar reorganizar este organismo, se pensó que los trabajadores, los intereses de la industria, las actividades mercantiles y, en fin, cuantos elementos viven y se desarrollan en torno a la actividad productora del país, debían tener un cauce legal por el que conducir sus energías y un ancho margen donde verter sus iniciativas y su sentido de la realidad. Este designio de los gobernantes era propulsado y fomentado por el renacimiento de la economía nacional y así puede decirse que a la acción del Gobierno se unía la paralela acción del país, elaborando nuevas riquezas y creando nuevas fuentes de producción que exigían un rápido desenvolvimiento del organismo ministerial encargado de velar sobre sus afanes de expansión, para que no se perdieran en esfuerzos desordenados, sino que adquirieran mayor eficacia bajo una inteligencia directora y una disciplina elevada y diligente.

El Decreto de 9 de junio de 1924 (Nº 179 del *Anuario de Legislación Social*, 1924, pág. 455), al organizar las dependencias y servicios del Ministerio de Trabajo, Comercio e Industria, no sólo señala el nacimiento de un gran centro administrativo de carácter nacional sino que también significa el triunfo de una moderna doctrina administrativa, primer intento realizado en España para dar a la administración un sentido progresivo y realista y poner a la burocracia en contacto con las realidades de los elementos productores. De las tendencias administrativas surgidas a raíz del sistema constitucional en Francia hasta la doctrina administrativa elaborada por Taylor, Solvay y Fayol media una gran diferencia, más

que en lo referente a la forma, en el fondo mismo del problema administrativo. España era uno de los pocos países que permanecía alejado de esta corriente de progreso y su administración se encontraba sumida en una decadencia que no bastaba para borrarla ni el talento de los hombres dirigentes que habían estado al frente de los Ministerios ni la máxima capacidad de algunos de sus funcionarios. El sistema administrativo de Fayol está fundado en la unidad de acción, en la responsabilidad del funcionario, en su eficacia, en su rendimiento, comprobado por un sistema de inspección constante. El nervio de su doctrina consiste en que esa responsabilidad sea exigida por medio de órganos adecuados que orienten, al mismo tiempo, los centros administrativos que se trata de regentar; es decir, equiparando la Administración pública a una empresa particular y transcribiendo en ella el régimen de ésta, claro está que con las variaciones que exigen las modalidades diversas a que obedecen unas y otras. Aplicando esta doctrina se organizó el Ministerio de Trabajo, Comercio e Industria.

La exposición de motivos del Decreto mencionado considera las cuestiones que constituyen el nervio de la vida económica-social española, concretando en el siguiente párrafo todo el panorama de vastísimas posibilidades que se presentaba a la contemplación de los estudiosos como una esperanza de salvación.

“Los problemas que se plantean alrededor de estas cuestiones vitales son vastos y complicados. De una parte solicitan la acción de los Gobiernos el régimen del trabajo y de la industria, previsión de riesgos a que dichos elementos se hallan sometidos y mejora de las condiciones en que su vida se desenvuelve y de otra, reclaman soluciones, cada vez con mayor imperio, impulsión y desarrollo del comercio y movilización de todos los elementos que influyen decisivamente en la prosperidad del país. Junto a estas iniciativas paralelas, y a fin de que la acción del Gobierno obtenga toda la debida eficacia, se precisa el auxilio de la Estadística, que no debe ser el guarismo inerte, ni juego de ingenio movido por resortes de suti-

leza, sino expresión viva de la realidad, con todas sus diversas e indefinidas modalidades.”

Siete días antes de la promulgación del Decreto a que acabamos de referirnos, se había dispuesto la refundición del Instituto de Reformas Sociales en el Ministerio del Trabajo, Comercio e Industria, dando así a ambos organismos una estructura más en armonía con sus importantes funciones y mayores medios para realizar su cometido en el campo de acción donde se desenvuelven sus iniciativas conjuntas.

Con tales elementos se dió la estructura que las circunstancias señalaron como más adecuado y eficaz. El punto máximo de la coordinación de los servicios del Ministerio culminó en el Consejo Superior de Trabajo, Comercio e Industria, alto órgano consultivo creado por Real Decreto de 29 de abril de 1924, que representaba, además, un medio efectivo de inspección y de selección de los elementos técnicos que han de asesorar al Gobierno en los problemas que se presentan en estos ramos de la vida nacional. Estaba constituido por los Jefes del Ministerio, los Presidentes de las Comisiones permanentes de Industria, Comercio y Electricidad, elegidos por los representantes de estas actividades y realizaba una gestión asesora, siendo oído en cuantas cuestiones afectaban conjuntamente a las tres ramas a que se consagraba el Departamento, y también, en las de aspecto político relacionadas con la Oficina Internacional del Trabajo, de Ginebra.

En cuanto a sus funciones inspectoras se desdoblaba en una junta de Jefes, donde se hallaban representados todos los del Ministerio que eran Vocales del Consejo; junta que constituía una comisión permanente encargada de dilucidar en cada momento las dificultades surgidas en los servicios y al mismo tiempo estudiar las modificaciones que se juzgaba preciso introducir entre los resultados obtenidos en la aplicación de las leyes, inspeccionando también el regular e irregular cumplimiento por el personal, de las órdenes que hubiere recibido. Esta junta elevaba al Consejo Superior una Memoria haciendo constar su gestión durante el año, y el Consejo, en su vista, practicaba un minucioso examen comparativo entre los planes trazados en sus reuniones mensuales por

la junta de jefes y los formados por sí mismo en sus reuniones anuales, pasando los resultados de ambas a la Superioridad, para recordarle cuál debía ser la labor a realizar y a qué principios debía obedecer su acción administrativa. Al Consejo llegaban las observaciones hechas sobre los asuntos de incumbencia del Ministerio, así como el rendimiento de los funcionarios, para que, en todo caso, el Ministro pudiera otorgar los premios e imponer las sanciones a que se hubieran hecho acreedores por su conducta.

Los grandes problemas que afectan a la economía nacional, los que interesan al trabajo como factor de la producción; a la industria como elemento transformador de la riqueza, y al comercio, como realizador del intercambio de la misma, iban al Consejo Superior a fin de recibir su definitiva solución por los hombres más preparados en esas cuestiones, y así el Ministro podía trabajar seguro, partiendo no sólo de meras lucubraciones ideológicas sino de doctrinas contrastadas por la experiencia y por la sabiduría de quienes dedican su vida al estudio y al trabajo.

Estos eran los principios rectores que integraron el espíritu del Ministerio. Obedeciendo a ellos y constituyendo una serie de organismos íntimamente articulados existían las Direcciones Generales y las Jefaturas Superiores, unidas entre sí por el Consejo Superior, y cada una de ellas relacionadas con un Centro consultivo, donde al lado de los elementos técnicos existían los productores. Eran estas grandes irradiaciones del Ministerio del Trabajo, Comercio e Industria, las siguientes: Subsecretaría, Dirección General del Trabajo y Acción Social, Dirección General de Emigración, Inspección General del Trabajo, Inspección de Pósitos y Jefaturas Superiores de Comercio y Seguros, de Industria y de Estadística.

La Subsecretaría, junto a su función coordinadora de servicios, tenía algunas secciones independientes dirigidas por ella. Eran, la Oficialía Mayor e Inspección General de Servicios, donde se regulaban todas las cuestiones que afectan al personal administrativo y al mismo tiempo se fiscalizaba la gestión de los funcionarios; la Sección de Cultura Social, en la que existía una Biblioteca que, a la sazón, contaba con

más de 30 mil volúmenes, constituyendo un verdadero laboratorio de ciencia social que sirvió de base a la creación de la Escuela Social, y la Sección de recursos, donde se resolvían los entablados entre los organismos del propio Ministerio.

La Dirección General del Trabajo y Acción Social señaló la realización de un programa, obra esperada desde largo tiempo y que tuvo su consagración oficial en el Real Decreto de referencia. Formaron la Dirección del Trabajo las antiguas secciones que se hallaban en el Ministerio de la Gobernación y que pasaron después al de Fomento, y juntamente con ellas una serie de servicios encomendados al Instituto de Reformas Sociales que hubo de incorporar al Ministerio de Trabajo como consecuencia de su refundición con él, realizada por el citado decreto de 2 de junio de 1924. La Dirección General de Trabajo y Acción Social se formó de tres secciones: Trabajo y Organización Social, donde se estudiaban las cuestiones relacionadas con la reglamentación del trabajo, su vida jurídica y su organización; Estadística de la Producción y del Trabajo y anomalías que surgen de la vida del mismo; Previsión Social que abarcaba la política de previsión y seguros sociales, bolsas de trabajo, problemas sociales del campo y casas baratas y económicas.

La Dirección General de Emigración tuvo su origen en el antiguo Consejo Superior de Emigración, y su desarrollo obedeció a dos Reales Decretos de 6 de octubre de 1924, uno de los cuales la refundió al Ministerio y el otro instituyó el Tesoro del Emigrante a cargo de un Patronato, cuyos recursos fueron recaudados por la Dirección General de Emigración para ser empleados en los seguros, socorros, tutela de emigrados y subvención a sanatorios y hospitales radicados en los países de destino de los emigrantes.

La Inspección General del Trabajo, fué desde el primer momento, uno de los organismos más importantes del Ministerio, estando encargada de dar eficacia a las leyes del trabajo que, sin la inspección que las hiciera cumplir, serían letra muerta en los textos legales. La Inspección tuvo una independencia compatible con la unidad administrativa para alejar de ella toda susceptibilidad que pudiese hacer dudar de su rec-

titud en la realización de su cometido. Su misión fundamental fué velar por que los derechos de los obreros no fueran menoscabados y para que las leyes protectoras del trabajador tuvieran su pleno cumplimiento y eficacia.

La Inspección General de Pósitos estuvo encargada de vigilar para que esta institución tan española y tan popular entre los agricultores cumpliera los fines que motivaron su establecimiento en la lejana época de su fundación y para que el capital invertido en ella fuese destinado por completo a proporcionarles préstamos a interés reducido que salvaran las épocas críticas, constituyendo, a la vez, un medio por el que fácilmente pudiesen proporcionarse los útiles indispensables para intensificar el cultivo de los campos. Dependientes también del Ministerio de Trabajo existían la Junta de Colonización y Repoblación interior y la Mutualidad del Seguro Agropecuario, realizando funciones indispensables e interesantísimas.

La Jefatura Superior de Comercio y Seguros fué debida a una fusión de los servicios de Comercio procedentes de Fomento y de la Comisaría General de Seguros. Muchas son las innovaciones realizadas en esta rama del Ministerio, que hasta la época de la reorganización de que estamos hablando, no habían sido más que un nombre vacío de contenido y que, por momentos iba adquiriendo mayor relieve e importancia. Aparte de las funciones que corrían a cargo de la Comisaría de Seguros se le confió la misión de formar una estadística de productos comerciales, medios de conducción comercial, transportes terrestres, marítimos, fluviales y aéreos, recogiendo los datos indispensables para resolver el problema de las subsistencias, que sin un conocimiento detallado de todo lo que un país produce y de los precios que pueden alcanzar los productos en los mercados, será siempre irrealizable, porque toda conducta de Gobierno debe estar contrastada con la realidad. Eran también funciones peculiares de esta Jefatura la formación del censo patronal mercantil, del registro de comerciantes y sociedades, del censo de dependientes de comercio, de la estadística de mercados, ferias, romerías, almacenes de depósitos, etc., y realizar la intervención del Estado en todos

los organismos de carácter oficial, tales como Cámaras de Comercio, de Industria y Navegación, del Libro, de la Propiedad, Colegios de Corredores, etcétera.

Al lado de las secciones administrativas, se creó un Cuerpo Consultivo General de la Jefatura Superior: la Comisión permanente de Comercio, presidida por el Jefe Superior y de la que eran Vocales, catedráticos y especialistas del ramo; es decir, que a la acción burocrática se unió la científica y fiscalizadora para que sus decisiones fueran acompañadas de la experiencia que da el estudio del Derecho y la práctica del comercio y de la vida mercantil.

A la Jefatura Superior de Industria fueron encomendados los servicios que antes tenía la sección de Industrias del Ministerio de Fomento, donde no eran más que un sumario de la labor a realizar y que recibieron, por virtud de la reorganización, un desarrollo insospechado. Este comenzó con la Inspección industrial, constituida por Ingenieros a cuyo cargo corría la verificación de contadores de agua, gas y electricidad; Inspectores de automóviles, que antes radicaban en los Gobiernos civiles y verificadores de pesas y medidas. Con la formación de un Cuerpo que enlazó a estos elementos se proporcionó, aparte de una mayor eficacia en su trabajo, un conjunto de datos periódicos que reflejaban exactamente la situación industrial, pudiéndose, por ello, poseer una estadística casi perfecta de la misma. A semejanza de la Jefatura de Comercio se dotó a la de Industria de un Cuerpo consultivo, asesor y guía de la gestión oficial: la Comisión Permanente de Industria, donde se encontraban representados todos los valores industriales de España.

La Jefatura Superior de Estadística General fué el Centro administrativo donde se reunían los datos para formar estadísticas conjuntas de las diversas actividades de la Nación.

La reforma no fué solamente de índole burocrática pues con la adopción de algunas medidas aconsejadas por la experiencia se dotó a los servicios de diferentes ramos de una mayor eficacia y se proyectó una economía en su realización, perfilándose una acentuada preocupación del Poder Público hacia

los problemas del trabajo encaminada a evitar las rivalidades entre los factores de la producción.

La necesidad de unificar algunos servicios administrativos relacionados con los problemas que afectan al comercio, industria y seguro evidenció la conveniencia de poner bajo una misma dirección la ejecución de aquéllos a fin de que la resultante del esfuerzo que en dichos órdenes se realizara fuera de la expresión del criterio y norma marcados por el Gobierno en materias que tan grandemente afectan a la economía material. El incremento de las funciones de índole netamente laboral exigió una ordenación estructurada de los servicios encomendados a la Dirección General de Trabajo y Acción Social. La Real Orden N^o 79, de fecha 28 de enero de 1927, le atribuyó las siguientes funciones:

“1.—Ordenación e inspección de los servicios del Ministerio relacionado con la aplicación de las leyes reguladoras del Trabajo, que no sean de competencia exclusiva de la Inspección General del Trabajo, Ordenación e Inspección, Organización paritaria profesional, Trabajo a domicilio, Seguros sociales, Subsidios para Bolsas de Trabajo, Paro forzoso, Familias numerosas, Casas baratas y económicas y Cooperación al estudio de las reformas e innovaciones que la experiencia de dichas leyes aconseje y de las que se propongan o soliciten; su comparación con la legislación similar extranjera; las informaciones estadísticas sobre el movimiento patronal y obrero, sobre la situación jurídica y económica de los trabajadores y sobre los mercados y crisis de trabajo en España y en los demás países, y, a los mismos fines, las relaciones administrativas del Ministerio con los Institutos y Corporaciones, especialmente encargadas de su asesoramiento y colaboración acerca de las materias anteriormente expresadas; Consejo de Trabajo, Instituto Nacional de Previsión, Instituto de Reeducación Profesional, Asilo de Inválidos del Trabajo, Comisión delegada de Consejos y Patronato del Trabajo a domicilio.

”También correspondía a la Dirección General de Trabajo y Acción Social mantener las relaciones del Mi-

nisterio con la Oficina Internacional del Trabajo, e intervenir en las propuestas para las designaciones de los delegados y Consejeros técnicos que debían asistir a las Conferencias Internacionales del Trabajo.”

“2.—La Sección de «Organización paritaria» estaba encargada de formar el Censo electoral social, entender en cuanto se refiere a la constitución y actuación de las asociaciones puramente profesionales, elecciones de Tribunales industriales, organismos paritarios o mixtos que interviniesen directamente en la regulación del trabajo, designación de los vocales no electivos, recursos promovidos con relación a todo ello y cuanto se refería a la intervención del Ministerio en la vida económica de dichos organismos. Tenía, asimismo, a su cargo, la observación de las perturbaciones de la vida del trabajo, realizando las informaciones precisas para el mejor conocimiento de las causas y efectos de aquéllas, con el fin de procurar su resolución jurídica y humanitaria, interviniendo además en cuanto se refiere a la aplicación de las disposiciones legales sobre huelgas y cierres, conciliación, arbitraje y trabajo a domicilio.”

Se requería, no obstante, dar un paso más para que los fenómenos similares o conexos que la obra del trabajo crea tuvieran un lazo de unión, evitando la multiplicidad de organismos que, faltos de capacidad directora, complicaban problemas que con una más adecuada y racional tramitación, ni siquiera hubieran surgido. Se imponía establecer la debida correlación entre servicios que, como los de Emigración, Acción Social Agraria y Acción Social existían dentro del Ministerio de Trabajo, Comercio e Industria sin un nexo que en forma natural los agrupara, con la misión de arraigar en el país, por medio de reformas de carácter social y ayudas de carácter económico, a la mayor parte de la población activa, y especialmente a la agrícola, que es el factor principal del general sustento y la primera consumidora de los productos industriales. Al propio tiempo debíase tutelar, encauzar y dirigir la emigración, que también merece el más exquisito cuidado.

La reforma se llevó a cabo por Real Decreto N° 1563, de fecha 6 de septiembre de 1927, y, en su virtud, se desglosaron de la Dirección General de Trabajo los servicios de cooperación, paro forzoso, bolsas de trabajo, subsidio a familias numerosas y seguros sociales no atribuidos al Instituto Nacional de Previsión. Con tales servicios y los correspondientes a Emigración se constituyó la Dirección General de Acción Social y Emigración.

El desarrollo de la organización paritaria obligó a formar el servicio general de Corporaciones bajo la dependencia directa del Ministro y con el fin de impulsar la creación metódica de los Comités paritarios y Comisiones mixtas y de los grandes organismos del Trabajo de acuerdo al plan contenido en el Decreto-Ley de 26 de noviembre de 1926, y entender exclusivamente de la actuación de tales organismos, estudiando y ordenando los acuerdos que se adoptaren, por requerir una sola norma de proceder y una persistente actuación. Para el mejor estudio y resolución de estos asuntos se dividió su actuación en las siguientes secciones:

1.—*Organización paritaria.*

Integrada por las siguientes secciones:

- a) Tramitación previa de la constitución de los organismos paritarios;
- b) Elecciones paritarias y recursos e incidentes que motiven;
- c) Estructuración y personal;
- d) Régimen económico.

2.—*Actuación paritaria, que comprendía:*

- a) Acuerdos e inspección;
- b) Sanciones y recursos;
- c) Instituciones sociales;
- d) Instituciones culturales.

3.—*Registro social, que comprendía:*

- a) Estadísticas;
- b) Censo electoral;
- c) Censos profesionales.

Coetáneamente se atendía a otros aspectos ineludibles en beneficio de las clases trabajadoras: protección a las familias numerosas, paro forzoso, bolsas de trabajo, seguros sociales no atribuidos especialmente al Instituto Nacional de Previsión, Instituciones benéficas de carácter económico-social, Cajas rurales de crédito y servicios de cooperación. La Subdirección de Obras Sociales, afecta a la Dirección General de Acción Social y Emigración recibía, por la Real Orden de 27 de agosto, el encargo de aplicar escrupulosamente las disposiciones en vigor sobre cada una de las materias indicadas.

Paulatinamente iba ya destacándose la organización que adoptaría el Ministerio de Trabajo en el momento culminante de su esplendor. Por una parte la acción paritaria demandaba una acción absorbente, lo que aconsejaba dar al Departamento de Trabajo una estructura netamente laboral desgajando las ramas de Comercio e Industria que, en ocasiones, podían entrenchocar con las cuestiones observadas desde el punto de vista de los intereses obreros y aun de los mismos intereses patronales considerados desde el punto de vista de las relaciones entre ambos factores de la producción. En una reorganización total de los servicios ministeriales llevada a cabo en 3 de noviembre de 1928, el Ministerio de Trabajo, Comercio e Industria se convirtió en Ministerio de Trabajo y Previsión. En virtud de esta transformación los servicios de comercio e industria constituyeron la base del nuevo Ministerio de la Economía Nacional, encargado de cuantas materias se relacionan con la producción, comercio y consumo, pero reteniéndose en el de Trabajo todo lo concerniente a Seguros y Ahorro.

Así surgió el Ministerio de Trabajo y Previsión que tras algunas tentativas realizadas para darle la estructura más conveniente a la consecución de sus fines, alcanzó su forma más completa por Real Decreto de 26 de junio de 1929, N^o 1784. Las grandes divisiones administrativas fueron distribuídas en la siguiente forma:

1.—*Direcciones Generales:*

1. Trabajo.

2. Corporaciones.
 3. Instituto Geográfico y Catastral.
- 2.—*Inspecciones Generales:*
1. Trabajo.
 2. Previsión.
 3. Emigración.
- 3.—*Junta de Colonización interior.*
- 4.—*Servicio General de Estadística.*
- 5.—*Asesoría Jurídica.*
- 6.—*Secciones:*
1. Cultura Social.
 2. Contabilidad.
 3. Personal.
 4. Publicidad.
- 7.—*Oficialía Mayor.*
- 8.—*Secretaría auxiliar y técnica.*

ORGANIZACION Y FUNCIONES DE CADA
DIVISION ADMINISTRATIVA

DIRECCIÓN GENERAL DEL TRABAJO

I

SUBDIRECCION GENERAL DEL TRABAJO

SERVICIOS CENTRALES

A.—*Reglamentación del Trabajo:*

1. Aplicación de las leyes del trabajo y propuesta de nuevas disposiciones o reforma de las vigentes.
2. Tramitación de divergencias entre patronos y obreros; informaciones sobre conflictos y propuesta de gestiones para su resolución.
3. Formación del censo electoral-social y régimen del

Consejo de Trabajo y sus delegaciones provinciales y locales.

4. Relaciones con el Instituto Nacional de Previsión, Instituto de Reeducción Profesional y Residencias de Inválidos.

B.—Estadísticas especiales del Trabajo:

1. Censo electoral-social, accidentes, administración de justicia en contiendas derivadas del contrato de trabajo; movimiento cooperativo, estadísticas internacionales.
2. Contratos colectivos; salarios; jornadas; conflictos; paro involuntario.
3. Coste de la vida; habitación; presupuestos familiares; condiciones de vida de los obreros intelectuales; informaciones complementarias.

C.—Servicio internacional del Trabajo:

1. Estudio del movimiento legislativo extranjero.
2. Organización Internacional del Trabajo.
3. Preparación de convenios y Tratados, Congresos, Conferencias, Asambleas.
4. Relaciones del Ministerio con entidades internacionales.
5. Recopilación y divulgación de leyes y preceptos sociales.

D.—Casas baratas, Económicas y Rurales:

1. Economía y Contabilidad. Contenido económico de los expedientes que se instruyan para aprobación de terrenos y calificaciones de casas baratas y económicas.
2. Construcción. Condiciones técnicas e higiénicas de los terrenos y de las edificaciones en proyecto, en construcción o terminadas que puedan acogerse o se hayan acogido a los beneficios de la ley.
3. Legislación especial. Contenido jurídico de los expedientes relativos a la condición de los beneficiarios, aprobación de terrenos y calificación de proyectos y construcciones; aprobación y reforma de estatutos

y reglamentos de las sociedades constructoras y constitución y funcionamiento de las juntas de casas baratas.

4. Estadísticas e informaciones relativas a la vivienda. Preparación de certámenes. Conferencias; exposiciones; congresos y estudio de los que celebran en el extranjero. Contestación de consultas.

ORGANISMO CONSULTIVO DE LA DIRECCIÓN GENERAL
DEL TRABAJO

CONSEJO DE TRABAJO

COMPOSICIÓN

Pleno

- a) Diez vocales designados de entre aquellos que hubiesen desempeñado alguno de los siguientes cargos: Ministros de Trabajo; Subsecretario de Trabajo; Inspectores generales del Trabajo; Ministros de otros Departamentos; Subsecretarios o Directores Generales; Gerentes o Administradores de Establecimientos fabriles o industriales del Estado.
- b) Diez vocales nombrados por entidades económicas, científicas o sociales.
- c) Cuatro vocales de libre designación del Gobierno.
- d) Dos vocales natos: el Jefe del Ministerio de Trabajo y el Inspector General del Trabajo.
- e) Dieciséis vocales de representación patronal.
- f) Dieciséis vocales de representación obrera.

COMISION PERMANENTE

Presidente y Vicepresidente

Dos vocales de la categoría a), otros dos de la categoría b), uno de la categoría c), dos de la categoría d), tres patronos y tres obreros.

Funciones

- a) Preparar y redactar, por iniciativa del Gobierno, los anteproyectos de ley, tanto aquellos en que hubiere

de entender la Comisión permanente, cuando así lo dispusiera el Gobierno, como otros que por disposición del mismo debieran pasar a estudio del Consejo.

- b) Proponer al Gobierno que pasaran a estudio del Consejo aquellos proyectos de ley que así lo requirieran por su importancia.
- c) Desarrollar las bases legislativas aprobadas por el Consejo.
- d) Estudiar y tramitar las mociones que el Consejo acordara dirigir al Gobierno o a la Comisión.
- e) Estudiar y tramitar todos aquellos asuntos que el Gobierno le encomendara y, especialmente, los informes que el mismo le pidiera.
- f) Informar en los expedientes a que diere lugar el servicio especial de Inspección del Trabajo.
- g) Mediar, cuando para ello hubiera sido requerida, y previa autorización del Gobierno en los conflictos del trabajo.
- h) Proponer el nombramiento, cese, excedencia y corrección del personal administrativo del Consejo.
- i) Proponer al Jefe del Ministerio de Trabajo el nombramiento, cese, excedencias y correcciones del personal de la Inspección regional y provincial del Trabajo, de acuerdo a las normas del Reglamento de Inspección.
- j) Administrar los fondos consignados en el Presupuesto.
- k) Colaborar con el Presidente en la Inspección de los servicios.
- l) Redactar anualmente una Memoria dando cuenta de los trabajos realizados por la Comisión permanente y por el pleno.

SERVICIOS PROVINCIALES

Para los servicios provinciales y locales del Ministerio del Trabajo y Previsión existían, dependiendo directamente de la Dirección General del Trabajo, los siguientes organismos:

DELEGACIONES REGIONALES DEL TRABAJO

Atribuciones:

- a) Formación de estadísticas e informaciones sobre la importancia, desarrollo y resistencia económica de las diversas modalidades de la producción, clasificación y distribución del trabajo y de la mano de obra, des-
envolvimiento, carácter y actuación de las asociaciones patronales y obreras, tanto respecto a la regulación del trabajo como en cuanto a la protección y previsión social en favor de las familias obreras; sobre huelgas, lock-outs, crisis industriales y comerciales, mercados de trabajo; sobre la vida y condiciones de los trabajadores y de las demás clases necesitadas de tutela social; acerca de los problemas de la habitación, de la cooperación y de las subsistencias en la respectiva región.
- b) Informar, sin previo requerimiento, a la Dirección General del Trabajo, de las reclamaciones y divergencias que se causaren entre los elementos patronales y obreros que pudieran ser origen de huelgas o paros, así como de cualesquiera otras circunstancias que pudieran acarrear una crisis en la marcha normal de cualquier industria.
- c) Informar, asimismo, de los contratos de trabajo, pactos y resoluciones de organismos o autoridades locales respectivas referentes a la regulación del trabajo que pudieran perjudicar al interés colectivo o que contraviniesen la legislación vigente.
- d) Proponer las aclaraciones, adaptaciones o modificaciones que considerasen pertinentes en las disposiciones vigentes sobre reglamentación del trabajo, para la mayor facilidad en la aplicación y práctica de sus preceptos esenciales.
- e) Asesorar a las autoridades locales, a instancias de éstas, en cuanto se refiriese a las expresadas materias y prestarles las colaboraciones que estimasen necesarias para el desempeño de las funciones que tuviesen asignadas.

- f) Las demás funciones que tuvieren encomendadas por leyes o disposiciones especiales, significadamente las referentes a la aplicación de la legislación sobre Organización Corporativa Nacional y a los estudios e informaciones sobre el paro forzoso y seguros sociales.

Subdelegados provinciales.—Para auxiliar a las Delegaciones Regionales el Ministro podía nombrar Subdelegados provinciales del Trabajo, debiendo recaer estos cargos en personas que desempeñaran el cargo de presidentes de la Comisión Mixta o de Comités paritarios, siendo honorífica y gratuita la función social que como Subdelegados desempeñaran.

Delegaciones provinciales y locales del Consejo de Trabajo.—Eran simples órganos de carácter informativo y colaboradores de la función inspectiva. Las Delegaciones provinciales eran presididas por el Gobernador Civil y las locales por el Alcalde de cada localidad. Sus funciones quedaron, en realidad, absorbidas, por las Delegaciones Regionales y por los organismos corporativos.

SUBDIRECCIÓN GENERAL DE ACCIÓN SOCIAL

Esta otra rama de la Dirección General de Trabajo tenía asignado el conocimiento de cuantas materias se relacionan con Cooperación, Protección Social a la familia, Agrosocial, Recopilación de Leyes y disposiciones de carácter social y Tramitación de expedientes relativos a la concesión de la Medalla del Trabajo.

Como organismo consultivo contaba con la Junta de Acción Social compuesta de un Presidente, un Vicepresidente, un Secretario y los siguientes vocales: Director o Subdirector de Trabajo; Director o Subdirector de Corporaciones; Subdirector de Corporaciones Agrarias; Subdirector de Acción Social Interventor de Cooperativas de Funcionarios; dos vocales del Consejo de Trabajo; un representante de propietarios agricultores; otro de los transformadores de materias agrícolas; otro de los cultivadores; otro de los braceros del campo; otro de las cooperativas; otro de los beneficiarios de familias numerosas y otros dos de libre nombramiento ministerial.

DIRECCIÓN GENERAL DE ORGANIZACIÓN PARITARIA PROFESIONAL

A.—Organización:

1. Tramitación previa de la constitución de los organismos paritarios y estructuración corporativa.
2. Elecciones paritarias y recursos e incidentes electorales.
3. Personal corporativo.

B.—Actuación paritaria:

1. Acuerdos de los organismos paritarios.
2. Incidencias motivadas por la inspección, por los acuerdos y por los recursos contra sanciones.
3. Régimen económico de los organismos paritarios.
4. Recursos contra acuerdos de carácter general.
5. Oficina de Información de Prensa y publicidad.

C.—Instituciones sociales y culturales:

1. Instituciones culturales de la Organización paritaria.
2. Bolsa de Trabajo y paro forzoso.
3. Otras instituciones de carácter social.

D.—Estadística y censo:

1. Estadística.
2. Censo electoral.
3. Censos profesionales.

Extendía su cometido a la Organización paritaria de la agricultura, a la actuación de los organismos paritarios y del campo y recursos contra sus decisiones, a las instituciones sociales y culturales del campo y al censo de patronos, obreros y asociaciones agrícolas. Como organismo consultivo tenía la Comisión delegada de Consejos.

II

SUBDIRECCION DE FORMACION PROFESIONAL

Tenía a su cargo:

1. Patronatos locales. Cartas fundacionales. Reglamentos.
2. Personal. Profesorado. Títulos.

3. Inspección.
4. Construcción e instalaciones.
5. Auxilios y subvenciones.
6. Secretaría de la Junta Central.

Contaba como órgano consultivo con la Junta Central de Formación Profesional. En la sección destinada a Enseñanza Técnica y Profesional estudiamos la composición y funcionamiento de la Junta y demás servicios a cargo de esta Subdirección.

INSPECCIÓN GENERAL DE PREVISIÓN

ARGENTINA I

SUBINSPECCION GENERAL DE SEGUROS

Estaba compuesta de las seis secciones siguientes: Actuarial, Intervención, Inspección, Inscripciones e incidencias de las entidades de seguros, Propaganda y policía y Estadística. Como órgano consultivo tenía la Junta Consultiva de Seguros.

II

SUBINSPECCION GENERAL DE AHORRO

Tenía a su cargo:

1. Cajas generales de ahorro.
2. Entidades de ahorro combinado.
3. Cajas profesionales especiales.
4. Cajas rurales y de crédito al artesanado.
5. Patronatos, propaganda y policía.
6. Estadística.

La Junta Consultiva de Ahorro era su organismo asesor.

III

SECCION DE SERVICIOS ESPECIALES

Bajo la inmediata dirección del Inspector General funcionaba una sección de Servicios especiales encargada de la gestión, intervención o simple inscripción de los organismos de

previsión para cubrir los diferentes riesgos y necesidades previsoras en colaboración con otros Departamentos ministeriales a quienes afectaren por razón de su objetivo, tales como:

Comisaría del Seguro obligatorio para los riesgos de transporte de viajeros por Ferrocarril, automóvil y navegación.

Procuraduría del Seguro Aéreo.

Mutualidad Nacional del Seguro Agro-pecuario.

Seguro de Crédito a la Exportación.

Entidades de asistencia médico-farmacéutica.

Entidades de ahorro que entre sus fines sociales tengan el sostener atenciones benéficas.

Mutualidades escolares para el fomento del ahorro y estímulo a los escolares.

ARGENTINA
REGLAMENTOS DE TRABAJO

Por el general interés que presentan consideraremos útil divulgar algunos de los Reglamentos de Trabajo que rigen algunas actividades características en España.

A) INDUSTRIA SIDEROMETALURGICA

CAPÍTULO I

ACTIVIDADES QUE COMPRENDE Y JURISDICCION

ARTÍCULO PRIMERO.—La presente Reglamentación del Trabajo afecta a las industrias siguientes:

a) Siderurgia y metalurgia:

Fábricas siderúrgicas y acererías; fabricación de lingotes y techos de acero. Laminación; flejes, barras, hierros perfilados y otras variedades empleadas en las industrias. Blindajes, tubos para cañones, proyectiles, tubos soldados y sin soldar, y, en general, variedades de primeros productos metalúrgicos de cobre, hierro, plomo, estaño, zinc y demás metales y aleaciones.

b) Transformación metalúrgica:

Construcción de material ferroviario, automóviles. Construcción metalúrgica, elementos de arquitectura siderúrgica, talleres de fundición (a cubilote, crisol u horno eléctrico) de hierro, acero y otros metales. Aceros mol-

dados y especiales, Caldejería, Maquinaria de vapor, construcción interna. Hidráulica, etc.; órganos y accesorios. Talleres mecánicos o a mano, herrería, cerrajería y ajustes. Metalistería, herramientas para la industria y trabajo. Objetos de zinc, lata, palastro, etc.; objetos de lujo, dorados y plateados, en bronce y otros metales. Estampación, Galvanoplastia, botones, corchetes, escudos, adornos, etcétera. Telas metálicas, cadenas, clavos, tornillería, alfilería, trefilería y cablería metálica.

Fábrica de armas de fuego y blancas. Cuchillería (de mesa e industrial), balanzas, básculas, pesas, arcas para caudales, objetos de lampistería y fontanería, aparatos de ventilación y calefacción, Orfebrería, Joyería, Bisutería, Relojería.

ART. 2º—La presente Reglamentación del Trabajo rige en todo el territorio nacional, convenientemente clasificado en zonas, según la distribución del artículo 18.

CAPÍTULO II

DE LA CLASIFICACION GENERAL DEL PERSONAL
EN LAS EXPLOTACIONES O TALLERES A QUE SE
REFIERE EL CAPITULO ANTERIOR

ART. 3º—Clasificación general del personal: Todo trabajador o persona que preste esfuerzos, tanto manuales como intelectuales, en la metalurgia, formará parte de cualquiera de los grupos siguientes: a) Obreros, b) Subalternos, c) Empleados, d) Ingenieros.

ART. 4º—Obreros. Clasificación: El personal obrero se clasificará, de acuerdo con las zonas usualmente seguidas y teniendo en cuenta el género de trabajo, edad, situación y proceso de formación profesional, del siguiente modo: a) Pinches, b) Peones ordinarios, c) Especialistas, d) Aprendices, e) Profesionales o de oficio, f) Personal femenino.

ART. 5º—Pinches: Definición.—Son los operarios mayores de catorce años y menores de veinte que realizan labores de características análogas a las que se fijan como correspondientes a los peones ordinarios y a los especialistas.

ART. 6º—*Peones ordinarios: Definición.*—Son aquellos operarios mayores de veinte años de edad que ejecutan labores para cuya realización únicamente se requiera la aportación de su esfuerzo y atención, sin la exigencia de práctica operatoria previa alguna para que su rendimiento sea adecuado y correcto.

ART. 7º—*Especialistas: Definición.*—Son los operarios mayores de veinte años que procediendo, bien de peones ordinarios o de clase de pinches, y mediante la práctica de una o varias actividades o labores de las que específicamente constituyen un oficio, o de las requeridas simplemente para entretenimiento o vigilancia de máquinas motrices u operatorias elementales o semiautomáticas, o de las que determinan un proceso operatorio de fabricación que implique una responsabilidad directa o personal en su ejecución han adquirido la capacidad suficiente en período de tiempo no menor a ciento cincuenta días consecutivos o alternativos de práctica para realizar dicha labor o labores con un acabado y rendimiento adecuado y correcto.

ESPECIALISTAS

Son:

Taller de modelos, Carpintería y Ebanistería: Embalador, Encofrador.

Taller de fundición: Machero, Peón moldeador de artesa o suelo, Moldeador de máquinas (manipulador), Rebabador de mano, máquina o piedra esmeril, Arenero de molino (manipulador), Cargador y sangrador de cubilote, Estufero (manipulador), Hornero de crisol o recocido, Hornero (manipulador), Maquinista de grúa, Enganchador permanente.

Taller de forja: Hornero, Martillador, Maquinista de grúa, Enganchador (permanente).

Electricistas: Celador de motores (vigilante), Celador de baterías (vigilante), Celador de teléfonos (vigilante), Celador de alumbrado (vigilante), Ayudante de cuadros.

Taller de cerrajería: Cerrajero, Pulidor, Taladrador, Martillador.

Taller mecánico: Cepillador, Fresador, Mandrinador,

Correísta, Taladrista, Maquinista de grúa, Enganchador (permanente), Fogonero.

Taller de calderería: Hornero, Remachador de mano y máquina, Retocador de mano y máquina, Armador, Martillador, Taladrador, Punzonero, Maquinista de grúa, Enganchador (permanente), Fogonero, Sopletero de cortar y calentar, Plantillero.

Soldadura: Cortador, Calentador.

Fabricación de tubos de hierro: Manipulador de banco (tubos forjados), Hornero (manipulador), Metallantes, Gasista, Esmerilador (tubos forjados), Probador (manipulador), Sierra de acabado, Pulidor, Cortador de acabado, Terrajero, Bruñidor, Galvanizador (manipulador), Prensador (manipulador), Enyutador (manipulador).

Fábricas o talleres de galvanizado. Estampación, Laminación y Trefilería de metales no férricos: Estirador de banco, Hornero (manipulador), Laminador, Bruñidor, Peón tornero, Pulidor, Estampador, Prensador (manipulador), Serrador de acabado, Decapador (manipulador), Galvanizador (manipulador), Zincador (manipulador), Trefilador (manipulador), Bobinador (manipulador), Puntero (manipulador).

Departamento de batería de cok: Gasista (manipulador), Maquinista, Sulfatero, Destilador (manipulador), Motorista, Bombero, Maquinista de grúa, Fogonero-alimentador, Maquinista de deshornadora, Maquinista de cargadora, Maquinista de carro grúa cok, Engrasador.

Departamento de hornos de acero: Maestro, Garzón primero, Garzón segundo, Garzón tercero, Garzón cuarto, vigilante; Maquinista primero, Maquinista segundo, Colador primero, Colador segundo, Colador tercero, Garzón primero de pozo, Garzón segundo de pozo, Cucharero primero, Cucharero segundo.

Hornos de laminación: Maestro de horno, Garzón, Gasista, Maquinista de sierra, Maquinista de carro.

Departamento de laminación: Laminador primero, Laminador segundo, Desbastador primero, Desbastador segundo, Desbastador tercero, Gancho primero, Gancho

segundo, Ganchero tercero, Maquinista elevador, Maquinista del tren, Maquinista transportador.

Departamento de hornos altos: Maestro de horno, Maquinista de montacargas, Aparatista primero, Aparatista segundo, Garzón primero, Garzón segundo, Garzón tercero.

Fábricas de hojalata. Trenes de laminación: Laminador primero, Laminador segundo, Calentador primero, Calentador segundo, Doblador primero, Doblador segundo, Maquinista, Tijero (manipulador), Abridor.

Departamento del tren frío: Encargado, Pesador.

Departamento de tijeras de llanta: Tijero (manipulador), Maquinista de lavador, Maquinista de grúa, Encargado de grúa permanente, Marcador de chapa, Hornero.

Departamento de sartenería: Sartenero, Cubero, Bañero, Montador de sartenes, cubos y bañeras.

Departamento de estañado: Estañador primero, Estañador segundo.

Departamento de tracción: Maquinista, Enganchador, Engrasador, Encendedor.

Se clasificarán también como especialistas a todos aquellos que realicen trabajos similares dentro de la denominación ya expuesta, tanto en el ramo de la Metalurgia como en las ramas auxiliares de esta industria, tales como carpinteros, tapiceros, etcétera, etcétera.

ART. 8º—*Equipos de operarios:* Cuando la labor o labores a realizar precisen de un modo permanente para su ejecución el concurso de un equipo determinado de operarios, únicamente tendrán el concepto de especialistas los que, reuniendo las condiciones de la definición de éstos, actúen como manipuladores y asuman la responsabilidad de su cumplimiento.

ART. 9º—Durante el período mínimo de ciento cincuenta días, que se requiere para estar capacitado en una especialización, el aspirante será remunerado con el salario correspondiente a la categoría a que pertenecía anteriormente, y si por carencia de trabajo en su especialización se le asigna trabajo de peón ordinario percibirá el salario asignado a este último.

ART. 10.—*Profesional o de oficio. Definición:* Son los operarios que han realizado en las condiciones a tal efecto establecidas, el aprendizaje de las artes y oficios clásicos, supuestos básicos de las industrias metalúrgicas de transformación y los que, aun pertenecientes de hecho a las de Construcción o Carpintería, puedan, sin embargo, considerarse circunstancialmente como auxiliares. Se enumeran las especialidades, incluyendo en cada una los tres grados de capacitación profesional, usualmente admitidos: Oficial de primera, de segunda y tercera, y son como sigue: a) Modelistas, b) Moldeadores, c) Forjadores, d), Torneros, e) Ajustadores, f) Caldereros de hierro, g) Caldereros de cobre, h) Hojalateros plomeros, i) Soldadores, j) Electricistas, k) Orfebres, l) Entalladores, ll) Cinceladores, m) Grabadores, n) Cerrajeros, ñ) Carpinteros de ribera, o) Canteros, p) Albañiles, q) Carpinteros, r) Pintores.

A.—Modelistas

Son los operarios capacitados para leer e interpretar planos o croquis de piezas o elementos de máquinas o mecanismos, ejecutar o construir económicamente, con madera e indeformables hasta donde sea posible, reproducciones positivas, exteriores o interiores de estas piezas o elementos, o sea modelos y cajas de machos o plantillas de contorno o terrajas destinados a la elaboración de reproducciones negativas o moldes y machos dándoles las dimensiones exigidas por las contracciones que puedan proveerse, según la clase de metal a fundir; estimar los sobreespesores de material previsibles para satisfacer las exigencias de los croquis o planos sobre el acabado o maquinado de dichas piezas o elementos, conocer, en general, la mejor disposición que ha de darse a los moldes y cajas de machos, de forma que permita, si fuera necesario su descomposición en trozos o partes para hacer posible la salida de los primeros y la retirada de los segundos, y determinar la posición o emplazamiento de las portadas o apoyos de machos y mejores dimensiones de éstos. Todo ello en tiempos que aseguren rendimientos correctos.

B.—*Moldeadores*

Son los operarios capacitados para leer e interpretar planos o croquis de piezas o elementos de máquinas o mecanismos; ejecutar con mezclas de arena o barro, moldes y machos de dichos metales o piezas destinados a conformar el caldo o metal en fusión, de la clase exigida para esto, en tiempo y rendimientos correctos; prever la superficie de separación de trozos en los moldes o machos, y los mejores emplazamientos, forma y dimensiones de los bebederos, enfriaderos y respiros, nervios de contención y mazarotas, de que deberá dotarse a los mismos según los casos; preparar la mezcla de arena y determinar los tipos y dimensiones más apropiados de cajas; disponer el armado y dar el grado de atacado y venteado, enlucido y estufado de los moldes o machos más conveniente, y dirigir su colada y ejecutar su desmoldeo. Todo ello en tiempos que aseguren rendimientos correctos.

C.—*Forjadores*

Son los operarios capaces de leer e interpretar planos o croquis de piezas o elementos de hierro o acero forjado, apreciar o calcular la mejor forma y dimensiones de semiproducto redondo, llanta o llantón, palanquilla, tocho, etc., para obtener la pieza forjada con el máximo aprovechamiento de material; de estirar, aplanar, recalcar, punzonar, bigornear, curvar, degollar, cortar, soldar, estampar, embutir estos materiales según los casos, percutiendo o comprimiéndolos en caliente, con el mínimo de caldas posibles, en tiempos, que aseguren rendimientos correctos.

D.—*Torneros*

Son los operarios capaces de leer e interpretar planos o croquis de elementos o piezas de mecanismos o máquinas; realizar en una de las tres variedades de tornos, entre puntos, al aire o vertical, la labor o labores de montaje y centrado, cilindrado, torneado cónico, torneado de formas, roscado en todas sus variedades, refrentado, mandrinado, trenzado y pla-

neado y esmerilado de cuellos y medias cañas. Todo ello y en tiempos que aseguren rendimientos correctos.

E.—*Ajustadores*

Son los operarios capacitados para leer e interpretar planos o croquis de mecanismos o máquinas y de sus elementos o piezas; trazar, marcar y acabar la superficie de estos elementos o piezas, permitiendo el asiento o ajuste entre ellas con juegos o huelgos variables, según las circunstancias, sin utilizar para ello otras herramientas o útiles y efectos que el cincel o buril, las diversas variedades de limas y el polvo esmeril, y montar máquinas y mecanismos, asegurando la nivelación, huelgos o equilibrando de las piezas que los precisen. Ejecutando todo ello en tiempos que aseguren rendimientos correctos.

F.—*Caldereros de hierro*

Son los operarios capaces de leer e interpretar un plano o croquis de carpintería o estructura metálica o de calderería y realizar las labores de: trazar, plantillas, enderezar, marcar, cortar, cepillar, punzonar, taladrar, curvar, armar, escariar, remachar, uñetear, cincelar, retacar y montar los elementos que las integran; calentar y cortar con soplete y modelar chapas o perfiles en caliente, martillándolos. Ejecutando todo ello en tiempos que aseguren rendimientos correctos.

G.—*Caldereros de cobre*

Son los operarios capaces de leer e interpretar planos o croquis de construcción en cobre, latón y otros metales, y de realizar las labores de batir, estirar, soldar, trazar, plantillar, enderezar, cortar, taladrar, curvar, armar, remachar y montar los elementos que las integran; plantillar, cortar, roscar, curvar, ajustar, soldar bridas, escuadrar, calentar con soplete, montar y probar tuberías de cobre, latón y hierro, todo ello sin deformaciones, con arreglo a las formas y radios indicados en los planos, y en tiempos que aseguren rendimientos correctos.

H.—Hojalateros-plomeros

Son los operarios capacitados para leer e interpretar planos o croquis de las instalaciones de agua, saneamiento y calefacción de edificios, así como de las construcciones en plomo, zinc y hojalata, y de realizar, con los útiles correspondientes, las labores de trazar, curvar, cortar, remachar, soldar, engastar, entallar, todo ello acabado, según plano, en tiempos que aseguren rendimientos correctos.

I.—Soldadores

Son los operarios capaces de leer e interpretar en planos o croquis las indicaciones sobre forma y cantidad de las aportaciones de materiales requeridas para las soldaduras en ellas previstas, conocer y emplear debidamente los dispositivos usuales de fijación de elementos a soldar, y las disposiciones de gálibos corrientes, para trabajos en serie; elegir el tipo y dimensiones de la varilla del metal de aportación de electrodo más conveniente para el trabajo a realizar; caldear, rellenar, recrecer, cortar y soldar con el mínimo de deformación posible, elementos de acero o hierro fundido o laminados y forjados, con soplete oxiacetilénico o con aparato de arco eléctrico, y realizar análogos trabajos con los metales llamados blandos; bronce, latón, aluminio, etc., todo ello con acabado y rendimientos correctos.

J.—Electricistas

Son los operarios capacitados para leer e interpretar planos y esquemas de instalaciones y maquinarias eléctricas y de sus elementos auxiliares, montar estas instalaciones y máquinas, ejecutar los trabajos que se precisen para colocación de líneas aéreas y subterráneas de conducción de energía a baja o alta tensión, así como las telefónicas, ejecutar toda clase de instalaciones telefónicas y alumbrado, buscar sus defectos, ejecutar bobinados y reparaciones de motores de corriente alterna y continua, transformadores y aparatos de todas clases. Construir aquellas piezas como grapas, ménsulas, etc., que se

relacionen, tanto con el montaje de las líneas, como con el de aparatos y motores, y reparar averías en las instalaciones eléctricas, hacer el secado de motores y aceites de transformadores, montar y reparar baterías de acumuladores, ejecutando todo ello en tiempos que aseguren rendimientos correctos.

K.—Orfebre

Es el operario capacitado para leer e interpretar planos, dibujos y croquis del arte de platería en general sobre forma y de construcción, armado y soldadura; conocer y emplear debidamente los medios usuales de fijación y elección de los elementos de soldar; elegir el tipo y calidad predilecta de las diversas soldaduras, la aleación que deben tener éstas en fuertes y menos fuertes, tanto en leves de oro y plata como de metales, para que la pieza sometida a diferentes caldeos admita las soldaduras sin deformaciones; caldear, rellenar ajustar, limar, següetar, enderezar, aplanar, estirar, recalcar y curvar con el mínimo de deformación posible en oro, plata, cobre, latón, alpaca, bronce, aluminio, acero inoxidable y demás metales blandos con soplete y gas y de oxiacetileno, realizando todo ello con acabado y rendimientos correctos.

L.—Entallador

Es el operario capacitado para leer e interpretar planos y croquis de piezas de orfebrería, apreciando la dureza y estiraje precisos del metal para conseguir la mejor forma y dimensión de los discos con el máximo aprovechamiento; ejecutar y construir económicamente los mandriles, indeformables, hasta donde sea posible, con reproducciones interiores y exteriores; plantillar, voltillar, bordear y ruletear; torneear en óvalo, recocer y machacar las piezas sin deformación ni desgolladuras, todo ello en tiempos que aseguren rendimientos correctos.

Ll.—Cincelador

Es el operario que precisa conocimientos amplios de dibujo lineal y de figura para producir y reproducir, ampliando o re-

duciendo el dibujo que se le encomiende, sobre la pieza, a fin de repujar primero y cincelar después sin degolladuras del material; conocer los estilos y modos de cada época para ejecutar los trabajos, calcular previamente el coste a que ascenderá la obra que se le encargue, conocer las aleaciones de los metales en sus diversos grados de dureza precisos para que resulte más perfecto el trabajo, debiendo éste ejecutarlo en tiempos que aseguren un rendimiento correcto.

M.—Grabador

Es el operario que precisa conocimientos amplios de dibujo lineal, adornos y de figura para producir y reproducir, ampliando o reduciendo el dibujo que se le encomiende sobre la pieza a grabar; conocer los estilos y modos de cada época para ejecutar los trabajos, calcular previamente el costo a que asciende la obra que se le encomienda, debiendo estos trabajos ejecutarlos en tiempo que asegure un rendimiento correcto.

N.—Cerrajeros

Son los obreros que, teniendo conocimiento de dibujo, sepan desarrollar un plano de su especialidad, ampliando al tamaño natural los detalles principales del mismo y ejecutando toda clase de trabajos de su cometido, como balaustradas de escaleras, puertas artísticas, verjas, etcétera, etcétera.

Ñ.—Carpinteros de ribera

Son los operarios capacitados para el manejo de las herramientas propias, como hachas, azuelas, etc.; conocer el trazado de líneas de buques, nivelar y encuadrar las cuadernas y embragado y apuntalado de las mismas y de las distintas cubiertas; conocer asimismo las distintas clases de madera destinadas a cubiertas y casetones de los buques y botes, gasolinos y barcos de madera; construcción de botes o gasolinos sobre planos, incluyendo su trazado, construcción de cubiertas de buques, conociendo la distancia de los topes de tablas.

Calafateo de nuevas cubiertas y casqueado y calafateo de cubiertas en uso, conociendo el número de mechas a introducir y la preparación de la brea. Construcción de casetas, tambudos y claraboyas sobre cubiertas, sobre planos, asegurando estanquidad perfecta. Construcción de palos botavaras o puntales de carga sobre planos; todo este trabajo ajustado en tiempos normales y con la menor pérdida de madera. Todo ello con acabado y rendimientos correctos.

O.—Canteros

Son los operarios capacitados para leer e interpretar planos o croquis representativos de piedras labradas, designadas generalmente por mampuestos, sillares, sillarejos y dovelas molduradas o sin moldurar; determinar las dimensiones del bloque de piedras que más conviene económicamente para la obtención de elemento fijado; trazar las plantillas positivas o negativas correspondientes a las distintas caras o paramentos de aquéllas o marcar directamente sobre dichas obras sus contornos y líneas maestras; efectuar en la piedra la labra adecuada, procediendo al efecto a acusar o destacar sus aristas con el martillo o mallo; rebajar e igualar sus caras o paramentos y modelar las molduras, con el puntero, pico, trinchantes, bujardas y martellinas; hacer o sacar las tiradas o atacaduras con la gradina fina y el cincel, puliéndolas cuando sea preciso; construir obras de fábrica de mampostería ordinaria, careada y concertada, y conocer y ejecutar los sistemas de aparejos corrientes a sogá o a tizón y combinados en obras de fábrica de sillería. Todo ello en tiempos de rendimientos correctos.

P.—Albañiles

Son los operarios capacitados para leer e interpretar un plano o croquis de obra de fábrica y replantearlo sobre el terreno; construir con ladrillos ordinarios o refractarios, y en sus distintas clases o forma, macizos, muros, paredes o tabiques, utilizando cargas de mortero admisibles, debidamente aplomados y sin pandeos, construir arcos, bóvedas o bovedillas de distintas clases, también con las menores cargas de mortero po-

sibles y cuando fuere preciso, labrando los ladrillos para su perfecto asiento a hueco; mastrar, revocar, blanquear, lucir, enlatar, correr molduras y hacer tirolesas y demás decoraciones corrientes, y revestir pisos y paredes con baldosas o azulejos, y tuberías o piezas de máquinas con productos de amianto y similares. Todo ello en tiempos y rendimientos correctos.

Q.—Carpinteros

Son los operarios capacitados para leer e interpretar planos o croquis de construcción de madera y realizar con las herramientas de mano correspondientes las operaciones de trazar, aserrar, cepillar, mortajar, espigar, encolar y demás operaciones de ensamblaje. Todo acabado con arreglo a las dimensiones de los planos en tiempos que aseguren rendimientos correctos.

R.—Pintores

Son los operarios capacitados para leer e interpretar planos o croquis, esquemas decorativos y especificaciones de trabajo de pintura al temple o al óleo sobre hierro, madera, elucido o estuco, y de realizar las labores de preparar las pinturas y aprestos más adecuados con arreglo al estado de la superficie que ha de pintarse y a los colores finalmente requeridos, y aprestar, trabajar, rebajar y pomizar, lavar, pintar, pulir, pintar en liso o imitando madera u otros materiales, filetear, barnizar a brocha o muñequilla, patinar, dorar, pintar letreros. Todo con arreglo a planos en tiempos que aseguren rendimientos correctos.

CAPÍTULO III

APRENDIZAJE

ART. 11.—El aprendizaje en los talleres de la industria metalúrgica se considerará como complemento de la enseñanza técnica y práctica que tenga lugar en la escuela profesional o de trabajo.

El aprendizaje puede realizarse de manera práctica en el taller.

El aprendizaje será obligatorio para los obreros calificados profesionalmente.

Se considerará con preferencia para ser admitido a trabajar en concepto de oficial, el aprendiz poseedor de un título de suficiencia expedido por una escuela profesional, sobre el que no posee más aprendizaje que el adquirido prácticamente en la fábrica o taller.

El aprendizaje dará lugar en todo caso a un contrato especial, que se registrará, tanto en su contenido como en su forma y en las obligaciones respectivas de cada una de las partes contratantes, por lo dispuesto en las leyes especiales que sobre el mismo rigen en la actualidad o se dicten en el futuro por el Estado.

La duración del aprendizaje si se poseyese título o diploma expedido por escuela profesional, durará cuatro años; en tal caso el aprendiz ingresará en la fábrica o taller con el salario asignado al de tercer año. Si no poseyese el diploma o título antes citado, la duración del aprendizaje será de seis años.

Estos períodos o plazos de aprendizaje son necesarios e indispensables para poder alcanzar la categoría de obrero calificado.

La duración del aprendizaje de que se ha hecho mención, puede reducirse parcialmente cuando el aprendiz posea, o adquiera durante su aprendizaje, un título profesional suficiente para el ejercicio del oficio, en las escuelas de enseñanza industrial general o en las escuelas profesionales que puedan crearse. En este caso, ingresará en el puesto que le corresponda.

A la terminación del aprendizaje, todo aquel que no tenga título oficial y quiera pasar a la categoría superior de obrero calificado, tendrá que sufrir examen ante un tribunal integrado por dos Oficiales de primera clase y un Maestro de taller designados por la Central Nacional-Sindicalista, con carácter permanente para estos solos efectos.

Todo aprendiz declarado apto para la categoría inmediata superior de obrero calificado, podrá optar, caso de que no

exista vacante en dicha categoría, entre continuar en su plaza de aprendiz o contratarse con otra empresa o patrono directamente. En el primer caso, su salario se aumentara con el 75 por 100 de la diferencia entre el que tenía como aprendiz y el que correspondería a su ascenso; en el segundo, ocupará plaza definitiva con la categoría de oficial de tercera.

CAPÍTULO IV

ZONAS EN QUE SE DIVIDE ESPAÑA A EFECTOS DE SALARIOS Y ESPECIFICACION DE ESTOS PARA EL PERSONAL OBRERO

ART. 12.—A los efectos de fijación de los salarios y sueldos, el territorio nacional se divide en cinco zonas, a saber:

- Zona 1ª Provincias de
- Zona 2ª Provincias de
- Zona 3ª Provincias de
- Zona 4ª Provincias de
- Zona 5ª Provincias de

PERSONAL OBRERO. — SALARIOS

Peón ordinario

Cinco categorías, según zona.

Especialistas

Cinco categorías, según zona.

Pinches

En cinco zonas, y dentro de cada una de ellas, distribuídos por edad, de año en año, desde 14 a 19, ambas inclusive.

Aprendices

En cinco zonas, y dentro de cada una de ellas, distribuídos por edad, de año en año, desde 14 a 19, ambas inclusive.

Oficiales

En oficiales de 1ª, 2ª y 3ª categoría, dentro de cada una de las cinco zonas.

El personal femenino percibirá un salario equivalente al 70 por ciento del fijado para el masculino en las respectivas zonas para trabajos asimilados o iguales.

CAPÍTULO V

SUBALTERNOS — DEFINICIONES

ART. 13.—Subalternos son los individuos que, sin ser obreros, desempeñan faenas para las cuales no se requiere más cultura que la adquirida en las escuelas de primera enseñanza, y que sean o no profesionales; sus responsabilidades administrativas o de mando son elementales.

A este grupo pertenecen:

Listeros, almaceneros, capataces especialistas, capataces de peones ordinarios, pesadores o basculeros, guardajurados, vigilantes, ordenanzas, porteros y enfermeros.

Listero: Es el individuo encargado de pasar lista al personal, anotar sus faltas de asistencia, horas extraordinarias y ocupaciones o puestos, y resumir las horas devengadas, siempre que no intervenga coeficientemente de primas o destajos. Repartirá las papeletas de cobro, extenderá las bajas y altas, según prescripción médica, y tendrá el mismo horario y festividades que el personal obrero del taller, departamento, servicio ó sección en que ejerza sus funciones.

Almacenero: Es el que despacha los pedidos en los almacenes, recibe las mercancías, las distribuye en los estantes y registra en los libros el movimiento de material que haya habido durante cada jornada.

Capataz especialista: Es el que reúne condiciones prácticas para poder dirigir un grupo de obreros en trabajos que, exigiendo algo más que el esfuerzo físico, no precisen conocimientos técnicos ni de interpretación de planos. Ejemplo: Labores de carga y descarga de carruajes, maniobra y distribu-

ción de materiales, distribución de personal para obtener el mejor rendimiento, vigilancia, etcétera.

Capataces de peones ordinarios: Son los que, al mando de peones de tal categoría, dirigen y vigilan los trabajos que los mismos ejecuten.

Pesadores o basculeros: Tienen por misión pesar y registrar en los libros correspondientes las operaciones acaecidas durante el día en el departamento o sección en que prestan sus servicios.

Guardajurado: Realiza funciones de orden, vigilancia, etcétera, cumpliendo sus deberes con sujeción a las disposiciones señaladas por las leyes que regulan el ejercicio de los que obtienen tal nombramiento.

Ordenanza: Es el subalterno cuya misión consiste en hacer recados, copia o prensa de documentos, realizar los encargos que le encomienden entre uno y otro departamento, recogida y entrega de correspondencia y otros trabajos elementales por mandato de sus jefes.

Vigilante: Tiene las mismas obligaciones del guardajurado, pero carece de este título y de las atribuciones exigidas por las leyes para aquel titular.

Porteros: Se reservarán estos puestos a los que, por defecto físico, enfermedad, edad avanzada o incapacidad relativa para el trabajo, no pueden desempeñar otro oficio o empleo con rendimiento normal.

Enfermeros: Son los que, sin poseer título facultativo, pero con los conocimientos más sencillos que requieren los servicios en los establecimiento sanitarios, realizan funciones para las cuales se precisa el nombramiento de enfermero.

Para este personal subalterno se establece siete categorías numeradas del uno al siete y de mayor a menor.

SALARIOS Y CLASIFICACIÓN

La retribución mensual y sus aumentos se fijan para el personal subalterno en los siguientes cuadros (estos cuadros contienen categorías [de I a VI]; retribución inicial y aumentos por bienios y quinquenios, todo ello, según zonas), con arreglo a las categorías y zonas respectivas.

CATEGORÍAS

El listero percibirá como mínimo el salario señalado a la categoría 1ª.

El almacenero percibirá el salario correspondiente a la categoría 2ª.

Los capataces especialistas, como mínimo, percibirán el salario correspondiente a la categoría 3ª.

Los capataces de peones ordinarios y los pesadores o basculeros percibirán como mínimo el salario señalado en la categoría 4ª.

Los guardajurados, el mínimo señalado para la categoría 5ª.

Los vigilantes, el mínimo señalado para la categoría 6ª.

Los ordenanzas, porteros y enfermeros, el mínimo señalado para la categoría 7ª.

CAPÍTULO VI

EMPLEADOS — CLASIFICACION Y CATEGORIAS

ART. 14.—La clasificación de los empleados será la siguiente: Empleados Administrativos. Empleados Técnicos de Taller. Empleados de Laboratorios. Sanitarios. Personal femenino.

Empleados Administrativos: Son los que realizan funciones de oficina.

Empleados Técnicos. Ayudantes de Ingeniero-Proyectistas: Son Ayudantes de Ingeniero-Proyectistas aquellos que, poseyendo el título de una de las Escuelas Oficiales del Estado Español y dentro de las especialidades técnicas a que se dedica la sección en que prestan sus servicios, proyectan o detallan lo que les indica el ingeniero bajo cuyas órdenes están, o el que, sin tener superior inmediato, realiza lo que personalmente concibe, según los datos y condiciones técnicas exigidas por los clientes, las empresas o la naturaleza de las obras. Han de estar capacitados para dirigir montajes, levantar planos topográficos de los emplazamientos de las obras a estudiar o montar, y reglamentarlas. Dentro de todas estas funciones, las principales son: estudiar toda clase de proyectos, el desarrollo

de la obra que haya de construir y la preparación de datos que puedan servir de base a las ofertas.

Delineante proyectista: Deberán estar capacitados para todos los trabajos impuestos al Ayudante de Ingeniero proyectista, pero no precisarán título oficial.

Deliniantes de primera: Son delineantes de primera aquellos técnicos que, además de los conocimientos exigidos al delineante de segunda, están capacitados para el completo desarrollo de los proyectos sencillos; levantamiento de planos de conjunto y de detalle, sean del natural o de esquemas y anteproyectos estudiados; croquización de maquinaria en conjunto; despiece de planos de conjunto; pedidos de materiales para consultas y obras a ejecutar; interpretación de los planos, cubriciones y transportaciones de mayor cuantía; cálculo de resistencia de piezas y de mecanismos o estructuras metálicas, previo conocimiento de las condiciones de trabajo y esfuerzo a que están sometidos.

Delineante de segunda: Además de hacer los trabajos de caladores, ejecutan, previa entrega del croquis, planos de conjunto o de detalle, bien precisados y acotados; cubican y calculan el peso de materiales en piezas, cuyas dimensiones estén determinadas; croquizan al natural piezas aisladas que ellos dibujan o calcan, y poseen conocimientos de resistencia de materiales, proyecciones o acotamientos de detalle de menor cuantía.

Caladores: Son caladores los que limitan sus actividades a copiar, por medio de papeles transparentes de tela o vegetal, los dibujos, los calcos o las litografías que otros han preparado; y a dibujar a escala croquis sencillos, claros y bien interpretados, bien copiando dibujo de la estampa, o bien dibujando en limpio.

Reproductor de planos: Sus actividades se limitan a la reproducción en prensa o máquina eléctrica, de planos al ferroprusiato, sepia, etcétera.

Reproductor fotográfico: Reproducen y revelan por la fotografía, máquinas e instalaciones industriales, bien ampliándolas o reduciéndolas.

Archivero bibliotecario: Son archiveros bibliotecario los que

tienen a su cargo la organización de los archivos o planos, ordenación de obras de consulta, así como la biblioteca técnica, catálogos, revistas, etcétera.

EMPLEADOS TÉCNICOS DE TALLER

Ayudante de Ingeniero-Jefe: A las órdenes inmediatas del Ingeniero, si lo hubiera, tienen a las suyas otros ayudantes o jefes de talleres, y poseen los conocimientos que se señalan para los Ayudantes de Ingenieros, pero con la responsabilidad de mando que les corresponda a su jerarquía sobre uno o más talleres.

Ayudantes de Ingeniero: Son los que, poseyendo el título de una de las Escuelas Profesionales del Estado Español y con mando directo sobre maestros y contra maestros, a las órdenes del Ingeniero, si lo hubiere, tienen la responsabilidad del trabajo, la disciplina y la seguridad del personal. Son de su incumbencia la organización o dirección del taller o talleres, el croquizamiento de herramientas, dispositivos y útiles que se necesitan para la ejecución de los trabajos, la vigilancia del gasto de herramientas, energía, combustible, lubricantes y demás aprovisionamientos del taller; la clasificación y distribución de obras y personal dentro de su departamento; la redacción de presupuestos de los trabajos que han de ejecutarse, y determinación del herramental necesario; el estudio de producción, rendimientos y máquinas y elementos necesarios para mejoras de fabricación y ampliación a nuevas fabricaciones.

Jefe de talleres: Es el que, con mando directo sobre maestros y contra maestros y a las órdenes de Ingeniero o Ayudante Jefe, si lo hubiere, tienen la responsabilidad del trabajo, la disciplina y la seguridad del personal. Son de su incumbencia: la organización o dirección del taller o talleres; croquizamiento de herramientas, dispositivos y útiles que se necesitan para la ejecución de los trabajos; la vigilancia de gastos de herramientas, energía, combustible, lubricantes y demás aprovisionamientos del taller; la clasificación y distribución de obras y personal dentro de su departamento; la redacción de presupuestos de los trabajos que han de ejecutarse, y determinación

del herramental preciso; el estudio de producción, rendimientos y máquinas y elementos necesarios para mejoras de fabricación y ampliación a nuevas fabricaciones.

Maestro de taller: Es la persona que, procediendo de alguna de las categorías profesionales o de oficio, tiene mando directo sobre los segundos maestros, y está a las órdenes inmediatas del Ayudante de Ingenieros o Jefe de Talleres, si éstos existiesen; debe poseer, y aplicar, en su caso, los conocimientos requeridos a aquéllos, y responder de la disciplina del personal, distribución del trabajo y de su buena ejecución, y saber trazar e interpretar planos, y croquis. Es función propia de esta categoría facilitar los datos de costo de mano de obra, avances y presupuestos y especificación de materiales, según planos e instrucciones.

Maestro segundo: Es la persona que, procediendo de alguna de las categorías profesionales o de oficio y bajo las órdenes inmediatas del Ayudante de Ingeniero y maestro primero, si éstos existiesen, dirige los trabajos del taller o sección con la responsabilidad consiguiente sobre la forma de ordenarlos, indicando al obrero la forma de ejecutar aquellos trabajos, el tiempo a invertir y la herramienta a emplear. Debe, por tanto, poseer conocimientos suficientes para realizar las órdenes que le encomienden sus superiores y para la interpretación de croquis y planos, allí donde la índole del trabajo lo requiera; y es asimismo responsable de la disciplina del taller o sección de su mando.

Contramaestre: Es la persona que, con mando directo sobre los encargados, y a las órdenes inmediatas del Ayudante de Ingeniero, posee y aplica en su caso, los conocimientos adquiridos en una especialidad, principalmente de la Siderurgia —como Altos Hornos, Hornos de Acero, Laminación, etc.— responde de la disciplina del personal, distribución del trabajo, buena ejecución del mismo, reposición de piezas, conservación de las instalaciones y proporciona datos sobre producciones y rendimientos.

Encargado: Es la persona que, bajo las órdenes inmediatas del Ayudante de Ingeniero o Contramaestre, si éstos existen, dirige los trabajos de una sección, con la responsabilidad con-

siguiente sobre la forma de ordenados; indica al obrero la forma de ejecutar aquéllos, posee conocimientos suficientes para realizar las órdenes que le encomienden sus superiores, y es responsable de la disciplina de su sección. Debe tener práctica completa de su cometido.

TÉCNICOS DE LABORATORIO

Jefe de Laboratorio: Es el que está capacitado para la ejecución de cuantos trabajos sean propios de un laboratorio siderometalúrgico, análisis de minerales, aceros, fundiciones, toda clase de aleaciones, carbones, grasas, gases, aguas reactivas y cuantos productos tengan relación más o menos directa con esta industria, así como los ensayos metalográficos, mecánicos, etcétera; y la interpretación de los resultados obtenidos, deduciendo de esos datos las características de los materiales y proponiendo, como consecuencia de dichos resultados, las modificaciones que debieran introducirse en las distintas operaciones de la marcha de la industria. (Tratamientos térmicos, adición de componentes, etcétera.)

Estará a su cargo todo el personal de su Laboratorio, y se preocupará de su dirección, de la ordenación y distribución del trabajo, recayendo sobre él la máxima responsabilidad de los trabajos ejecutados por todo el personal a sus órdenes.

Jefe de Sección: Es quien, con capacidad para la ejecución de todos los trabajos de un laboratorio de esta naturaleza, sólo se ocupa de la dirección, distribución y realización de un determinado grupo de trabajos de los que, para su mejor organización, hayan podido constituirse; sobre él recaerá la máxima responsabilidad de los trabajos de su Sección, y estará a las órdenes inmediatas del Jefe de Laboratorio.

Jefes de ensayos mecánicos: Son los encargados de realizar los trabajos de máxima responsabilidad dentro de la sección a que pertenecen, bajo las órdenes inmediatas y la dirección del jefe de la misma, al que sustituirán en sus ausencias.

Analistas: Están encargados en cada Sección de ejecutar los trabajos más corrientes, llamados de rutina, bajo las ór-

denes del Jefe de Sección, en su defecto, del Ayudante o del Ingeniero en caso de no haber Jefe de Laboratorio.

Estarán divididos en dos categorías: Analistas de primera y analistas de segunda. Para el paso de una a otra categoría se tendrán en cuenta los años de servicios y su capacitación.

Auxiliares: Son los encargados de realizar los trabajos que carezcan de responsabilidad, como taladro de muestras ayudando a sus superiores en trabajos sencillos, bajo su vigilancia, siempre que estos trabajos puedan tener una rápida comprobación. En ningún caso podrán ser responsables de los resultados de estos trabajos, realizándolos únicamente como ayuda del que se los encomienda y como aprendizaje para poder ascender a la categoría de segunda.

Sanitario: El practicante realizará funciones de su carrera, según su título profesional.

ART. 15.—Categorías y sueldo a percibir por empleados administrativos, técnicos de oficina, técnicos de taller, empleados de laboratorio, sanitario y personal femenino, por zonas.

La adscripción de los empleados administrativos para la percepción de sueldos en cada una de las zonas, será, en relación con las categorías antes especificadas, en las formas siguientes:

Jefe de primera: Percibirán los sueldos asignados a las categorías primera y segunda.

Jefes de segunda: Percibirán los sueldos asignados a la tercera y cuarta categorías.

Oficiales de primera: Percibirán los sueldos asignados a las categorías quinta y sexta.

Oficiales de segunda: Percibirán los sueldos asignados a las categorías séptima y octava.

Oficiales de tercera: Percibirán los sueldos asignados a las categorías novena y décima.

Auxiliares: Percibirán los sueldos asignados a las categorías undécima y duodécima.

Los empleados técnicos de oficina, para la percepción de sueldos en cada una de las zonas, se adscribirán, en relación con las categorías antes especificadas, en las formas siguientes:

Ayudantes de Ingeniero-Jefe: Percibirán los sueldos asignados a la primera y segunda categorías.

Ayudantes de Ingeniero y Jefe de Taller: Percibirán los sueldos asignados a la tercera y cuarta categorías.

Maestros de Taller y Contramaestre: Percibirán los sueldos asignados a la quinta categoría.

Maestros segundos: Percibirán los sueldos asignados a la sexta categoría.

Encargados: Percibirán los sueldos asignados a la séptima y octava categorías.

Los empleados de Laboratorio percibirán los sueldos, en cada una de las zonas, en la forma siguiente:

Jefe de Laboratorio: Percibirán los sueldos asignados a la primera y segunda categorías.

Jefes de ensayos mecánicos: Percibirán los sueldos asignados a la quinta y sexta categorías.

Analistas de primera: Percibirán los sueldos asignados a la séptima y octava categorías.

Analistas de segunda: Percibirán los sueldos asignados a las categorías novena y décima.

Auxiliares: Percibirán los sueldos correspondientes a las categorías undécima y duodécima.

Practicante: Percibirá los sueldos de acuerdo con la categoría novena.

El personal auxiliar de taquígrafos-mecanógrafos y mecanógrafos cobrarán en cada una de las zonas, el sueldo, en la forma siguiente:

Taquígrafos-mecanógrafos de ambos sexos: Percibirán los sueldos correspondientes a la novena y décima categorías.

Mecanógrafos de ambos sexos: Su sueldo será el asignado a la undécima y duodécima categorías.

El personal femenino, no calificado anteriormente, nunca podrá percibir menos del 70 por 100 correspondiente al personal masculino en la categoría respectiva.

Será obligatoria la asistencia permanente de un practicante en las fábricas que empleen más de 250 obreros; y la de una persona con conocimientos suficientes para realizar una cura de urgencia en las factorías, fábricas, talleres o explotaciones en que el número de trabajadores exceda de 50 y siempre que

aquellas estén alejadas de un centro urbano más de 15 kilómetros.

ART. 16.—Ingenieros: Son los que, poseyendo el título de tal, expedido por una de las Escuelas Oficiales del Estado Español, desempeñan, dentro de la fábrica, taller, laboratorio, las funciones propia de los estudios que han realizado.

La contratación de los ingenieros en las factorías, fábricas, explotaciones o talleres metalúrgicos, será precedida de un período de práctica no superior a seis meses; el sueldo mínimo en este tiempo será de seis mil pesetas anuales. Transcurridas las prácticas, y durante los dos años siguientes, el sueldo mínimo será de diez mil pesetas anuales. Pasado este plazo, el empresario y el ingeniero, de mutuo acuerdo, fijarán el sueldo superior, en todo caso, a diez mil pesetas.

CAPÍTULO VII

TRABAJO A PRIMA Y A DESTAJO

ART. 17.—Siempre que las exigencias de la fabricación lo aconsejen, podrá establecerse la forma de trabajo a destajo, o por tarea. Las tarifas en esta modalidad se calcularán de suerte que el obrero laborioso y de normal capacidad de trabajo tenga, dentro de un rendimiento normal y correcto, un salario superior, en un 25 por 100, al jornal mínimo fijado para la categoría respectiva en que aparezca adscripto. Dichas tarifas serán puestas en conocimiento de la Delegación Provincial de Trabajo. Aprobadas por ésta, se darán a conocer a los obreros interesados, en forma fácil que les permita calcular sin dificultad su retribución.

En los casos de trabajos nuevos o en instalaciones reformadas, los obreros vienen obligados a trabajar con arreglo al jornal horario asignado a su respectiva tarifa durante el período de tiempo prudencial necesario para permitir su adaptación al nuevo trabajo y para ir determinando el tipo de las respectivas tarifas a destajo.

La pérdida de tiempo ocasionada por causa independiente de la voluntad del trabajador, no imputable a descuido o ne-

gligencia de la empresa, durante la ejecución del trabajo a prima o destajo (falta de corriente, avería de la máquina, espera de fuerza o materiales, etc.), se pagará al obrero que haya permanecido en el taller a razón de su jornal base. Cuando las interrupciones de trabajo obedezcan a causas de fuerza mayor, y no excedan de treinta minutos durante la jornada, no serán objeto de cómputo en retribución.

Revisión de destajos y primas: Podrá procederse a la revisión de destajos y primas por las siguientes causas:

- a) Por mejora en los modos de fabricación o modificación de instalaciones.
- b) Por error en el cálculo de sus precios.

Serán revisables las tarifas de remuneraciones del trabajo por primas o a destajo en los casos anteriores cuando la ganancia normal del obrero exceda del salario base en un 70 %, pudiendo el empresario reducir la tarifa objeto de revisión en la cuantía que exceda de ese 70 %, dando cuenta al señor Delegado Provincial del Trabajo.

CAPÍTULO VIII

REGLAMENTACION DE HORAS EXTRAORDINARIAS

ART. 18.—A los efectos de pago de horas extraordinarias, la determinación de la base "salario hora" se ajustará a las reglas siguientes:

- a) Si el jornal que disfruta el obrero es por unidad de tiempo, la base será el resultado de dividir el jornal que disfrute por ocho horas;
- b) Si el salario lo obtiene el obrero por unidad de la obra, se tomará como base el cociente que resulte de dividir por ocho el producto de su trabajo en ocho horas de rendimiento normal. En el caso de que este producto sea inferior al señalado para su categoría y clase se fijará el salario hora de acuerdo con la norma a);
- c) Cuando el trabajador perciba el salario en forma mixta, esto es, salario mínimo y primas, la base se obtendrá

dividiendo por ocho el total del salario obtenido en las ocho horas por ambos conceptos.

En los trabajos por tarea, nunca podrá obtenerse el salario-hora por bajo el mínimo fijado en este Reglamento.

Los obreros que trabajen a destajo o a salario y prima, tendrán derecho a cobrar, no sólo lo que les corresponda según las reglas anteriores, por horas extraordinarias, sino también los premios establecidos para el destajo a tarea durante esas mismas horas extraordinarias.

No se tendrá en cuenta para estos cálculos ninguna otra norma.

CAPÍTULO IX

DE LAS FALTAS Y SANCIONES AL PERSONAL

ART. 19.—Los Reglamentos interiores de las Empresas determinarán la gradación de las faltas que se cometan por los trabajadores en el ejercicio del trabajo y en relación con su asiduidad, comportamiento, disciplina, relaciones con los compañeros de trabajo, etc., y fijarán sanciones ajustadas a los siguientes títulos:

- A) Amonestación;
- B) Suspensión temporal del trabajo por un máximo de tres días, sin derecho a retribución;
- C) Multas en metálico, cuyo importe máximo no podrá exceder de la séptima parte del salario base, ingresándose el producto de estas multas en la Caja Nacional de Seguro para incrementar el Subsido Familiar;
- D) En casos graves, el despido.

CAPÍTULO X

DEL REGLAMENTO INTERIOR DE FABRICAS, TALLER, EXPLOTACION Y FACTORIA

ART. 20.—Toda fábrica, explotación, factoría o taller vendrá obligado a redactar un Reglamento de régimen interior en un

plazo no superior a un mes, a partir de la publicación de este Reglamento en el *Boletín Oficial del Estado*, reglamento que elevará al señor Delegado Provincial del Trabajo para su aprobación, acompañando los correspondientes cuadros horarios de trabajo y de turno de descanso.

El señor Delegado de Trabajo aprobará los citados reglamentos dentro del plazo de cinco días. Si estuvieren en contradicción con alguna de las normas generales señaladas en estas Ordenanzas, se harán constar los oportunos reparos para que se subsanen en un plazo de otros cinco días. El empresario, en los tres días hábiles siguientes, podrá interponer recurso contra dicho acuerdo ante el Servicio Nacional de Jurisdicción y Armonía del Trabajo, a cuyo efecto lo presentará el señor Delegado Provincial del Trabajo, quien lo elevará, con su informe, a dicho servicio nacional.

CAPÍTULO XI

REGLAMENTACION DE LA SEGURIDAD Y PREVENCIÓN DE ACCIDENTES E HIGIENE EN LOS TALLERES

ART. 21.—En los reglamentos de régimen interior de que se ha hecho mención, las empresas o patronos deberán hacer constar una parte dedicada a reglamentar la seguridad y prevención de accidentes, como igualmente la higiene en los talleres.

La aprobación de esta parte del reglamento de régimen interior se llevará a efecto por la Delegación de Trabajo, previo informe del Servicio de Inspección y de la Delegación de Industria o Jefatura de Minas, en su caso.

Contendrá esta parte de los reglamentos interiores, las medidas de orden técnico en lo que a seguridad y prevención de accidentes se refiere y las de orden sanitario precisas para que la higiene en los talleres o explotaciones esté de acuerdo con las vigentes disposiciones.

Se determinarán también las sanciones que, por incumplimiento de las reglas sobre esta materia hayan de imponerse a los trabajadores y jefes o encargados de talleres; como asimismo los premios y estímulos para aquellos encargados, jefes

y trabajadores que demuestren un mayor celo en el cumplimiento de los reglamentos y disposiciones que afecten a este apartado.

CAPÍTULO XII

TRABAJO NOCTURNO — DESGASTE DE HERRAMIENTAS Y OTROS TRABAJOS ESPECIALES

ART. 22.—*Bonificación para los que trabajen sin primas:* Los obreros, empleados y subalternos que trabajen entre las nueve de la noche y las siete de la mañana y no cobren primas, destajo o tarea, ni otras bonificaciones, percibirán un suplemento denominado de “trabajo nocturno” equivalente al 10 % del sueldo o jornal base diario.

Se excluyen del cobro de dicho suplemento todos aquellos empleados subalternos u obreros que empiecen su trabajo entre seis y siete de la mañana.

Cuando las fábricas tengan establecido por este concepto un precio de conjunto superior al fijado en el primer párrafo, conservarán el plus que venían percibiendo.

Desgaste de herramientas: Los obreros carpinteros o modelistas, y, en general, los que trabajen con herramientas de su propiedad, percibirán, en concepto de indemnización por desgaste de herramientas, las cantidades siguientes: Los que disfruten de un jornal hasta cinco pesetas diarios inclusive, 0,50 pesetas a la semana. Los que obtengan un jornal de más de cinco pesetas y hasta ocho pesetas inclusive diarias, 0,75 pesetas a la semana. Los que ganen un jornal superior a ocho pesetas, una peseta a la semana.

Trabajo de reparación de tanques, calderas y carboneras: Cuando los obreros tengan que trabajar en la reparación de tanques o calderas, en los buques, aunque estos trabajos se realicen en tierra, pero fuera del taller donde presten sus servicios, percibirán, en concepto de bonificación, 1,50 pesetas por día de trabajo, y una peseta en carboneras.

CAPÍTULO XIII

SALIDAS, VIAJES Y DIETAS

ART. 23.—Los empleados, subalternos y obreros que, por necesidades del negocio y por orden de la empresa o patrono, tengan que efectuar viajes o desplazarse a población distinta de la en que radique el taller, disfrutarán, sobre el sueldo o jornal, las dietas siguientes: doce pesetas por día los obreros y subalternos; quince, los empleados cuyo sueldo mensual sea inferior a quinientas pesetas, y dieciocho aquellos cuya remuneración mensual sea superior a quinientas pesetas. Los días de salida y llegada devengarán idénticas dietas. Estas se reducirán a la mitad cuando el que las devengue no pernocte fuera de su domicilio. Los viajes de ida y vuelta serán siempre de cuenta de la empresa, o patrono, que vendrán obligados a facilitar a los empleados billetes en segunda clase, y a los obreros y subalternos en tercera clase.

Si, por circunstancias especiales, los gastos con ocasión del desplazamiento sobrepasan el importe de las dietas, deberán ser abonados por la empresa, previa justificación.

Los obreros, subalternos o empleados que, por orden de la empresa o patrono trabajen más de un mes fuera de su residencia, en zona de categoría superior, percibirán los salarios correspondientes a ésta.

Cuando los medios de locomoción permitan al obrero hacer las comidas en su domicilio o que sus familiares se las lleven al lugar de trabajo, no tendrán derecho a suplemento alguno.

CAPÍTULO XIV

PERIODO DE PRUEBA

ART. 24.—Toda admisión de personal se considerará provisional durante el período de prueba, variable con arreglo al trabajo a que el obrero, empleado o subalterno sea destinado y que no podrá ser superior al dispuesto en la siguiente escala: Para empleados de todas clases y oficiales clasificados profesionalmente que manden equipos, un mes. Para los demás

oficiales, tres semanas. Para los especialistas, dos semanas. Para los pinches y peones ordinarios, una semana. Para los aprendices, un mes.

Durante este período, tanto el trabajador, como la empresa o patrono, pueden, respectivamente, desistir de la prueba o proceder al despido sin previo aviso y sin que ninguna de las partes tenga por ello derecho a indemnización alguna.

En todo caso, el obrero percibirá durante el período de prueba, el salario correspondiente al trabajo realizado.

Transcurrida la prueba, el obrero pasará a tener la consideración de fijo o de plantilla.

CAPÍTULO XV

CONDICIONES DE CARACTER GENERAL

ART. 25.—*Trabajos de categoría superior:* Los empleados, obreros y subalternos podrán realizar trabajos sencillos de la categoría inmediata superior a aquella en que están clasificados, no como ocupación habitual, sino como ejercicio necesario que los capacite para ascender a ella. Estos trabajos se distribuirán sin preferencia entre el personal que aspire a realizarlos y esté relacionado con los mismos.

El que desempeñe una plaza de categoría superior por un tiempo de dos meses con rendimiento normal, percibirá el sueldo o salario de la categoría ocupada circunstancialmente.

ART. 26.—*Aplicación de esta Reglamentación en núcleos industriales alejados de las capitales de provincias:* Los señores Delegados Provinciales del Trabajo, a propuesta de las Delegaciones Sindicales provinciales o locales, podrán acordar que los salarios que hayan de abonar las industrias situadas a más de 20 kilómetros del centro industrial metalúrgico más populoso, sean los fijados para la zona inmediata inferior.

ART. 27.—*Del acoplamiento del personal a que esta Reglamentación afecta:* El personal que trabaje actualmente en las fábricas, explotaciones, factorías o talleres, se acomodará a las clasificaciones acordadas según la semejanza de los trabajos que realiza y los salarios que perciba. En caso de duda,

resolverá por una sola vez, la Delegación de Trabajo, que podrá incluso aprobar el establecimiento de categoría intermedia, si la costumbre o régimen de los talleres y fábricas así lo exigiese; pero siempre sobre la base del jornal mínimo para la categoría más similar establecida en esta Reglamentación.

ART. 28.—*Reserva del puesto de trabajo en caso de enfermedad:* Se reservará el puesto de trabajo durante tres meses por causa de enfermedad no profesional. En este caso, el obrero que ocupe la vacante producida tendrá la consideración de obrero eventual durante el citado plazo, sin derecho alguno por el despido, salvo el preaviso normal.

ART. 29.—*Retribución de obreros que por edad o condiciones físicas no puedan dar el rendimiento normal y correcto en el oficio y categoría:* Al objeto de mantener en el trabajo, sin llegar al despido, a aquellos obreros, empleados o subalternos que, por deficiencias de sus condiciones físicas o por otras causas, no se hallen en situación de dar el rendimiento normal en su categoría y no perciban subsidio ni pensión alguna para su sostenimiento, podrán percibir un salario o sueldo nunca inferior a un cincuenta por ciento de los mínimos que en este Reglamento se fijan; el número de los que se encuentren en estas condiciones no podrán exceder del cinco por ciento del total de obreros, empleados o subalternos de cada categoría.

Se procurará en todo caso proveer las plazas de personal subalterno, tales como porteros, ordenanzas, guardajurados, vigilantes, etc., de entre el personal que haya sufrido accidente o alguna incapacidad y no tengan subsidio ni pensión.

ART. 30.—*Interpretación del articulado de esta Reglamentación:* Se encomienda al Servicio Nacional de Jurisdicción y Armonía del Trabajo, previo informe de los Delegados Provinciales de Trabajo.

En lo no previsto en esta Reglamentación, se estará en todo caso a lo dispuesto en la legislación vigente.

ARTÍCULOS ADICIONALES

1º Los señores Delegados Provinciales de Trabajo, previo estudio y propuesta de la C. N. S., aprobarán todas aquellas normas de carácter concreto que se estime preciso establecer en relación con cualquier punto de aplicación del contenido de esta Reglamentación, siempre que no contradigan las fundamentales de la misma.

De las normas así aprobadas por los Delegados Provinciales de Trabajo, se remitirán, en un plazo no superior a cuarenta y ocho horas, dos copias al Servicio Nacional de Jurisdicción y Armonía del Trabajo.

2º Sin perjuicio de lo dispuesto en estas Ordenanzas, y teniendo en cuenta que sus condiciones mínimas admiten otras más favorables, serán respetadas todas las retribuciones más beneficiosas que disfruten actualmente los trabajadores en lo que a salarios se refiere, respetándose asimismo, como mínimo, las categorías correspondientes que disfruten los obreros, subalternos o empleados, en la fecha de aprobación de este Reglamento.

B) INDUSTRIA HOTELERA, CAFES, BARES Y SIMILARES

ARTÍCULO PRIMERO.—Los establecimientos afectados por esta Reglamentación se entenderán comprendidos, a los efectos de clasificación del personal y salarios mínimos que correspondan a las distintas categorías, en uno de los dos grupos siguientes:

- 1º Hoteles, Fondas, Pensiones, Restaurantes y similares, y
- 2º Cafés, Bares, Cervecerías y similares.

ART. 2º—El grupo primero a idénticos efectos se dividirá en:
Subgrupo a) Hoteles, Fondas, Pensiones y silimares, y
Subgrupo b) Restaurantes y similares.

GRUPO PRIMERO

Subgrupo a)

HOTELES, PENSIONES, FONDAS Y SIMILARES

ART. 3º—Dentro de este subgrupo la clasificación de los establecimientos se hará teniendo en cuenta los factores siguientes:

- a) Importancia del propio establecimiento; y
- b) De la capital o población en que radique.
- c) Turismo; y
- d) Coste de vida.

ART. 4º—Con arreglo al factor a), los establecimientos se considerarán de primera, segunda, tercera, cuarta y quinta categoría.

Para la inclusión de los mismos en unas u otras, deberá procederse en todo caso con unidad de criterio, teniendo en cuenta:

- a) El volumen del negocio;
- b) La renta que por el local se satisfaga o el valor del propio inmueble; y
- c) La clasificación contributiva del establecimiento.

Cuando no obstante, la clasificación fuese dudosa, habrá que atenerse a la cantidad que, por pensión completa se cobre al cliente, considerándose de primera categoría los establecimientos en que la misma sea igual o superior a 25 pesetas; de segunda categoría cuando sea igual o superior a 20 pesetas, sin exceder de 25; de tercera categoría cuando la misma sea igual a 15 pesetas, sin pasar de 20; de cuarta categoría cuando sea igual o superior a 10 pesetas, sin llegar a 15, y de quinta categoría cuando la misma sea inferior a 10 pesetas.

Se tendrán en cuenta a estos efectos los tipos medios de pensión.

La clasificación de los establecimientos que eleven sus precios en determinadas épocas del año, se hará por lo que resulte de aumentar los normales en la proporción debida a

la cuantía que suponga la citada elevación y al período o períodos de tiempo durante los cuales aquéllos hayan de regir.

Los titulados hoteles de lujo constituirán una categoría especial preeminente.

A los delegados de Trabajo corresponderá, de acuerdo con las precedentes normas, la resolución motivada de cuantas incidencias se planteen sobre la inclusión o exclusión de un establecimiento en determinada categoría, previo informe que deberá solicitarse, en todo caso, de la Jefatura de la C. N. S.

ART. 5º—Queda suprimido en todo el territorio nacional el régimen denominado de propinas. En sustitución de éste, los clientes deberán abonar en concepto de “servicio” un 10 % del importe neto de la respectiva factura. Se exceptúan los titulados clientes fijos o estables, a los que sólo corresponderá abonar un 7 %, transcurridos los 45 primeros días de estancia.

Los servicios de “limonada” podrán ser recargados en un 20 %, ateniéndose en este caso a cuanto se dispone en los artículos correspondientes de la presente Reglamentación, con excepción de los prestados a los clientes del propio establecimiento, que sólo podrán serlo en un 10 ó 7 %, respectivamente, según se trate de clientes eventuales o fijos.

ART. 6º—Todo el personal que preste sus servicios en este ramo de la industria hotelera, se dividirá, a los efectos de la presente Reglamentación, en personal a sueldo fijo y participación mínima en el porcentaje, y personal con derecho principal sobre éste y haber o sueldo inicial a cargo del empresario. Este último tendrá derecho, además, a que el empresario le garantice, abonando las diferencias que resulten, un sueldo mínimo que se establece para cada una de las categorías profesionales en el caso que el haber o sueldo inicial, juntamente con la parte que a este personal corresponda de lo recaudado por porcentaje, no fuese bastante para cubrirlo.

El abono de diferencias se hará computándose las que resulten por período de seis meses, salvo el caso de rescisión del contrato, en que se computarán las que se hayan producido hasta ese momento. La determinación de los semestres

corresponderá a los Delegados del Trabajo, previo informe de la Jefatura de la C. N. S., quienes procurarán repartir entre ambos períodos semestrales las épocas de mayor afluencia de clientes.

ART. 7º—El tanto por ciento que en concepto de “servicio” deberá abonar el cliente del 10 ó 7 % del importe de la respectiva factura, según se trate de clientes eventuales o fijos, se repartirá en la siguiente forma: un 2 % entre el personal a sueldo fijo y el 8 ó 5 % restante, según los casos, entre el clasificado como personal con derecho principal sobre el porcentaje y haber o sueldo inicial a cargo del empresario.

Las cantidades que resulten se repartirán entre las distintas categorías profesionales de ambos grupos, por el sistema de puntos y en determinado caso, por el de participación en forma de tantos por cientos, en la proporción que se determina en este Reglamento.

ART. 8º—Se exceptúan del reparto en la forma general que se establece en el artículo anterior:

- a) Las cantidades que resulten de los servicios titulados de “limonada”, prestados a personas que no tengan el carácter de clientes del propio establecimiento, cuyo importe irá a engrosar exclusivamente cuando corresponda por otros conceptos al tronco de comedor; y
- b) Las que resulten de los servicios de comedor prestados igualmente a personas que no tengan el carácter de clientes, o que se devenguen en servicios especiales, como *lunchs* banquetes, etc., cuyo importe se repartirá en la siguiente forma:

8 % entre el personal de comedor; 2 % entre el personal de cocina exclusivamente.

En ambos casos, la distribución de cuanto corresponda entre las distintas categorías profesionales de uno y otro grupo se hará en la forma general que se establece en la presente Reglamentación.

Personal con derecho principal sobre el porcentaje, haber inicial a cargo del empresario y sueldo mínimo garantizado.

ART. 9º.—Comedor: Se distinguen dentro de este servicio las siguientes categorías profesionales: Jefe de Comedor; 2º Jefe de Comedor; Camarero; Ayudante y Aprendices de 1º y 2º año.

Jefe de Comedor: Es el encargado de ofrecer al cliente los servicios del restaurante. Como Jefe de este departamento cuidará que el personal a sus órdenes cumpla con la máxima regularidad su labor profesional, debiendo comunicar a la Dirección del hotel las faltas que observe en los efectos o utensilios confiados a su custodia mediante inventario. Deberá dominar perfectamente el arte de trinchar y cuidará la buena presentación de los manjares. Estará facultado para exigir del personal a sus órdenes la máxima disciplina y la limpieza y corrección en el vestir, así como el aseo personal adecuado, y para imponer al mismo las correcciones que en su caso procedan, de acuerdo con la vigente Legislación del Trabajo.

En los establecimientos de lujo y primera categoría se les exigirá el conocimiento de un idioma extranjero.

2º Jefe de Comedor: Es su misión análoga en los establecimientos donde exista este cargo, a la de primer Jefe de Comedor, siendo, en definitiva, un ayudante de éste.

Camarero: Es el encargado de servir al cliente, así como de atender a éste en el caso que no puedan hacerlo el Jefe o 2º Jefe de Comedor.

Cuidará que el turno que se le confíe esté siempre en orden, debiendo colaborar para que lo estén también los demás, cuando ello sea necesario y se lo permita su propio trabajo.

Deberá poseer nociones elementales de cocina en su aspecto teórico, para en todo momento poder informar al cliente sobre la confección de los distintos platos del menú o carta, así como la práctica necesaria para trinchar las piezas de cocina corrientes.

En sus relaciones con el Ayudante procurará enseñarle sus propios conocimientos, haciendo de él un perfecto colaborador.

No será de incumbencia de los camareros la limpieza de la

vajilla, cristalería, platería, etc., pero sí, en cambio, el repaso de los citados utensilios antes de ser utilizados.

Ayudante: Es el encargado de traer los servicios solicitados por el cliente, de la cocina al comedor, o de la bodega o economato, en el caso de no existir personal adscripto especialmente a este servicio, cuidando que no falten los cubiertos y menaje necesario, y procediendo a la recogida de éstos, una vez terminado el servicio. Ayudará, además, al camarero a servir a los clientes los platos de guarnición separada, como legumbres, ensaladas, etcétera.

Aprendiz: Es el principiante encargado de realizar con la aplicación y obediencia debidas, los trabajos que le sean encomendados por el personal de superior categoría profesional y específicos del servicio de comedor.

ART. 10.—Establece las condiciones mínimas de retribución del personal así clasificado: Jefe de Comedor; 2º Jefe de Comedor; Camarero; Ayudante; Ayudante alojado; Aprendiz de 2º año; Aprendiz de 2º año alojado; Aprendiz de primer año; Aprendiz de primer año alojado.

La manutención de todo este personal será de cuenta del empresario.

El personal femenino se asimilará el primer año a la categoría de aprendiz de primer año; el segundo año a la categoría de aprendiz de 2º año, y transcurrido este período de práctica profesional, a la categoría de ayudante. En cada una de las tres categorías profesionales citadas disfrutará del mismo sueldo garantizado que se fija para el personal masculino, así como del 70 % del haber inicial.

En los establecimientos incluidos en cualesquiera de las categorías de lujo, 1ª, 2ª, 3ª y 4ª, en que el empresario no haya provisto la plaza de Jefe de Comedor, si alguno de los camareros tuviese que atender a la recepción de los clientes, además de efectuar el trabajo de su rango, tendrá derecho a disfrutar de la cualidad de tal Jefe de Comedor en cuanto a sueldo y condiciones de trabajo se refieren.

Los camareros y camareras que realicen servicio de restaurante en los pisos, disfrutarán de las condiciones de trabajo que correspondan a su categoría en el comedor.

ART. 11.—Pisos: Se distinguen dentro de este servicio las siguientes categorías profesionales: Mayordomo, Camarero y Ayudante de Comedor, respectivamente.

Encargada de pisos: Es la jefa, por delegación, de la Dirección del Hotel, de los servicios de este departamento. Velará por que el personal a sus órdenes cumpla con la máxima regularidad su labor profesional, especialmente en cuanto se refiere a la limpieza y arreglo de las habitaciones. Tendrá a su cargo el inventario de los muebles y enseres que formen parte del ajuar de aquéllas, comunicando a la Dirección del Hotel cualquier anomalía que observe, así como cuantas averías se produzcan en los servicios de utilización directa por los clientes. Llenará la hoja de control de las habitaciones disponibles, corriendo a su cargo, también, la custodia de los objetos encontrados u olvidados de ajena pertenencia, los cuales hará entrega a la Dirección del Hotel y hasta este momento.

Es la encargada, donde no exista jefa de lencería y lavadero, de estos departamentos.

En los establecimientos de 2ª, 3ª, 4ª y 5ª categoría ostentará la denominación de Encargada general.

Camarera de habitación: Tiene por misión la limpieza y arreglo de las habitaciones, baño, piso, escalera, etcétera.

Cuidará del buen orden de cuantos objetos depositen los huéspedes en las habitaciones, evitando que entre en éstas personal extraño.

Deberá poner en conocimiento de su Jefa o Jefe inmediatos cualquier anomalía que observe.

Mozo de habitación: Su función es idéntica a la de la camarera, corriendo a su cargo con preferencia la limpieza del calzado de los huéspedes.

ART. 12.—Establece las condiciones mínimas de retribución del personal así clasificado: Mayordomo de piso; Camarero de piso; Ayudante de piso; Encargado de piso; Encargado general; Mozo de habitación; Camarera.

La plaza de Encargada de piso en los establecimientos de lujo y primera categoría, deberá sujetarse a las condiciones de trabajo que se especifican de sueldo inicial y garantizado, en el caso de que, por no existir camareras o camareros de piso,

dedicados exclusivamente al servicio de restaurante, éste fuese realizado por las propias camareras de habitación. En otro caso, se entenderá como plaza a sueldo fijo.

La manutención de todo este personal será de cuenta del empresario. El personal femenino tendrá derecho, además, a que se le facilite alojamiento adecuado, pudiendo las empresas liberarse de esta obligación, mediante la oportuna compensación en metálico, a cuyos efectos se fija el importe del alojamiento en 25 pesetas mensuales.

ART. 13.—*Conserjería:* Se distinguen dentro de este servicio las siguientes categorías profesionales: Conserje de día, Conserje de noche, Ayudante de Conserje, Vigilante de noche, Ascensoristas (mayores de edad), Mozos de equipajes del interior y Botones.

Conserje de día: Es el encargado de atender a la vigilancia de las personas que entren y salgan del establecimiento, cuidando que el personal a sus órdenes, Ayudantes, Mozos de equipaje, Vigilantes y Botones, realicen su cometido profesional con la máxima diligencia.

Como delegado de la Dirección del Hotel, correrá a su cargo la redacción de las hojas de entrada de viajeros y partes de Comisaría, comunicando a aquéllas los avisos de salida que reciba o cualquier anomalía que observe dentro de los servicios del departamento.

En relación con los clientes, cuidará que la correspondencia dirigida a los mismos, así como cualquier otro género de mensajes, les sea entregado con estricta puntualidad. Es, asimismo, el encargado de los servicios de llaves e información.

Deberá conocer, por lo menos, en los establecimientos de lujo y primera categoría, dos idiomas extranjeros.

Conserje de noche: Su cometido es análogo al de Conserje de día dentro de las horas a las que se circunscribe su servicio. Correrá a su cargo el servicio de las "llamadas matinales", cuidando que el mismo se realice con la máxima puntualidad.

Ayudante de Conserje: Además de ser auxiliar de éste, es el encargado de sustituirle cuando el mismo, por cualquier motivo, se ausente del establecimiento.

Vigilante de noche: Como su nombre lo indica, es el encar-

gado de cuidar, durante la noche, de la vigilancia y servicio con continuidad del establecimiento. En aquellos en que exista reloj de control se atenderá a las instrucciones que reciba, entregando a la Dirección, por conducto de su superior inmediato, la ficha correspondiente.

Mozo de equipajes: Es el encargado de cuidar y transportar el equipaje de los clientes, tanto a la entrada como a la salida del establecimiento. En cuanto sea compatible con este servicio, cuidará de la limpieza matinal que se le confíe, debiendo, mediante idéntica circunstancia, realizar cuantos trabajos se le encomienden específicos del departamento. Deberá poner en conocimiento de la Camarera de pisos la entrada y salida de viajeros.

Ascensoristas: Son los encargados del funcionamiento de los ascensores, atendiendo, en todo caso, a los clientes con la máxima corrección.

Botones: Son los encargados de cumplimentar cuantos mensajes y recados se les confíe, tanto en el interior como en el exterior del Hotel, no pudiendo, en ningún caso, ausentarse del establecimiento sin conocimiento o permiso del Conserje o de quien a éste sustituya. Cuidará de no entrar en las habitaciones de los clientes sin conocimiento previo de la Camarera más caracterizada, y atenderá a la limpieza de ceniceros de los salones y al buen orden de los muebles y periódicos del departamento de lectura.

ART. 14.—Establece las condiciones mínimas de retribución del personal, así clasificado: Conserje de día; Conserje de noche; Ayudante de Conserje; Vigilante de noche; Ascensoristas (mayores de edad); Mozos de equipaje del interior; Botones al seco; Botones mantenidos.

Todo este personal, con exclusión de los Botones contratados al seco, se entenderá con derecho a ser mantenido por el empresario. El Vigilante de noche sólo tendrá derecho a cena y desayuno.

Los uniformes de los Botones, así como también al resto del personal de este departamento a quienes la empresa se lo exija, serán de cuenta de ésta.

Los Botones, en ningún caso, podrán ser mayores de edad.

Reparto de la parte correspondiente del porcentaje entre los departamentos de comedor, pisos y conserjería, y el personal adscrito a cada uno de ellos.

ART. 15.—La parte recaudada del porcentaje correspondiente al personal contratado a base de un derecho principal sobre el mismo, haber inicial y sueldo garantizado del 8 y 5 %, según se trate de clientes eventuales o fijos, conforme a lo que preceptúa el artículo 7º de la presente Reglamentación, se repartirá entre los departamentos enunciados de Comedor, Pisos y Conserjería, en la siguiente forma:

Comedor, 50 %; Pisos, 30 %; Conserjería, 20 %.

En aquellos establecimientos de lujo o primera categoría, en que coexistan dentro del mismo departamento de pisos, personal encargado de realizar servicios de restaurante con personal encargado propiamente del servicio de las habitaciones, el fijado 30 % se distribuirá en la siguiente forma:

Personal de pisos, 15 %; Personal de habitaciones, 15 %.

En aquellos otros, en los que por dedicarse exclusivamente al alquiler de habitaciones, con o sin desayuno, no existan más departamentos que los de Conserjería y Piso, solamente se distraerá el tanto por ciento de porcentaje un 1 % en favor del personal a sueldo fijo, distribuyéndose el 9 ó 6 % restante, según los casos, entre el personal de Conserjería y habitaciones en la siguiente proporción:

Pisos, 60 %; Conserjería, 40 %.

ART. 16.—La parte correspondiente a cada uno de los departamentos de Comedor y Pisos se distribuirá entre el personal que preste sus servicios en cada uno de ellos, por el sistema de puntos, y en la siguiente proporción:

COMEDOR		Puntos
Primer jefe de comedor.....		5
Segundo jefe de comedor.....		4
Camarero		3 ½
Ayudante		1 ½
Aprendiz.....		1

Pisos

	Puntos
Encargada de pisos en establecimientos de lujo y de 1ª categoría.....	4
Encargada general en los establecimiento de 2ª, 3ª, 4ª y 5ª categorías.....	3
Mozo de habitación.....	3 ½
Camarera.....	3

Los mayordomos, camareros y ayudantes de piso disfrutarán de idéntica puntuación a las categorías asimiladas de segundo Jefe, Camarero y Ayudante de Comedor.

ART. 17.—La parte correspondiente al departamento de Conserjería se distribuirá proporcionalmente entre el personal que preste sus servicios en el mismo, en la siguiente forma:

	Del tronco
Conserje de día.....	6 %
Conserje de noche.....	2 %
Ayudante de conserje.....	3 %
Vigilante de noche.....	2 %
Ascensoristas.....	2 %
Mozo de equipaje del interior.....	2 %
Botones (tres o más).....	3 %
Botones (menos de tres), para cada uno.....	1 %

En aquellas industrias donde por circunstancias especiales no estuviesen cubiertas totalmente las plazas consignadas en la presente Reglamentación del Trabajo para este departamento de Conserjería, el tanto por ciento que a dichas plazas corresponda, será distribuído entre todos los empleados afectos al mismo, teniendo en cuenta su categoría y capacidad profesional.

Si en la distribución de este remanente surgiera alguna discrepancia, el Director del Hotel o empresario lo pondrá en conocimiento del Delegado Provincial del Trabajo, para que éste acuerde su distribución, previo informe de la jefatura de la C. N. S.

Personal a sueldo fijo y participación mínima en el porcentaje

ART. 18.—Cocina: Se distinguen dentro de este servicio las siguientes categorías profesionales:

En los establecimientos de lujo y 1ª categoría, Jefe de Cocina, Salsero o 2º Jefe, Jefe de Partida, Ayudante 1º, Ayudante 2º, Repostero, Cafetero, Marmitón (cobre), Ayudante de Cafetero, Pinches, Fregadores y Aprendices.

En los establecimientos de 2ª, 3ª, 4ª y 5ª categoría, Jefe de Cocina, Primer Cocinero, Segundo Cocinero, Tercer Cocinero, Pinche, Ayudante, Fregadores y Fregadoras.

ART. 19.—Establece las condiciones mínimas de retribución del personal clasificado: Jefe de Cocina; Salsero o 2º Jefe; Jefe de Partida; Ayudante 1º; Ayudante 2º; Repostero; Cafetero; Marmitón (cobre); Ayudante de Cafetero; Pinches; Fregadores, Fregadoras; Aprendiz de primer año; Aprendiz de segundo año; Aprendiz de tercer año.

Todo este personal, se entiende, mantenido, corriendo la manutención a cargo del empresario.

Los aprendices tendrán derecho, además, a alojamiento, o a su compensación en metálico, evaluándose en 25 pesetas mensuales.

La manutención de todo este personal, será, igualmente, de cargo del empresario.

En los establecimientos de 2ª y 3ª categoría en que trabajen dos cocineros, uno de ellos tendrá que ser calificado como Jefe de Cocina, y el otro como primero, segundo o tercer cocinero, a elección del empresario.

Cuando sean tres los cocineros que trabajen en un mismo establecimiento, uno de ellos deberá ser clasificado como Jefe de Cocina, otro como primero o segundo cocinero, a elección del empresario, y el restante como tercer cocinero.

Cuando sean cuatro o más los cocineros, deberá haber, por lo menos, uno de cada una de las categorías profesionales de Jefe de Cocina, primero, segundo y tercer cocinero.

En los establecimientos de 4ª y 5ª categoría en que trabajen varios cocineros, uno de ellos deberá ser clasificado, forzosamente, como Jefe de Cocina.

En los establecimientos en que haya un cocinero se equipará éste al Jefe de Cocina.

Cuando haya cocineros con varias cocineras, el primero ostentará la categoría de Jefe de Cocina; y las segundas la

categoría de terceros cocineros en establecimientos de segunda y tercera categoría, y de segundos cocineros en los establecimientos de cuarta y quinta categoría.

Para el caso en que haya una sola cocinera, se establece el sueldo mínimo de 125 pesetas, con derecho, además, a alojamiento, o a su compensación en metálico.

Cuando sean varias las cocineras, una de ellas será primera cocinera, y las restantes se clasificarán, en los establecimientos de 2ª y 3ª categoría, por las mismas normas que se fijan para el caso en que fuesen dichas plazas ocupadas por personal masculino, y en los establecimientos de 4ª y 5ª categoría como segundos cocineros.

Los sueldos del personal femenino, en cada categoría, serán los equivalentes al 70 % de los fijados para el personal masculino.

Cuando el empresario sea cocinero y haga las veces de Jefe de Cocina, la clasificación del resto del personal será la que corresponda con arreglo al número de cocineros y cocineras que trabajan en el establecimiento.

ART. 20.—*Dirección*: Se distinguen dentro de este departamento las siguientes categorías profesionales:

Jefe de Recepción, Cajera de Comedor, Telefonista, Jefe de Economato, Bodeguero, Encargada de Lencería, Encargada de Lavadero, Cajeros, Contables y el calificado como personal auxiliar de oficinas (auxiliares propiamente dichos, escribientes, mecanógrafos, etcétera).

Se incluyen dentro de este grupo, también como dependientes de la Dirección, los porteros de servicio y porteros de coche.

Jefe de Recepción: Es el encargado de este departamento, y, por lo tanto, del personal dependiente del mismo. Deberá poseer idiomas en los establecimientos de lujo y primera categoría. En ausencia del Director, será el encargado de reemplazarlo siempre que esté autorizado para ello, con las atribuciones que el mismo le confiera.

Cajera de comedor: Tiene como cometido principal la recogida y control de vales, hoja de control, facturas de pasantes y cobro de las mismas. Tendrá obligación, en los casos de

salida de viajeros, de comunicar a la Dirección las últimas consumiciones que los mismos hayan efectuado.

Telefonista: Es la encargada de la contralilla de servicio de teléfono dentro del hotel. En los casos que por la categoría del establecimiento exista telefonista de noche, será la encargada de las denominadas "llamadas matinales". Deberá poner especial cuidado en las conferencias interurbanas que sostengan los clientes, duración de las mismas, etc., reseñándolas en las hojas o libros destinados al efecto.

Jefe de Economato: Es el encargado de recibir toda clase de mercancías, comprobando los pedidos hechos que deberán llevar su Vº Bº, haciendo los asientos en los libros correspondientes.

Cuidará de suministrar a las distintas dependencias, previa entrega de vales, debidamente firmados por los Jefes de departamentos, las mercancías o artículos necesarios. En los casos en que por su menor importancia no exista la plaza de Bodeguero, deberá desempeñar, además, los menesteres propios de este cargo.

Ayudante-aprendiz de Economato: Es aquel que, como auxiliar del Jefe de Economato, realiza cuantos trabajos éste le encomiende específicos del servicio.

Bodeguero: Donde exista este cargo tendrá las mismas obligaciones que el Jefe de Economato, en relación con su cometido. Cuidará escrupulosamente de la buena disposición de los vinos en la bodega para su mejor conservación.

Encargada de Lencería: Como responsable de este servicio, cuidará muy especialmente de la buena conservación y control de la ropa en general. Tendrá en su poder un inventario de la perteneciente a cada departamento, firmado por cada uno de los jefes, con el Vº Bº de la Dirección.

En los banquetes y servicios especiales entregará la necesaria mediante vales y se hará cargo de ella una vez efectuados los respectivos servicios. Hará un periódico recuento de los stocks con los Jefes de cada uno de los departamentos, comunicando a la dirección cuantas faltas observe.

Encargada del Lavadero y Plancha: Es la Jefe del personal de lavanderas y planchadoras de este departamento, debiendo

estar en todo momento de acuerdo con la encargada de lencería para el mejor rendimiento de estos servicios. Cuidará con el mayor interés la ropa que le haya sido confiada, y, en especial, la de propiedad particular de los clientes, no debiendo olvidar, una vez hecha la entrega a éstos, de la que les corresponda, de pasar a la Dirección las oportunas facturas, reseñándolas en el libro destinado al efecto.

Contable: Es el encargado en los establecimientos, donde exista, de llevar la contabilidad, balance, inventario, liquidaciones de hacienda, etcétera.

Cajero: Es el encargado del cobro de facturas, libro de nómina, pagos al personal y proveedores y demás trabajos relacionados con su cargo, como liquidaciones de porcentaje en los distintos servicios e impuestos que rijan sobre facturas de clientes, etcétera.

Auxiliares de oficina: Cuyo cometido, como su propio nombre lo indica, no exige definición.

Portero de servicio: Es el encargado de llevar la hoja de entrada y salida de personal y de cuidar, donde exista reloj destinado a este efecto, de la buena organización del servicio. Es también obligación primordial suya la inspección de cuantos paquetes y bultos salgan por la citada puerta, así como también la de prohibir la entrada en el establecimiento a toda persona ajena al mismo.

Portero de coche: Es el encargado de guardar la puerta principal del establecimiento y especialmente de recibir y despedir a los clientes que utilicen cualquier medio de locomoción.

ART. 21.—Establece las condiciones mínimas de retribución del personal así clasificado: Jefe de recepción; cajera de comedor; Telefonista; Jefe de economato o de Economato y bodega; Ayudante-aprendiz de Economato o de Economato y Bodega de primer año; De segundo año; De tercer año; Bodeguero; Encargada de lencería; Encargada de lavadero; Encargada de lencería y lavadero; Portero de servicio; Portero de coche; Contable o cajero; Auxiliares de oficina (personal masculino mayor de edad); Auxiliares de oficina (mayores de 20 años y menores de edad); Auxiliares de oficina (menores de 20 años); Auxiliares de oficina (personal femenino).

Todo este personal, se entiende, mantenido, corriendo la manutención a cargo del empresario.

El hecho de no haberse incluido todas las categorías profesionales de este grupo en las distintas de establecimientos, no es óbice para que las empresas puedan utilizar los servicios de las mismas, no obstante hallarse clasificado su propio establecimiento en categoría o grupo en el que se dé el citado supuesto, en cuyo caso regirán para las indicadas categorías profesionales los salarios mínimos y demás condiciones de trabajo que se fijan en la presente Reglamentación para aquel grupo o categoría de establecimiento superior más próxima a la correspondiente del establecimiento en cuestión.

ART. 22.—Varios: Se incluirán dentro de este grupo las costureras, planchadoras, lavanderas y limpiadoras, así como el trabajo de las tituladas interinas. Este personal se entenderá contratado al seco; pero en el caso de serlo con derecho a alimentación, excepcionalmente se evaluará ésta a los efectos de la oportuna deducción que deba hacerse en el sueldo, en 60 pesetas como máximo.

Se incluyen, igualmente, dentro de este mismo grupo, los mecánicos y calefactores, así como los ayudantes de unos y otros, quienes, por el contrario, además del sueldo que se les asigna en el presente Reglamento, tendrán derecho a ser mantenidos por la empresa.

ART. 23.—Establece las condiciones mínimas de retribución del personal así clasificado: Mecánicos y calefactores; Ayudantes de ídem; Costureras y planchadoras; Lavanderas y limpiadoras; Interinas.

Reparto de la parte del porcentaje correspondiente al personal contratado a sueldo fijo

ART. 24.—Al objeto de repartir equitativamente entre el personal contratado a sueldo fijo, la parte del porcentaje del 2 % que al mismo corresponda, según preceptúa el artículo 7º de la presente Reglamentación, se incluirán cada una de las distintas categorías profesionales enunciadas en uno de los dos grupos siguientes:

Cocina: Que comprenderá todo el personal de cocina, así como especialmente adscripto a los servicios de economato y bodega.

Recepción y varios: En el que deberá incluirse el resto del personal contratado igualmente a sueldo fijo.

Las costureras, lavanderas y planchadoras entrarán a formar parte de este último grupo en el caso que el importe de los servicios de lavado y planchado sea recargado al cliente con el 10 ó el 7 %, según proceda, conforme a lo que se dispone en el artículo 5º. El total recaudado por porcentaje que corresponda al citado 2 % se repartirá entre estos grupos en la siguiente proporción:

Cocina, 60 %; Recepción y varios, 40 %.

ART. 25.—Entre las distintas categorías profesionales incluidas en uno u otro grupo de “cocina” y “recepción y varios”, se repartirá el importe de lo que a cada uno de ellos corresponda, por el sistema de puntos y en la siguiente proporción:

COCINA	
	Puntos
Jefe de cocina.....	5
Salsero o segundo jefe.....	4
Jefe de partida.....	3 ½
Primer cocinero.....	3 ½
Ayudante primero.....	2
Segundo cocinero.....	2
Ayudante segundo.....	1 ½
Tercer cocinero.....	1 ½
Repostero.....	4
Cafetero.....	3
Marmitón (cobre).....	1
Ayudante de cafetero.....	1
Pinches.....	1
Fregadores.....	1
Fregadoras.....	1
Aprendices.....	1
Jefe de economato o de economato y bodega....	3 ½
Aprendiz de economato o de economato y bodega.	1
Bodeguero.....	3 ½

RECEPCIÓN Y VARIOS

	Puntos
Jefe de recepción.....	4
Contable.....	3
Cajero.....	3
Cajera de comedor.....	2
Auxiliares de oficina.....	2
Telefonistas.....	2
Encargada de piso.....	4
Encargada de lencería.....	3
Encargada de lavadero.....	3
Encargada de lencería y lavadero.....	3
Costureras, lavanderas y planchadoras.....	1 ½
Portero de servicio.....	2
Portero de coches.....	1
Mecánicos y calefactores.....	1
Ayudantes de mecánicos y calefactores.....	1 ½

Servicios extraordinarios. De temporada. Corretornos.

ART. 26.—Se entenderá por servicio extraordinario el realizado con tal carácter por personal de cualesquiera de las categorías profesionales citadas ajeno al establecimiento.

Lunchs, Cocktails, Bailes y Thes Bailes.

(Sin distinción de categorías de establecimientos)

	Puntos
Jefe de comedor.....	20
Camareros.....	15
Ayudante.....	12,50

En uno y otro caso percibirá el personal femenino el 70 % de los sueldos asignados al masculino.

Los sueldos de los camareros extras se abonarán al 50 % por el empresario y el otro 50 % del tronco del comedor. El montaje y desmontaje de las mesas en los citados servicios extras correrá a cargo de toda la brigada.

Personal extra de cocina

Regirán para este personal los mínimos de las tarifas recargados en el 50 ó 75 %, según se trate de uno o los dos servicios extras del día.

Las mujeres percibirán el 70 % de los sueldos correspondientes al personal masculino.

En todo caso, los citados servicios extras llevan anejo el derecho a manutención y al alojamiento cuando corresponda, según las respectivas categorías profesionales.

Si se prestaran fuera de la población de residencia del empleado, el empresario satisfará sin distinción de categorías la manutención, el alojamiento y los gastos de viaje desde la salida hasta el retorno de aquél al lugar de su residencia.

ART. 27.—*Servicio de temporada:* Para el personal de temporada en establecimientos abiertos durante todo el año, regirá el sistema de libre estipulación sobre los mínimos fijados para el personal fijo. Este último, en los establecimientos abiertos igualmente todo el año, tendrá derecho a que se respete en toda su integridad la costumbre local o regional de aumentar los salarios en determinadas épocas del año, y en la proporción que tradicionalmente venga haciéndose por bases, acuerdo, o costumbres, que en este caso tendrán fuerza de obligar.

En los balnearios y demás establecimientos hoteleros que solamente se abran al público en determinadas épocas del año, regirán los salarios mínimos establecidos en las preinsertas tarifas para la categoría en que aparezca clasificado el respectivo establecimiento, aumentado en cuanto concierne al personal de cocina en un 75 %, y en un 20 % para el resto del personal.

ART. 28.—*Corretorno:* Se entienden como tales, los encargados de sustituir con carácter regular a uno o más empleados de plaza fija.

Regirán para los sustitutos las mismas condiciones que correspondan al sustituido, tanto en sueldo como en su participación en el tanto por ciento.

Aumentos y reducciones

ART. 29.—Los Delegados del Trabajo, teniendo en cuenta los factores b), c) y d) enunciados en el artículo 3º, podrán proponer al Servicio Nacional de Jurisdicción y Armonía del Trabajo el aumento hasta un 20 % y la reducción hasta un

10 % de las preinsertas tarifas, para las capitales de provincia o ciudades de más de 25.000 habitantes.

La reducción podrá llegar a ser del 20 % en poblaciones cuyo número de habitantes no exceda del citado límite.

En uno y otro supuesto, tratándose de territorios o ciudades distintos de una misma provincia, la reducción o el aumento en los casos que proceda, podrá ser diferente, correspondiendo igualmente a los Delegados del Trabajo proponer el aumento o la reducción que en cada caso deba hacerse, dentro siempre de los indicados límites.

La reducción o aumento podrá ser también diferente para cada una de las categorías profesionales.

A las citadas propuestas motivadas deberá preceder en todo caso informe de la Jefatura de la C. N. S.

Sueldo regulador

ART. 30.—A los efectos de la determinación del sueldo regulador para los casos de accidentes de trabajo, despidos, etcétera, se tendrán en cuenta los sueldos garantizados o fijos, según se trate de personal contratado en una u otra forma, aumentados con lo que suponga la manutención y el alojamiento en los casos que estas prestaciones sean obligación también del empresario, y que se evalúan en 100 y 25 pesetas, respectivamente.

GRUPO PRIMERO

Subgrupo b)

RESTAURANTES Y SIMILARES

ART. 31.—Los establecimientos comprendidos en este subgrupo se clasificarán teniendo en cuenta los factores a), b) y c) enunciados en el artículo 4º de la presente Reglamentación, así como los precios que tenga establecidos para el público en sus menús, a precio fijo o a la carta, en restaurantes de lujo, primera, segunda, tercera, cuarta y quinta categoría.

Dentro de esta última se incluyen las tituladas casas de comidas modestas.

A los efectos de la presente Reglamentación, las categorías de establecimientos citadas se equiparán a las establecidas en el subgrupo anterior a) referente a hoteles, fondas, pensiones y similares, en la siguiente forma:

Restaurantes de lujo, igual a establecimientos de lujo del subgrupo a).

Restaurantes de 1ª categoría, igual a establecimientos de 1ª categoría del subgrupo a).

Restaurantes de 2ª categoría, igual a establecimientos de 2ª categoría del subgrupo a).

Restaurantes de 3ª categoría, igual a establecimientos de 3ª categoría del subgrupo a).

Restaurantes de 4ª categoría, igual a establecimientos de 4ª categoría del subgrupo a).

Restaurantes de 5ª categoría, igual a establecimientos de 5ª categoría del subgrupo a).

Los sueldos mínimos, así como los garantizados, condiciones de trabajo, participaciones en el porcentaje y categorías del personal de camarería, cocina, etc., en esta clase de establecimientos, serán idénticos a los fijados en el subgrupo a) para el mismo personal, teniendo en cuenta la citada equiparación, rigiendo, por lo demás, en cuanto sea aplicable, lo dispuesto en el citado grupo a).

GRUPO SEGUNDO

CAFES, BARES, CERVECERIAS Y SIMILARES

ART. 32.—Los establecimientos comprendidos en este grupo de cafés, bares, cervecerías y similares, se clasificarán, a los efectos de la presente Reglamentación, en establecimientos de 1ª, 2ª y 3ª categoría.

Para la inclusión de los mismos en unas u otras, deberá procederse, en todo caso, con unidad de criterio, teniendo en cuenta:

- a) El volumen del negocio;
- b) La renta que por el local se satisfaga o el valor del propio inmueble; y
- c) La clasificación contributiva del establecimiento.

Se establecen, por razón del precio de las consumiciones, una cuarta categoría para los titulados cafés y bares económicos, y otra especial preeminente para los establecimientos clasificados como de lujo.

A los Delegados del Trabajo corresponderá, de acuerdo con las precedentes normas, la resolución motivada de cuantas incidencias se planteen sobre la inclusión o exclusión de un establecimiento en determinada categoría, previo informe, que deberá solicitarse, en todo caso, de la Jefatura de la C. N. S.

Queda suprimido en todos los establecimientos de este grupo, al igual que en los comprendidos en el grupo 1º de la presente Reglamentación, el régimen denominado de propinas. En sustitución de éste, las empresas, como ya hoy es práctica generalmente establecida, recargarán las consumiciones de los titulados servicios de "limonada" en un 20 %.

Las empresas, del producto bruto a que ascienda la total venta diaria realizada por cada uno de los respectivos troncos, deberán de traer un 16,66 %, equivalente aproximado al 20 % antes referido, con objeto de distribuir la cantidad resultante entre el personal que preste servicios a las mismas, en la forma y proporción que en la presente Reglamentación se determina.

En aquellas localidades donde con autorización o sin ella, vengan las citadas empresas detrayendo para su personal, o tengan autorizado a éste, en una u otra forma, para detraer el 20 % del bruto de las consumiciones, en vez del 16,66 % que es el que efectivamente corresponde, las empresas, con arreglo a las normas que acuerden las autoridades competentes, harán el oportuno reajuste de precios y las reducciones que en los mismos procedan.

Por ningún concepto ni razón podrán ser recargados con cantidad alguna los titulados servicios de mostrador. En aquellas localidades en que exista la práctica de recargarlos en una u otra proporción, las empresas interesarán igualmente de las autoridades competentes las normas para el debido reajuste en los precios.

En cabarets, dancings, salones de varietés, etc., el citado recargo se reducirá en forma para que la cantidad a detraer del bruto sea del 12 % cuando el importe de las consumi-

ciones realizadas no exceda de 20 pesetas, y del 10 % cuando exceda de dicha cantidad.

ART. 33.—El personal que preste su servicio en cualesquiera de los establecimientos de este grupo, se dividirá a los efectos de la presente Reglamentación, en personal a sueldo fijo y participación mínima en el porcentaje y personal con derecho principal sobre éste y haber o sueldo inicial a cargo del empresario. Este último tendrá derecho, además, a que el empresario le garantice, abonando las diferencias que resulten, un sueldo mínimo que se establece para cada una de las categorías profesionales, en el caso que el haber o sueldo inicial, juntamente con la parte que a este personal corresponda de lo recaudado por porcentaje, no fuese bastante para cubrirlo.

El abono de diferencias se hará computándose las que resulten por períodos de seis meses, salvo el caso de rescisión de contrato, en que se computarán las que se hayan producido hasta ese momento. La determinación de los semestres corresponderá a los Delegados del Trabajo, previo informe de la Jefatura de la C. N. S., quienes procurarán repartir entre ambos períodos semestrales las épocas de mayor afluencia de clientes.

ART. 34.—La distribución del 16,66 % que las empresas deben detraer del producto de la total venta diaria realizada por cada uno de los respectivos troncos para su personal, conforme a lo que se preceptúa en el artículo 32 de la presente Reglamentación, se hará entre el personal contratado a sueldo fijo y participación mínima en el porcentaje, y el que lo sea con derecho principal sobre éste y haber o sueldo inicial a cargo del empresario, en la siguiente proporción.

Personal con derecho principal sobre el porcentaje: Camareros, 14 %.

Personal a sueldo fijo y participación mínima del porcentaje: Echadores o abocadores, 0,66 %.

Personal de mostrador y demás servicios, 2 %.

El 0,66 % correspondiente a los echadores y abocadores, en los establecimientos donde no exista dicha plaza, pasará a incrementar la parte atribuida a los camareros. El 2 % reservado al personal de mostrador y de los demás servicios del establecimiento contratados a sueldo, repartirá entre las distintas

categorías profesionales que en el mismo existan por el sistema de puntos y en la proporción que en este Reglamento se establece.

En cabarets, dancings, salones de varietés, etc., deberá hacerse del 12 % y 10 %, respectivamente, según sea el importe de la consumición realizada, igual reserva del 0,66 y 2 % en favor de los echadores o abocadores, en aquellos establecimientos donde exista dicha plaza, y del personal de mostrador, así como del correspondiente a los demás servicios.

C A F É S

Personal a sueldo fijo y participación mínima en el porcentaje

ART. 35.—Mostrador. (De simple reparto del servicio.)

Se distinguen dentro de este departamento las siguientes categorías profesionales:

Encargado de mostrador, dependiente de primera, dependiente de segunda (ayudante) y aprendices.

Establece, además, las condiciones mínimas de retribución del personal así clasificado: Encargado de mostrador; Dependiente de 1ª; Dependiente de 2ª (ayudante); Aprendices de tercer año; Aprendices de segundo año; Aprendices de primer año.

Los aprendices, transcurrido el período de aprendizaje, pasarán, automáticamente, a la categoría de dependientes de 2ª y de ésta, transcurrido un año más, si hubiese plaza disponible en el propio establecimiento, a la de dependiente de 1ª. Caso de no haberla, y sin perjuicio de ostentar la categoría que les corresponde de dependientes de 1ª y tener derecho a ser inscritos en las listas profesionales con tal carácter, continuarán disfrutando el haber que viniesen percibiendo como dependientes de 2ª o meros ayudantes.

ART. 36.—Mostrador. (Con venta al público en concurrencia o sin ella con venta realizada por camareros.)

Regirán para el personal adscrito a este servicio las mismas categorías profesionales y condiciones de trabajo que las que

se establecen para bares, cervecerías y demás establecimientos similares en la presente Reglamentación.

ART. 37.—Cocina: Se distinguen dentro de este servicio las siguientes categorías profesionales: Repostero, Oficial repostero de helados, Ayudante, Cafetero, Bodeguero y Fregadoras.

Establece, además, las condiciones mínimas de retribución para el personal así clasificado: Repostero; Oficial repostero de helados; Ayudante; Cafetero; Bodeguero, Fregadoras (jornada entera); Fregadoras (media jornada).

Se entenderá como funciones propias del Cafetero las tradicionalmente específicas asignadas a dicha categoría profesional y especialmente la de preparar los cafés, chocolates, tostadas, picatostes y mermeladas que han de ser servidos al público.

El Oficial repostero de helados, cuya denominación en sí excusa toda definición, contratado como fijo y cuya específica actividad profesional solamente puede ser utilizada en parte de la jornada ordinaria de trabajo por la disminución natural de esta clase de actividades en determinadas épocas del año, podrá ser ocupado el resto del tiempo en otras distintas, siempre y cuando no sean de las especificadas claramente en el presente Reglamento a las que corresponda una mayor retribución.

ART. 38.—Servicios y varios: Se distingue dentro de este grupo las siguientes categorías profesionales: Echadores o abocadores, Cajeras, Telefonistas, Botones y Limpiadoras.

Establece, además, las condiciones mínimas de retribución del personal así clasificado: Echadores o abocadores menores de 18 años; de 18 a 20 años; de 20 años en adelante; Cajera; Telefonista; Botones; Limpiadoras (media jornada).

Interinas, limpiadoras y fregadoras en establecimientos de lujo, primera, segunda, tercera y cuarta categoría, a 0,75 la hora.

En los establecimientos donde existan la plaza de echadores o abocadores, cuando el número de camarero no exceda de cuatro, no se podrá tener más de un empleado de la citada primeramente categoría profesional. Si el número de camareros excediese de cuatro deberá ajustarse el número de unos

y otros a la proporción de un echador por cada cuatro camareros, salvo el caso de no ser aritméticamente posible la aplicación de esta regla, en cuyo supuesto podrá reducirse la citada proporción a un echador por cada tres camareros.

Personal con derecho principal sobre el porcentaje, haber inicial a cargo del empresario y sueldo garantizado

ART. 39.—Servicio: Se distingue dentro de este departamento la siguiente categoría profesional: Camareros.

(Las condiciones mínimas de trabajo de este personal, tanto en lo que respecta al haber inicial mínimo a cargo del empresario, como en lo que respecta al sueldo mínimo que al mismo también se garantiza por la presente Reglamentación, se fijan en este artículo.)

Las empresas podrán estipular libremente con sus camareros, si cada uno de éstos habrá de constituir, a los efectos de participación en el porcentaje, tronco distinto, o ha de formarse con la reunión de todos ellos uno único general.

En el primer caso, forzosamente deberán correrse los turnos.

Las divergencias que pudieran existir sobre este particular serán resueltas por la Jefatura de la C. N. S.

BARES, CERVECERÍAS Y SIMILARES

Personal a sueldo fijo y participación en el porcentaje

ART. 40.—Mostrador: Se distinguen dentro de este departamento las siguientes categorías profesionales: Primer encargado de mostrador; Segundo encargado de ídem; Dependiente de primera; Dependiente de segunda (ayudante), y Aprendices.

Serán distintas las condiciones de trabajo del personal así clasificado, según que las ventas al público se realicen exclusivamente en el propio mostrador, o se hagan al mismo tiempo fuera de él mediante camareros.

*Personal de mostrador. (Sin concurrencia de camareros.)—*Rigen para este personal las retribuciones mínimas de trabajo para las siguientes categorías: Primer encargado de mostra-

dor; Segundo encargado de mostrador; Dependientes de 1ª; Dependientes de 2ª (ayudantes); Aprendices.

Personal de mostrador. (En concurrencia con camareros.)— Primer encargado de mostrador; Segundo encargado de mostrador; Dependientes de 1ª; Dependientes de 2ª (ayudantes); Aprendices.

Las categorías profesionales de primero, segundo o tercero barman, se equiparán en la presente Reglamentación a los de 1º y 2º encargado y dependiente 1º, respectivamente.

El personal femenino disfrutará, en igualdad de categoría profesional, del 70 por 100 de los sueldos mínimos garantizados para el personal masculino.

ART. 41.—El resto del personal contratado a sueldo fijo en esta clase de industria, disfrutará de las mismas condiciones de trabajo que las fijadas expresamente para las de cafés y similares en la presente Reglamentación, teniendo en cuenta, en cada caso, la respectiva categoría profesional, así como la del establecimiento en cuestión.

Personal con derecho principal sobre el porcentaje, haber inicial y sueldo garantizado

ART. 42.—*Servicio (Camarero):* Disfrutará este personal de idénticas condiciones de trabajo que las fijadas para los camareros de cafés, según en cada caso la categoría del respectivo establecimiento.

CAFÉS, BARES, CERVECERÍAS Y SIMILARES CON RESTAURANTE

ART. 43.—En cualquiera de esta clase de establecimientos en que coexista juntamente con los servicios que le son peculiares el de restaurante, regirán para el personal de cocina, masculino o femenino, especialmente adscrito a dicho servicio, los sueldos y condiciones determinados en el subgrupo a), grupo 1º, referente a Hoteles, Fondas, Pensiones y similares.

A estos efectos se equiparán las categorías de lujo, 1ª, 2ª, 3ª y 4ª del subgrupo a). Grupo 1º, con las de lujo, 1ª, 2ª, 3ª y 4ª del presente grupo.

El personal de camarería que indistintamente preste servicio de “limonada” y restaurante, percibirá el tanto por ciento que en cada caso corresponda con arreglo al servicio realizado, previa detracción de la parte correspondiente en favor del resto del personal, conforme a lo que se preceptúa en la presente Reglamentación, asignándose por lo demás a aquél las condiciones de trabajo estipuladas para el personal de su categoría profesional en restaurantes o cafés, según sea en cada caso uno u otro el servicio predominante, y con independencia de encontrarse incluido en uno u otro grupo el respectivo establecimiento.

Reparto de la parte del porcentaje correspondiente al personal contratado a sueldo fijo en cafés, bares, cervecerías y similares.

ART. 44.—Reservado en el artículo 34 de la presente Reglamentación, del 16,66 % que las empresas deben detraer para su personal del producto bruto de la venta total realizada diariamente por cada uno de los respectivos troncos, aparte del 0,66 % en favor de los abocadores o echadores, si los hubiese, un 2 % para el personal de mostrador y demás servicios del establecimiento contratado a sueldo fijo, la cantidad que por este concepto resulte, se repartirá entre las distintas categorías profesionales que en cada caso existan, por el sistema de puntos y en la siguiente proporción:

	Puntos
Encargado de mostrador o primer encargado.....	5
Segundo encargado.....	4
Cocinero.....	3 ½
Dependiente de primera.....	3 ½
Dependiente de segunda o ayudante.....	1 ½
Aprendices.....	1
Repostero.....	4
Oficial repostero de helados.....	3 ½
Ayudantes reposteros de helados.....	1 ½
Cafeteros.....	3 ½
Bodegueros.....	3 ½
Fregadoras y limpiadoras (jornada entera).....	1 ½
Fregadoras y limpiadoras (media jornada).....	1
Cajera.....	3
Telefonista.....	3

El personal de cocina disfrutará del número de puntos que se asigna para el mismo en los establecimientos del subgrupo a), grupo primero de la presente Reglamentación, teniendo en cuenta, en cada caso, la respectiva categoría profesional.

Las mismas categorías profesionales y proporcionalidad entre ellas se tendrán en cuenta en cabarets, dancings, salones de varietés, etc., para el reparto del 0,66 y 2 %, correspondiente, en favor el primero de los echadores y abocadores y el segundo del personal de mostrador y demás servicios.

SERVICIOS EXTRAORDINARIOS. DE TEMPORADA. CORRETORNOS.

ART. 45.—*Servicios extraordinarios:* Se entenderá por servicio extraordinario el realizado con tal carácter por personal de cualesquiera de las categorías profesionales citadas extraño al conceptualizado como fijo del propio establecimiento. El personal contratado, consecuentemente también con el citado carácter, disfrutará de las siguientes condiciones mínimas de trabajo:

Personal con derecho principal sobre el porcentaje, haber inicial y sueldo garantizado.

Camareros. Haber inicial: Percibirá este personal por uno o varios días de trabajo el doble del haber inicial diario que corresponda, según la categoría en que se encuentre clasificado el respectivo establecimiento.

Sueldo garantizado: Las empresas deberán garantizar al citado personal un sueldo equivalente al doble que se les obliga a garantizar por el presente Reglamento al personal contratado como fijo, abonando la diferencia que pudiese existir, siempre y cuando la parte correspondiente de lo recaudado por porcentaje, unido al haber inicial, no fuese bastante para cubrir aquél.

El abono de diferencias se hará computándose las que resulten transcurrido el día o días por los que se contrató el servicio.

Personal a sueldo fijo y participación mínima en el porcentaje

Regirán para este personal los mínimos de las tarifas recargadas en un 50 %.

ART. 46.—*Servicios de temporada. Corretornos:* Será de aplicación cuanto se dispone sobre el particular en los artículos 27 y 28 del presente Reglamento.

Aumentos y reducciones

ART. 47.—Será igualmente de aplicación cuanto concierne a las facultades que se otorga sobre el particular en el artículo 29 a los Delegados de Trabajo.

Sueldo regulador

ART. 48.—A los efectos de la determinación del sueldo regulador para los casos de accidentes de trabajo, despido, etcétera, se tendrán en cuenta los sueldos garantizados o fijos que en uno y otro caso correspondan a las categorías profesionales respectivas.

DISPOSICIONES COMUNES

ART. 49.—*Intervención:* Con objeto de asegurar el cumplimiento de los derechos y obligaciones establecidos por la presente Reglamentación, las empresas quedan obligadas a establecer un sistema de intervención en el que diariamente, y con toda claridad, se ha de reflejar: a) Cantidad total recaudada en el establecimiento afectada por el porcentaje; b) Importe de éste y cantidad global que resulte correspondiente a los empleados, y c) Distribución de la misma entre éstos, haciéndose previamente la que corresponda de una parte al personal con derecho principal sobre el porcentaje, haber inicial y sueldo garantizado, y de otra al personal contratado a sueldo fijo y participación mínima en aquél.

En todas estas operaciones deberá intervenir el personal debidamente representado por el empleado o empleados designados al efecto, de acuerdo con las normas de Organización

Sindical. Las dudas que sobre este particular pudiesen surgir serán resueltas por el Jefe de la C. N. S. de la provincia.

Las empresas o patronos que dejaran de cumplir lo dispuesto en el presente artículo serán sancionados con multas de 250 a 500 pesetas la primera vez, y con el duplo de las citadas cantidades en caso de reincidencia.

ART. 50.—*Aprendizaje*: El aprendizaje tendrá carácter de obligatorio para todos aquellos obreros que hayan de ser calificados profesionales, de manera especial en los trabajos de cocina, recepción, dirección y las distintas especialidades del comedor.

Se considerará con preferencia para ser admitido a trabajar en concepto de obrero calificado, el aprendiz poseedor de un título de suficiencia expedido por una escuela profesional, sobre el que no posea más aprendizaje que el adquirido prácticamente.

El aprendizaje dará lugar en todo caso a un contrato especial que se registrará, tanto en contenido como en su forma y en las obligaciones respectivas de cada una de las partes contratantes por lo dispuesto en las leyes especiales que sobre el mismo rigen en la actualidad o se dicten en el futuro por el Estado.

Todo aprendiz declarado apto para la categoría inmediata superior de obrero calificado, podrá optar, caso de que no exista vacante en dicha categoría, entre continuar en su clase de aprendiz o contratarse con otra empresa o patrono directamente. En el primer caso, su salario se aumentará con el 50 % de la diferencia entre el que tenía como aprendiz y el que corresponderá a su ascenso; en el segundo, ocupará plaza definitiva en la categoría inmediata superior de obrero calificado en la profesión para la que hubiese realizado el aprendizaje.

ART. 51.—*Período de prueba*: Toda admisión de personal se considerará hecha con carácter provisional durante el período de prueba variable con arreglo al trabajo a que el empleado sea destinado, y que no puede ser superior al dispuesto en la siguiente escala:

Jefes de Departamento (Jefes de Comedor, de Cocina, Con-

serjes, Jefes de Recepción o Encargados de mostrador):
Un mes.

Resto del personal: Quince días.

Durante este período de tiempo, tanto el empleado como las empresas o patronos, pueden, respectivamente, desistir de la prueba o proceder al despido sin preaviso, y sin que ninguna de las partes tenga por ello derecho a indemnización alguna.

En todo caso, el empleado percibirá durante el período de prueba el salario correspondiente al trabajo realizado.

ART. 52.—*Enfermedad*: En el caso de enfermedad de cualquier empleado, las empresas quedan obligadas a reservarle la plaza que viniese desempeñando durante el tiempo que la misma dure o hasta el momento que quede reconocida su inutilidad mediante dictamen facultativo. Se presume la inutilidad transcurridos seis meses a partir del día en que el empleado cayese enfermo.

Si durante el curso de la misma el cometido de éste fuese desempeñado por sus compañeros de trabajo, continuará percibiendo en toda su integridad el sueldo, así como la participación que en el porcentaje pudiese corresponderle. En el caso de que esa colaboración no fuese posible a juicio de la empresa o patrono respectivo, se podrá designar quien lo sustituya en su trabajo con carácter eventual. En este último caso, transcurrido siete días a partir del envío por parte del enfermo de la oportuna baja a la empresa o patronos respectivos, quedan éstos obligados a abonar al mismo:

- a) La mitad del sueldo regulador durante el primer mes de enfermedad y la cuarta parte durante los quince días siguientes, si el enfermo llevase trabajando a las órdenes de la misma empresa o patronos más de un año;
- b) Las tres cuartas partes del sueldo regulador durante el primer mes y la mitad durante el mes siguiente, si llevase trabajando en idénticas condiciones más de cinco años, y
- c) El sueldo regulador íntegro durante el primer mes y las tres cuartas partes durante el mes siguiente, con

más de diez años de trabajo idénticamente a las órdenes de la misma empresa o patrono.

Durante los siete primeros días de enfermedad el obrero u empleado no tendrá derecho al abono de ninguna de las cantidades consignadas en los apartados a), b) y c).

Las altas y bajas por enfermedad corresponderá expedirlas al médico de cabecera, con reserva en favor de las empresas para asegurarse de su veracidad mediante dictamen de otro facultativo, así como igualmente para comprobar la existencia de la enfermedad e índole de la misma.

Las enfermedades secretas o venéreas privan de todo derecho al empleado y eximen a las empresas o patronos de toda obligación.

ART. 53.—*Reglamento interior*: Toda explotación afectada por esta Reglamentación vendrá obligada a redactar un reglamento de régimen interior en un plazo no superior a un mes, a partir de la fecha de su vigencia. Reglamento que elevará al señor Delegado Provincial del Trabajo para su aprobación, acompañando los correspondientes cuadros, horarios de trabajo y de turno de descanso.

El señor Delegado de Trabajo aprobará los citados reglamentos dentro del plazo de diez días. Si estuvieran en contradicción con alguna de las normas generales señaladas en estas Ordenanzas, se harán constar los oportunos reparos para que se subsanen en un plazo de otros cinco días. El empresario, en los cinco días hábiles siguientes, podrá interponer recurso contra dicho acuerdo ante el Servicio Nacional de Jurisdicción y Armonía del Trabajo, a cuyo efecto lo presentará al señor Delegado Provincial del Trabajo, quien lo elevará, con su informe, a dicho Servicio Nacional.

En los citados reglamentos, las empresas o patronos deberán hacer constar una parte dedicada a reglamentar la seguridad y prevención de accidentes, y de modo especial la higiene en los talleres y en el establecimiento. La aprobación de esta parte del reglamento de régimen interior se llevará a efecto por la Delegación del Trabajo, previo informe del servicio de inspección. Contendrá esta parte de los reglamentos las medidas de orden técnico en el aspecto sanitario, precisas para que la

higiene en los talleres o explotaciones esté de acuerdo con las vigentes disposiciones.

ART. 54.—El personal que trabaje actualmente en Hoteles, Cafés, Bares, etc., se acomodará a las clasificaciones acordadas según la semejanza de los trabajos que realiza y los salarios que perciba. En caso de duda, resolverá, por una sola vez, la Delegación de Trabajo.

ART. 55.—Quedan derogados cuantas Bases de Trabajo, Pactos o Acuerdos existan en la actualidad vigente como reguladores del trabajo en las industrias afectadas por el presente Reglamento.

Las demás disposiciones legales se entenderán subsistentes.

APÉNDICE TERCERO

SERVICIOS CULTURALES A CARGO
DE ORGANISMOS PARITARIOS
PROFESIONALES

La Sección de Cultura Social que por Decreto de 14 de octubre de 1919 se había iniciado en el Instituto de Reformas Sociales, fué ampliada por el Decreto de 17 de agosto de 1925 (*Gaceta del 20*), utilizando la tradición, la experiencia, las colecciones bibliográficas, la documentación y los materiales acumulados convirtiéndola en *Escuela Social* y creando un *Consejo de Cultura Social*. El perfeccionamiento de ambas instituciones motivó una reorganización de funciones que se llevó a efecto por Real Decreto de 7 de septiembre de 1929 (*Gaceta del 12*), inspirado en el deseo de formar especialistas en los problemas económico-sociales. Por el interés que despiertan las realizaciones encaminadas a difundir la cultura en estas ramas del saber humano, consideramos oportuno dar a conocer el esfuerzo español en esta materia.

Revestido de funciones directivas y como cuerpo consultivo del Ministerio del Trabajo y Previsión, el *Consejo de Cultura Social* era llamado a intervenir en todas las cuestiones relacionadas con la difusión de la cultura social, conocer en todo lo relativo a los planes de enseñanza, establecimiento de cursos y de asignaturas afectas a los mismos, dirigir e inspeccionar el funcionamiento de las Escuelas Sociales, examinar el proyecto de presupuesto para la dotación de las mismas y la

respectiva liquidación de cuentas, proponer al Ministerio el nombramiento del Profesorado y su retribución, así como removerlo de sus cátedras cuando a ello hubiese lugar por exigirlo las circunstancias del caso y el interés del servicio, examinar y aprobar los programas que para sus respectivas cátedras redactasen los profesores y, finalmente, resolver las peticiones de las Comisiones Mixtas de Publicaciones o de las Juntas de Profesores relativas a las enseñanzas sociales.

El Consejo de Cultura Social estaba formado así:

Presidente: El Ministro del Trabajo y Previsión.

Vicepresidente: El Presidente del Consejo del Trabajo.

Vocales: Un vocal patrono y otro obrero del Consejo del Trabajo, un presidente del Consejo de Corporación, los Directores Generales del Trabajo y de Corporaciones, el Inspector General del Trabajo, el Jefe del Servicio de Cultura Social, un catedrático de la Facultad de Derecho de la Universidad Central, un académico de la Real Academia de Ciencias Morales y Políticas y un escritor de reconocida nombradía.

Además, cuando el Consejo autorizara Escuelas e Instituciones creadas con fondos de las Comisiones de Publicaciones de los organismos paritarios, podía aumentarse el número de miembros con el Director de Publicaciones o de la Escuela y un representante patronal y otro obrero por cada entidad autorizada.

Secretario: Un funcionario del Servicio de Cultura Social designado por el Presidente a propuesta del Jefe del Servicio de Cultura Social.

Vicesecretario: Era nombrado por el Consejo a propuesta del Jefe del Servicio de Cultura Social.

El Servicio de Cultura Social tenía a su cargo todo lo relativo a la acción cultural desarrollada por el Ministerio del Trabajo y la dirección y gobierno de las Escuelas Sociales y de las demás entidades de naturaleza similar cuyo funcionamiento considerase el Consejo conveniente autorizar.

Este servicio, además de las Escuelas Sociales, tenía a su cargo el Archivo de Escuelas Sociales, la organización de

cursos, conferencias, exposiciones, museos y congresos, y la difusión y fomento de la cultura popular sobre materias económicas y sociales.

El Real Decreto de 7 de julio de 1929 (Gaceta del 12), además de establecer las normas generales de obligatoria observancia por todas las *Escuelas Sociales* indicaba las peculiaridades características de la de Madrid y ratificaba las especiales modalidades otorgadas a la de Barcelona por el Reglamento aprobado en 26 de febrero de 1929. Procuraremos resumir su contenido.

La organización de las enseñanzas de las Escuelas Sociales comprendía:

1. Enseñanzas de carácter social.
2. Enseñanzas instrumentales o complementarias.
3. Conferencias de vulgarización para el público en general.

La Escuela Social de Madrid tenía organizada una serie de estudios regulares en tres o cuatro cursos, distribuidos en el siguiente plano mínimo:

Primer Curso: Nociones de Economía Política y Política Social. Elementos de Derecho. Geografía humana. Historia de la cultura.

Segundo Curso: Tecnología y Legislación Industrial. Legislación del Trabajo. Principios de Derecho Corporativo.

Tercer Curso: Previsión y Seguros Sociales. Derecho Corporativo Español. Derecho Administrativo de las Corporaciones del Trabajo.

La de Barcelona, si bien constaba del mismo número de asignaturas, las tenía distribuidas en cuatro cursos por el desdoblamiento de la Historia de la Cultura y de la Legislación del Trabajo y el distinto orden de materias dentro de cada curso. El plan completo de esta Escuela era el siguiente, según la Real Orden de 26 de febrero de 1929:

Primer Curso: Elementos de Derecho. Nociones de Economía Política y Política Social. Historia de la Cultura (primer curso).

Segundo Curso: Legislación del Trabajo (primer curso). Geografía humana. Historia de la Cultura (segundo curso).

Tercer Curso: Legislación del Trabajo (segundo curso). Previsión y Seguros Sociales. Legislación Industrial.

Cuarto Curso: Principios de Derecho Corporativo. Derecho Corporativo Español. Derecho Administrativo y Procesal de las Corporaciones del Trabajo.

Obtenida por lo menos la clasificación de aprobado en las asignaturas, los alumnos venían obligados a presentar y defender una Memoria escrita sobre un tema cualquiera. La aprobación de la Memoria era condición previa a la obtención del título de graduado en la Escuela Social.

Los secretarios de los organismos paritarios, si sus cargos radicaban en provincias en cuya capitalidad residiese Escuela Social, debían obtener el Diploma de Graduados dentro del plazo de cuatro años. La falta de suficiencia o la no presentación en los exámenes consecutivos era causa de pérdida del empleo que se desempeñase en el organismo paritario, a cuyo efecto el Director de la escuela respectiva debía comunicarlo al Ministerio de Trabajo al terminar el curso, a fin de que éste comunicara la baja al organismo paritario, y el nuevo nombramiento, si la plaza era de libre provisión ministerial.

Los oficiales, asesores y auxiliares técnicos pertenecientes a organismos paritarios radicados en localidades donde existía Escuela Social, debían examinarse en ellas de todas las asignaturas incluidas en el plan de enseñanza. Si tales funcionarios, dentro del plazo abierto por la escuela para la inscripción de alumnos a los cursos completos, no presentaban a la Secretaría del organismo paritario correspondiente los documentos relativos a la matrícula de las asignaturas, no podían percibir sus haberes, siendo responsables pecuniariamente los presidentes del incumplimiento de este requisito. El mismo trámite debía

seguirse al principio de cada curso hasta llegar al término de los estudios.

Estaban exceptuados de las obligaciones referentes a la realización de estudios y obtención de diplomas en las Escuelas Sociales:

1. Los que desempeñaban cátedras de Escuela Social.
2. Los funcionarios del Ministerio de Trabajo que fuesen secretarios de entidades paritarias.
3. El personal de las Comisiones Mixtas de Publicaciones.
4. Los funcionarios que en la fecha de dictarse la Reglamentación que estudiamos (7 de septiembre de 1929) ocuparan las Secretarías de las Comisiones Mixtas del Trabajo en el Comercio de Barcelona.
5. Taquígrafos, dactilógrafos y personal subalterno.

INDICE DE MATERIAS

PRIMERA PARTE

TRANSITO DE LA LUCHA DE CLASES
A LA COLABORACION SOCIAL

CAPITULO UNICO

• EVOLUCION IDEOLOGICA Y LEGISLATIVA

	<u>PÁG.</u>
1. La norma jurídica debe adaptarse a las características profesionales	9
2. Rigidez de la legislación general del trabajo	9
3. Nacimiento del Derecho de los Oficios	10
4. Diferencia esencial entre obligaciones sindicales y obligaciones profesionales	12
5. Adecuación de la legislación al medio social	13
6. La colaboración permanente para establecer normas profesionales específicas	17
7. Disgregación del sentimiento de solidaridad social	23
8. Resurgimiento del asociacionismo	26
9. El buen sentido aconseja conjurar los extremismos	28
10. Los métodos más conocidos de colaboración transitoria	29
11. De la colaboración transitoria a la colaboración permanente	31
12. Requisitos para lograr una sólida estructura social	32
13. Determinación de las condiciones generales de trabajo	34
14. Origen del convenio colectivo de condiciones de trabajo ...	37
15. Una realidad social indiscutible: la profesión	42
16. Evolución legislativa	43

SEGUNDA PARTE

UN ENSAYO TIPICO DE COLABORACION SOCIAL

CAPITULO UNICO

GESTACION, ESPLENDOR Y DECADENCIA

	PÁG.
17. Justificación del recuerdo que se dedica a los orígenes del colaboracionismo español	51
18. Realizaciones más significativas desde 1835 a 1922	53
19. Articulación de la vida profesional en organismos paritarios permanentes	73
20. Organismos paritarios de primer grado	77
21. Facultades discrecionales de la Administración en cuanto al contenido de los acuerdos adoptados por los organismos paritarios	81
22. Organismos paritarios superiores	82
23. Otros organismos	86
24. Resultados de la aplicación del sistema hasta el 30 de enero de 1930	86
25. La reorganización de 1931	87
26. Los defectos imputados al régimen paritario	88

TERCERA PARTE

LA COLABORACION SOCIAL EN HISPANOAMERICA

CAPITULO UNICO

SITUACION ECONOMICO-SOCIAL Y REALIZACIONES JURIDICAS

27. Plan expositivo de esta materia	97
28. Argentina:	
I. Situación económico-social.	
1. Población y superficie de la Argentina. Detalle por demarcaciones geopolíticas	99

2. Fluctuaciones del coste de la vida. Números índices: base 1939: a) en la ciudad de Buenos Aires; b) en Provincias y Territorios	100
3. Precios minoristas de artículos de primera necesidad	101
4. Números índices de precios mayoristas: base 1929	101
5. Salario hora de los obreros (hombres adultos) ocupados en industrias y profesiones características, desde 1935 a 1942, en la ciudad de Buenos Aires	102
6. Salario hora en Provincias y Territorios	104
7. Horas de trabajo normales por semana en Provincias y Territorios	114
8. Horas de trabajo normales por semana de los obreros (hombres adultos) ocupados en industrias y profesiones características, desde 1935 a 1942, en la ciudad de Buenos Aires	124
9. Ganancias horarias promedias	124
10. Actividad sindical y movimiento obrero. Números índices de reuniones sindicales y concurrentes. Base: 1935	125
11. Huelgas, huelguistas y jornadas y salarios perdidos. Números índices. Base: 1929	125
12. Proporción que sobre el total de huelgas representa cada una de las causas que las motivaron	126
13. Ocupación. Nivel general de todas las actividades en la ciudad de Buenos Aires	126
14. Comparación del nivel alcanzado por cada grupo de actividad en la ciudad de Buenos Aires	127
15. Nivel general de la ocupación en la industria de todo el país	127
16. Números índices de la ocupación industrial reducidos a la base 1939	128
17. Enseñanza. Número de escuelas y de alumnos	128
18. Enseñanza técnica profesional	129
19. Producción industrial	130
20. Producción agrícola	131
21. Producción ganadera	132
22. Producción minera	133
23. Comercio exterior	133
24. Migraciones	134
II. Legislación nacional.	
A.—Convenios colectivos de condiciones de trabajo ..	134
B.—Competencia del Poder Judicial en materias propias de legislación del trabajo.	
a) Tribunales Federales	135

	PÁG.
b) Tribunales de Comercio	135
c) Tribunales Ordinarios	135
d) Justicia de Paz Letrada	135
e) Juicio de árbitros	136
C.—Competencia de las autoridades administrativas.	
a) Mediación del Presidente del Departamento Nacional del Trabajo y Consejos de Trabajo como órganos de conciliación y arbitraje	136
b) Facultades de carácter conciliatorio y arbitral atribuidas a la Dirección General de Ferrocarriles	137
c) Conciliación en servicios públicos de transporte automotor	138
d) Amigable composición en tareas agropecuarias ..	139
e) Comisión arbitral de arrendamientos rurales ..	139
D.—Competencia combinada de las autoridades administrativas y del Poder Judicial.	
a) Conciliación y arbitraje en el trabajo a domicilio	140
b) Tribunal Bancario	140
III. Legislación provincial.	
1. Buenos Aires	141
2. Catamarca	142
3. Córdoba	143
4. Corrientes	144
5. Entre Ríos	145
6. Jujuy	145
7. La Rioja	146
8. Mendoza	146
9. Salta	147
10. San Juan	147
11. San Luis	148
12. Santa Fe	149
13. Santiago del Estero	151
14. Tucumán	152

29. Bolivia:

I. Situación económica.

1. Superficie	152
2. Población	152
3. Densidad	152
4. Enseñanza	152
5. Comercio exterior	152

	PÁG.
6. Producción ganadera	153
7. Producción minera	153
II. Legislación en vigor	153
30. Brasil:	
I. Situación económico-social.	
1. Superficie	157
2. Población	157
3. Densidad	157
4. Enseñanza	157
5. Comercio exterior	157
6. Producción agrícola	157
7. Producción ganadera	157
8. Producción extractiva	157
9. Oro y plata	157
10. Población activa	158
11. Precios de artículos de primera necesidad	158
12. Migraciones	158
II. Legislación en vigor	158
31. Colombia:	
I. Situación económico-social.	
1. Superficie	164
2. Población	164
3. Densidad	164
4. Enseñanza	164
5. Coste de la vida	164
6. Precios de artículos de primera necesidad	164
7. Sueldos y salarios	164
8. Ganancias promedias por día	165
9. Salario hora de los obreros (hombres adultos) ocupados en industrias y profesiones características ..	165
10. Números índices de salarios nominales	166
11. Números índices de salarios reales	166
12. Ocupación en la industria	166
13. Fluctuaciones del nivel de ocupación	166
14. Horas normales de trabajo por semana	166
15. Comercio exterior	166
16. Producción	166
17. Migraciones	166
II. Legislación en vigor	167
32. Cuba:	
I. Situación económico-social.	
1. Superficie	169

	PÁG.
2. Población	169
3. Densidad	169
4. Producción agrícola	169
5. Ganadería	170
6. Producción minera	170
7. Industria manufacturera	170
8. Comercio exterior	170
9. Precios minoristas de artículos de primera necesidad	170
II. Legislación en vigor	171
33. Chile:	
I. Situación económico-social.	
1. Superficie	172
2. Población	172
3. Densidad	172
4. Precios de artículos de primera necesidad	173
5. Números índices de precios mayoristas	173
6. Fluctuaciones del nivel de ocupación. Números índices	173
7. Horas normales de trabajo por semana en la industria	173
8. Ganancias promedias por día	173
9. Salario hora de los obreros (hombres adultos) ocupados en industrias y profesiones características ...	174
10. Migraciones	174
II. Legislación en vigor	174
34. Méjico:	
I. Situación económico-social.	
1. Superficie	178
2. Población	178
3. Densidad	178
4. Población activa	178
5. Valor de la producción	179
6. Obreros ocupados en las industrias de transformación	179
7. Fluctuaciones del nivel de ocupación	179
8. Horas de trabajo por semana	179
9. Importe total de los salarios pagados a los obreros ocupados en las industrias de transformación ...	180
10. Ganancias promedias por hora	180
11. Salario hora de los obreros (hombres adultos) ocupados en industrias y profesiones características ...	180
12. Salario mínimo. Números índices de su evolución. Base: 1934/1935	181

	PÁG.
13. Coste de la vida. Números índices. Base: 1934	181
14. Precios promedios anuales de artículos de primera necesidad	181
15. Números índices de precios mayoristas	182
16. Conflictos del trabajo solucionados. Números índices. Base: 1935	182
17. Conciliación y arbitraje	182
18. Sindicatos obreros	183
19. Migraciones	183
II. Legislación en vigor	184
35. Perú:	
I. Situación económico-social.	
1. Superficie	186
2. Población	186
3. Densidad	186
4. Enseñanza	186
5. Extranjeros residentes	186
6. Comercio exterior	187
7. Producción minera	187
8. Producción agrícola	187
9. Producción ganadera	187
10. Coste de la vida	187
11. Fluctuaciones de la alimentación, alquileres e indumentaria	187
12. Precios minoristas de artículos de primera necesidad	187
13. Números índices de precios mayoristas	188
14. Migraciones	188
II. Legislación en vigor	188
36. Uruguay:	
I. Situación económico-social.	
1. Superficie	190
2. Población	190
3. Densidad	190
4. Enseñanza	190
5. Establecimientos industriales	190
6. Capital líquido	190
7. Personal ocupado en la industria	190
8. Sueldos y salarios pagados	190
9. Coste de materias primas, envases, combustibles, etcétera	190
10. Valor de la producción	190
11. Valor añadido por la manufactura	190

	<u>PÁG.</u>
12. Fluctuaciones del coste de la vida y de los principales elementos que lo componen	190
13. Precios minoristas de artículos de primera necesidad	191
14. Fluctuaciones del nivel de ocupación	191
15. Horas normales de trabajo por semana	191
16. Ganancias mensuales promedias	192
17. Salario hora de los obreros (hombres adultos) ocupados en industrias y profesiones características ..	192
18. Conflictos del trabajo. Cantidad de huelguistas ..	193
19. Detalle de los conflictos del trabajo en 1939	193
20. Comercio exterior	193
21. Producción agrícola	193
22. Producción ganadera	193
II. Legislación en vigor	194
37. Venezuela:	
I. Situación económico-social.	
1. Superficie	195
2. Población	195
3. Densidad	195
4. Enseñanza	195
5. Comercio exterior	195
6. Precios minoristas de artículos de primera necesidad ..	196
7. Números índices de precios mayoristas	196
8. Sindicatos obreros	196
9. Salario hora de los obreros (hombres adultos) ocupados en industrias y profesiones características ..	196
II. Legislación en vigor	197

CUARTA PARTE

HACIA NUEVAS REALIZACIONES

CAPÍTULO UNICO

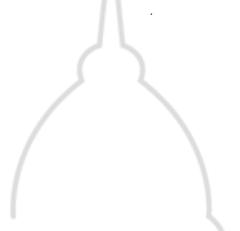
MEDIDAS QUE PODRIAN ORIENTAR LA SOLUCION DE LOS GRANDES PROBLEMAS QUE ENTRAÑAN LOS SISTEMAS DE COLABORACION SOCIAL

38. Espíritu con que se analizan las medidas que se exponen y justificación de su conveniencia	203
39. La potestad del Estado en orden a las orientaciones y realizaciones de la política social	208

	<u>PÁG.</u>
40. La potestad judicial en materia de trabajo	226
41. Determinación de la competencia jurisdiccional	232
42. Preparación de los funcionarios de los organismos de trabajo	242

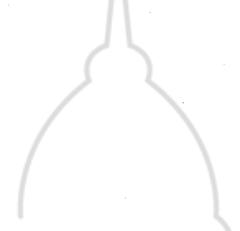
APÉNDICES

I. El Ministerio de Trabajo como organismo rector de la política social	249
II. Reglamentos de Trabajo:	
A.—De la industria siderometalúrgica	270
B.—De la industria hotelera, cafés, bares y similares	302
III. Servicios culturales a cargo de organismos paritarios profesionales	336



Biblioteca del
Congreso

ARGENTINA



Biblioteca del
Congreso

ARGENTINA



Bibli
Congreso

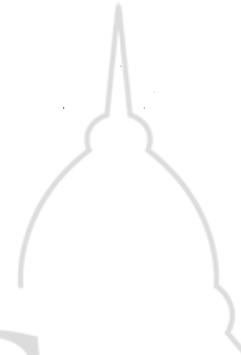
ARGENTINA

Se terminó de imprimir el nueve
de agosto de mil novecientos cua-
renta y tres, en los talleres gráficos
de la Compañía Impresora Argentina,
S. A., Alsina 2049, Buenos Aires.



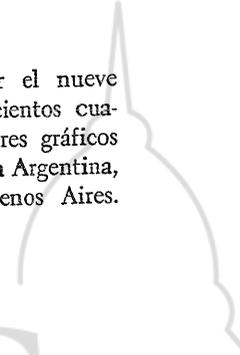
oteca del
Congreso

ARGENTINA



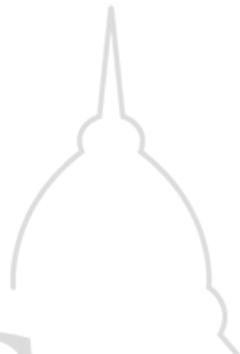
Biblioteca del
Congreso

ARGENTINA

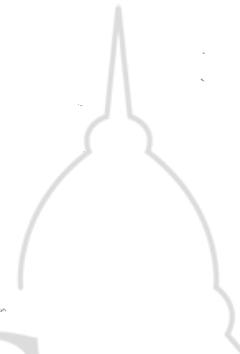


Biblioteca del
Congreso

ARGENTINA



Biblioteca del
Congreso



Biblioteca del
Congreso



Bibli
Congreso

Biblioteca del
Congreso
ARGENTINA

F. 4645

CAJA NACIONAL de AHORRO POSTAL

BIBLIOTECA

331.1
F469

1949



