
ULTIMAS TRANSFORMACIONES DE LA LEGISLACION DEL TRABAJO EN FRANCIA

(Leído en el Centro de Estudiantes de Derecho en 1937)

I

La legislación del trabajo surgió profundamente renovada del seno de las catástrofes que devastaron la economía de los grandes países industriales en el curso de este siglo. Para alimentar la insaciable hoguera de la guerra "totalitaria" de 1914-1918 los pueblos debieron disponerse a inmolar todas sus riquezas económicas, espirituales y humanas. Fué necesario apretar en haz macizo fuerzas, partidos, clases discordantes, sofocar disidencias, prevenir defecciones, satisfacer las demandas del proletariado en la hora del sangriento sacrificio, sembrar promesas para el porvenir. Nació así una legislación de guerra que ha marcado en buena parte las orientaciones del movimiento jurídico posterior. La organización de Ginebra coronó estas creaciones y quedó, centro al que convergen los ecos de las inquietudes mundiales, desde el que se difunden las experiencias más lejanas y diversas, acopiándose materiales antes nunca reunidos y unificándose esfuerzos y aspiraciones. La paz, sin justicia social, no es, ni dentro de las fronteras nacionales, ni en el orden internacional, más que un bien precario, amenazado por los desbordes de la fuerza. Durante la guerra se plantearon con vital urgencia los problemas de organización

económica, de ajuste y coordinación de las fuerzas productoras. La guerra con medios ilimitados, la guerra hiperbólica y de desgaste que definió en "El Fin de las Aventuras" Guillermo Ferrero, es un Moloch en cuyas fauces y en cuyo incolmable vientre se sepulta el patrimonio completo de una civilización. En ella tiene su origen, su origen inmediato, la política económica que conocemos con las palabras economía dirigida, coordinación económica, planificación; disciplinas impuestas desde lo alto, indispensables para que los países soportaran cuatro años de sobrehumana tensión sin desplomarse en el caos. La guerra es además —la frase es de Ferrero— una fuerza revolucionaria que rompe las cristalizaciones del orden establecido.

Las crisis de post-guerra, con sus cortejos de miserias, sus catástrofes financieras, sus crack bancarios, sus legiones de hombres sin trabajo tan numerosos como los ejércitos beligerantes, sus convulsiones sociales, han precipitado las transformaciones jurídicas que se esbozaban e impuesto muchas veces con carácter permanente las soluciones de emergencia creadas durante el estado de guerra. La destrucción de riquezas causada por la sola crisis de 1930-34 iguala, según cálculo de Woytinsky (1) al costo de las pérdidas causadas por la gran guerra. De esta masacre económica han surgido las transformaciones más audaces de los años últimos en la legislación protectora del trabajo; fué necesario que la oleada de la crisis amenazara con hacer naufragar la economía del país de los altos salarios, baluarte del capitalismo de apariencia incommovible, que los desocupados reboasaran de la cifra de quince millones, que una desvalorización pavorosa afectara a sus productos de la economía urbana y rural, para que se allanara el camino para las experiencias de Roosevelt, para la revolución Roosevelt, como la califica Georges Boris. El problema, como durante la guerra, no es sólo de tutela de las clases económicamente peor dotadas,

(1) León Jouhaux. La C. G. T. Ce qu'elle est: ce qu'elle veut. Pág. 111.

sino de organización íntegra de la producción. Sin fortificar, sin sanear su sistema económico ningún país podría afrontar tampoco la tormenta de una crisis que hizo crujir la subestructura de la civilización occidental.

La legislación del trabajo que creó el siglo XIX tuvo carácter protector, defensivo. La frase de Lacordaire, siempre recordada, lo pone en relieve: entre el fuerte y el débil la libertad oprime; la ley debe ser la que liberte. En el régimen individualista creado por la revolución, la ley fué el primer escudo interpuesto no sin recias batallas doctrinarias, para proteger al niño, a la mujer, por fin al obrero adulto. Proclamóse y llegó a imponerse, entre el desenfile del capitalismo que regaba con sangre y lágrimas cada una de sus formidables etapas de progreso, el deber de amparar a las víctimas de la libre concurrencia y de la lucha por la vida. Deber a cargo del Estado, único poder fuerte, única organización estable capaz de acometer esa tarea libertadora. Lo que hoy parece delinear ante nuestros ojos en el cambiante panorama social, entre tantos ensayos y tanteos, diversos pero que inician la convergencia hacia la misma meta; lo que se vislumbra al través de experiencias múltiples y apasionantes —industrialización nacionalizada, economía dirigida, planes quinquenales, sindicalismo, corporativismo, leyes de reconstrucción nacional y códigos de concurrencia leal— obedece a un pensamiento más vasto que el de una simple legislación protectora. En esa transformación social que se gesta no será el Estado el único a quien incumba la tutelar misión. Hoy se forjan en los arsenales sociales otras armas de liberación que no son la ley del Estado. Todo el derecho no está en la ley. Sus fuentes son varias: la costumbre, la jurisprudencia, el estatuto profesional. En un ámbito más amplio, el estatuto internacional, aunque siempre recaiga sobre el Estado la tarea última de árbitro y ordenador. No es posible defender eficazmente al trabajador, si no se organiza el trabajo dentro del sistema de producción nacional e internacional. Con claridad define el nuevo espíritu la Oficina Internacional del Trabajo en su reciente estudio sobre las

convenciones colectivas, síntesis de los esfuerzos realizados en los últimos tiempos para dar estructura a este instituto jurídico lleno de posibilidades: "en esta nueva concepción, la legislación social y las convenciones colectivas que reglamentan las condiciones de trabajo son otra cosa que una simple protección contra la explotación de los trabajadores o un simple medio por el cual un grupo limitado de empleadores y de trabajadores se asegura ventajas exclusivas. Ellas llegan a ser elementos esenciales de una estructura económica y social cuyas partes son interdependientes".

Me propongo trazar en este artículo las grandes líneas de la reciente evolución de la legislación del trabajo en Francia: una experiencia social a estudiar con criterio objetivo; un tema del curso sobre sindicalismo que dicto este año en el Seminario de la Facultad de Derecho.

II

Esta evolución se precipitó bajo el impulso impetuoso de las fuerzas del Frente Popular durante el año 1936. El estudio de las fórmulas en que cuajó muestra al desnudo el proceso de elaboración del derecho partiendo de fórmulas impregnadas de individualismo jurídico hacia otras, aún no definitivas, pero orientadas hacia el predominio del derecho colectivo, social.

Antes de la reforma de 1936, dos jalones marcaban esa evolución en la legislación francesa. La ley Waldeck-Rousseau, de 1884, dió personería jurídica a un estado de hecho al admitir la existencia legal de los sindicatos profesionales y reglamentarla. Fué la piedra fundamental en la construcción del estatuto de las asociaciones profesionales en Francia. Lo anterior, a partir de la ley revolucionaria de Chaptal, y aun de los edictos de Turgot, es negativo: abolición del régimen corporativo, prohibiciones legales, penales, reglamentarias y policiales. La revolución había suprimido las asociaciones y prohibido las coaliciones en nombre de la li-

bertad y de los derechos del hombre, del hombre abstracto de los filósofos del siglo XVIII. La ley de Waldeck-Rousseau, casi un siglo más tarde, las restableció invocando también la libertad. El derecho de asociación es consagrado como un atributo del individuo. Prevé la ley el sindicato libre, el sindicato de puertas abiertas. El individuo ingresa en el sindicato, o lo abandona, a su albedrío. Asociaciones diversas, sin limitación de número, podrán constituirse en cada oficio. La asociación no representa sino a los afiliados por acto voluntario. No existe como entidad corporativa, ni ejerce otros poderes sino los que expresamente le confieren sus miembros dentro del cuadro legal. Al reconocer la existencia del sindicato la ley delimita cuidadosamente su radio de acción. "Excluye, precisa Scelle, toda ingerencia del Estado, sea en la formación, sea en el funcionamiento del sindicato. Excluye, también, con no menor energía, todo monopolio y toda coerción de parte del sindicato rehusándole atributos de poder público sobre el conjunto de la profesión. Si el sindicato posee cierto carácter representativo, como lo tiene, en efecto, es tan sólo como asociación de derecho privado; pero no encarna jurídicamente a la profesión concebida en abstracto". Ya no son antinómicos, el derecho de asociación profesional y los derechos del hombre y del ciudadano. Se completan las tablas de los derechos individuales. "Hemos elegido la libertad; tengamos confianza en ella", escribía años después el principal autor de la ley (1).

La libertad, así definida, no inspiraba a todos igual confianza. Antes que la ley lo reconociera existía el hecho social: quinientos sindicatos con sesenta mil adherentes. La ley surgió de apasionados debates y entre la hostilidad de una parte de las masas obreras, temerosas de la intromisión del Estado en sus nacientes organizaciones. Críticas doctrinarias, provenientes de opuestas escuelas, fueron dirigidas

(1) Waldeck-Rousseau. Prefacio al libro "Le federalisme économique" de P. Boncour.

al nuevo instituto jurídico. Las tendencias obreras socialistas exigían el sindicato, arma para la lucha de clases, con tendencias a la obligatoriedad. Los católicos sociales reclamaban, por la voz elocuente de Alberto de Mun, el derecho de asociación profesional como reacción contra la pulverización individualista de la Revolución: su ideal predilecto, y que deseaban privilegiado, era el sindicato mixto de obreros y patronos, instrumento de paz social. Pero esta concepción "paternalista" no era única dentro de los católicos sociales: León Harmel, más en contacto con las masas obreras, la combatía proclamando la esterilidad de cualquier esfuerzo social que no tuviese como principio la restauración de la iniciativa y la responsabilidad obreras (2). Aun a muchos de los que permanecían fieles a la concepción liberal, la ley, con el correr del tiempo, llegó a parecer tímida, incompleta, en demasía recelosa de la tendencia absorbente de las asociaciones profesionales que a su amparo se constituían. Esa corriente crítica diversificada y múltiple preparó el terreno para la ley de 1920 que amplió, sin romper los moldes jurídicos anteriores, las facultades y derechos de los sindicatos. Hoy esta legislación sobre agrupaciones profesionales integra el libro III del Código del Trabajo. Los sindicatos profesionales, como ese libro los define, tienen por exclusivo objeto el estudio y la defensa de intereses económicos, industriales, comerciales y agrícolas. Pueden constituirse libremente, previas formalidades mínimas. Gozan de personalidad civil y del derecho de accionar ante la justicia y de adquirir a título gratuito u oneroso, bienes muebles o inmuebles. Pueden, ante cualquier jurisdicción ejercer todos los derechos reservados a la parte civil con relación a hechos que directa o indirectamente perjudiquen el interés colectivo de la profesión que representan. Les es lícito afectar sus recursos para la creación de viviendas baratas y la adquisición de terrenos para jardines obreros o para la educación

(2) Jules Zirnheld. Cinquante années de Syndicalisme chrétien.

física o higiénica o para iniciar, administrar o subvencionar obras profesionales de toda índole, o cooperativas, y aun comprar para vender, arrendar o repartir entre sus miembros materias primas o útiles del oficio, siempre que procedan sin móviles lucrativos. El *label*, la marca sindical, goza de idéntica protección que la marca comercial. Son los sindicatos, cuerpos consultivos en las materias de su especialidad. En varias direcciones han sido extendidos los derechos sindicales, dentro de la misma concepción liberal que predominó en la ley fundamental de 1884. Todo miembro de un sindicato profesional, estatuye el artículo 8, puede retirarse de la Asociación en cualquier instante y no obstante cualquier cláusula en contrario, sin perjuicio del derecho del sindicato a reclamarle las cuotas correspondientes al semestre siguiente a su retiro. Entre el sindicato y sus miembros hay vínculos contractuales; la voluntad individual que crea esos vínculos, puede romperlos. No existen lazos de solidaridad profesional indestructibles, inherentes al ejercicio de la profesión, consecuencia natural e ineludible del mismo.

En la vida del trabajo la máxima obra del sindicato es la concertación del convenio colectivo. El artículo 15 reconoce expresamente a los sindicatos la facultad de concluir contratos o convenciones con otros sindicatos, sociedades o empresas. Todo contrato o convención que toque a las condiciones colectivas del trabajo debe ser concluído en las condiciones fijadas en el capítulo IV bis T. II del Libro I del Código del Trabajo. Contiene este capítulo las disposiciones de la ley de 1919, primer estatuto legal de la convención colectiva en el derecho francés. La convención colectiva, como el sindicato, existió antes de que la ley fijase su estructura: cuando intervino el legislador la institución ya existía, arraigada en las entrañas vivas de la organización económica y social. Paralelamente, la doctrina gastaba penosos esfuerzos para encasillar en las usuales categorías contractuales esa nueva y desconcertante creación. Así surgieron ingeniosas y frágiles construcciones dialécticas, buscando la justificación en la teoría del mandato, de la gestión de negocios, del

contrato de adhesión, de la estipulación en favor de terceros. El problema, ya erizado de dificultades en cuanto a la investigación de la naturaleza jurídica del contrato individual de trabajo, se tornaba insoluble al enfocarse las características del convenio colectivo. Ya era ardua empresa, por ejemplo, la de conciliar los principios del derecho contractual con el hecho categórico y brutal de la huelga, y los civilistas discutían interminablemente sobre si debía interpretarse como una ruptura del contrato de trabajo; pero, al fin, se la consideraba como una suspensión y el puente quedaba tendido, no muy sólido, en verdad, pero pasablemente útil. En cambio, la extensión obligatoria del convenio colectivo a terceros no contratantes, la tendencia latente en la convención colectiva a convertirse en ley de la profesión, tendencia íntimamente enlazada con la pretensión a la soberanía que en los sindicatos se señala, equivale a una derogación de principios sustanciales del derecho de obligaciones. Bastará referirse ahora a las páginas notorias de Duguít en sus conferencias sobre las transformaciones del derecho privado, páginas cuyas conclusiones se concretan en la afirmación de que el convenio colectivo "es una categoría jurídica absolutamente nueva y por completo fuera de los cuadros tradicionales del derecho civil. Es un convenio-ley que regula las relaciones de dos clases sociales". Recordemos también las páginas concordantes de Gastón Morín sobre la decadencia de la soberanía de la ley y del contrato: "las necesidades quebrarán el molde de la convención colectiva de trabajo que no es sino un esbozo de la ley profesional". Las fórmulas de la ley de 1919, acogidas luego por el Código de Trabajo francés, estaban aún muy distantes de estas anticipaciones de la doctrina. Son fórmulas de equilibrio precario, oscilantes entre dos concepciones jurídicas diversas: la civilista, que pugna por encuadrar a la convención colectiva, a riesgo de despojarla de condiciones esenciales para su eficacia social, dentro de los principios del derecho contractual, y la que, como en Duguít, parte de la idea de que está frente a una institución nueva, rudimento o esbozo de un derecho profesional o colectivo o

social en gestación. La concepción civilista ha primado y da fuertemente el tono a la construcción entera. Fiel a esta concepción el legislador quiere sin embargo ampliar la esfera de influencia de los convenios colectivos. Marcan bien de resalte las aristas de la figura jurídica así concebida las disposiciones que estatuyen sobre la validez de los convenios colectivos. Ellos pueden ser pactados en igualdad de condiciones por un sindicato o por una agrupación cualquiera. Los sindicatos o agrupaciones contratantes están habilitados para ello, no porque la ley les reconozca el derecho a constituirse en entidades representativas de la profesión, sino en virtud del carácter que invisten de mandatarios especialmente facultados, sea por las estipulaciones del estatuto del grupo en cuyo nombre pactan, sea por una especial deliberación del mismo, sea por mandatos escritos y especiales que los adherentes les otorguen individualmente; si no, las convenciones están sometidas a ratificación especial por parte de los miembros de la agrupación o sindicato. En cuanto a su duración, las convenciones pueden serlo a plazo fijo o por plazo indeterminado o por la duración de una determinada empresa. La convención por plazo indeterminado, —es la fórmula más frecuente— puede cesar en cualquier momento por voluntad de cualquiera de las partes; es pues de carácter revocable, precario. La convención a plazo fijo continúa vigente, produciendo efectos como si fuera a plazo indeterminado, una vez que vence el plazo fijado. Cuando una convención colectiva es concluida por el tiempo de duración de una empresa, si ésta no termina dentro de los cinco años, se la considera pactada por solo ese plazo. El legislador adopta minuciosas precauciones a fin de salvaguardar los derechos de empleados y empleadores. Sólo admite obligaciones de origen contractual. La adhesión a la convención colectiva puede ser expresa o tácita. Expresa, cuando se manifiesta en alguna de las formas enumeradas. Tácitamente, se consideran adheridos los miembros del sindicato pactante que dentro del plazo de ocho días no presentan su dimisión de miembros del mismo, plazo que se acorta a tres días cuando la convención

surge después de una huelga o lock-out y para ponerle fin. Los miembros de un sindicato o agrupación que adhiere a una convención pactada por otros sindicatos o agrupaciones gozan del mismo plazo para libertarse de las obligaciones que de dicha convención dimanen. Se consideran ligados por las cláusulas de la convención anteriormente pactada a las personas que posteriormente ingresan al sindicato o agrupación pactante. Con idéntica prolijidad reglamenta el legislador el derecho a desprenderse de las obligaciones derivadas de la convención. Todo miembro de un sindicato o agrupación de empleados o empleadores que sea parte en una convención colectiva, concluída por plazo indeterminado o prorrogada por tácita reconducción por plazo indefinido (y es de notar que todos los que tienen tácitamente por adheridos son considerados que lo son por plazo indefinido a fin de facilitar su retiro) puede, en cualquier momento, desprenderse de sus obligaciones, a menos que no haya renunciado expresamente a esa facultad; esta renuncia no se admite por mayor plazo de cinco años. Es nula la convención en la cual los empleados o empleadores renuncian a la facultad de repudiar, sea la convención colectiva, sea un mandato dado colectivamente. Cuando sola una de las partes que anudan un contrato individual de trabajo deba ser considerada como ligada por las cláusulas de una convención colectiva, estas cláusulas, a falta de estipulación contraria, se presumen aplicadas a dicho contrato individual. La parte ligada por una convención colectiva que la obliga, aun con respecto a terceros, y que acepta en sus relaciones con éstos condiciones contrarias a las cláusulas de la convención, puede ser demandada civilmente por la inejecución de las obligaciones que en la convención colectiva hubiera contraído. Finalmente, la ley sanciona especialmente la validez de la cláusula compromisoria; son válidas las disposiciones de la convención colectiva por las cuales las partes remiten a juicio de árbitros, designados o a designar mediante formalidades especificadas, la solución de los litigios que la aplicación de la misma puede engendrar. Guarda silencio la ley en cuanto al contenido de las convenciones

colectivas; queda librado en absoluto a la voluntad de las partes contratantes.

Está lejos el Instituto así perfilado del convenio-ley de dos grupos sociales a que se refiere Duguit. Los contratantes obran como personas de derecho privado; no representan a la entidad profesional sino a sus mandatarios y no obligan más que a los adherentes por acto de voluntad expresa o presumida; conservan la facultad de desligarse, conforme a la ley, de las obligaciones contraídas. Esta ingeniosa edificación jurídica se sitúa en el primer estadio de la evolución del derecho laboral; aquel en el cual todavía no se han destacado sus principios básicos originales y autónomos. Frente al patrón, haz, coalición de fuerzas, como lo definió Adam Smith, se constituyen la agrupación o el sindicato obreros; el convenio colectivo pone a ambas partes nivelando desigualdades en la posibilidad de tratar en paridad de condiciones o en condiciones menos desemejantes. El sindicato y la agrupación-accidental actúan en condiciones iguales; esta igualdad en el texto de la ley es desigualdad en los hechos, en contra del sindicato regularmente constituido y sujeto a mayores y más reales responsabilidades que los grupos efímeros. Indirectamente, pues, la ley no favorece la organización sindical permanente. Las facilidades minuciosas para el retiro o la denuncia de las convenciones, la exigencia de adhesión individual expresa o tácita salvan los escrúpulos jurídicos fundados del legislador; pero, prácticamente, el convenio se torna en demasía precario y quebradizo. Además, el convenio colectivo restringido a zonas reducidas dentro del campo profesional, crea fácilmente condiciones de inferioridad para el empleador ligado por sus cláusulas, casi siempre onerosas. Peligra también la efectividad de las conquistas obreras consagradas por el convenio, cuando existe abundante mano de obra dispuesta a doblegarse ante las imposiciones patronales, si al lado de la fábrica o el taller regidos por el convenio se alzan otros talleres o fábricas cuyo patrón tiene libres las manos, si frente al sindicato permanente puede improvisarse la agrupación accidental. Muestra también el convenio así con-

cebido deficiencias en cuanto a la organización profesional. La responsabilidad patronal es más real y fuerte que la responsabilidad obrera, con frecuencia nominal o ilusoria. El círculo de personas ligadas por la convención es esencialmente móvil, según la precisa imagen de Pic (1): puede ensancharse por adhesiones sucesivas y, a la inversa puede también estrecharse por denuncias colectivas o individuales.

Esta ley fué una importante realización jurídica y dió fuerte impulso a los convenios colectivos. Andamiaje complicado de principios jurídicos dudosos, la llama Scelle (2) y agrega: "el legislador no llega sino por medio de presunciones de voluntad sobrado discutibles a disminuir la autonomía de la voluntad contractual del individuo, sin asegurar sin embargo completamente el predominio general del contrato colectivo. La conciliación de dos actividades jurídicas contradictorias no se obtiene sino por amputación de ambas".

Vamos a asistir al proceso de transformación de estos conceptos jurídicos bajo la presión de los hechos sociales. La descripción de institutos demasiado conocidos era necesaria para poner de resalte la importancia y dirección de los cambios producidos.

III

Pan, Paz y Libertad, fué la divisa electoral del frente popular en Francia. En abril y mayo de 1936, su campaña fué coronada por un éxito rotundo, conquistando fuerte mayoría parlamentaria. En el intervalo que transcurrió entre la victoria electoral y la constitución del Gabinete presidido por León Blum se desató y fué invadiendo todo el territorio un movimiento obrero que presentó características singulares. Una oleada de huelgas, nacida en la industria metalúrgi-

(1) *Traité de législation industrielle*, Sixième édition, pág. 878.

(2) *Le droit ouvrier*, Pág. 65.

ca y de la aviación de la región del Sena, se polifurcó en regueros innumerables. Paralizáronse industrias vitales, como las de alimentación; suspendieron, en algún momento su salida los diarios, a excepción de los militantes en la vanguardia obrera. El número de huelguistas alcanzó a la suma de un millón trescientos mil. Las huelgas presentaban pintoresca fisonomía. Los obreros aplicaron una táctica nueva en Francia: la huelga *sur le tas*, "staying in", tomando posesión de las usinas, fábricas y magazines y acampando en ellos; la huelga "de ocupación", la huelga en las usinas "habitadas", como la llama Coutrot, el secuestro de los jefes y directores. El movimiento se abalanzó con sorprendente ritmo. La masa obrera, agitada por todas las esperanzas y promesas prodigamente sembradas durante la campaña electoral, aparecía rodeada de simpatías fervorosas de la clase media y de los funcionarios públicos. El movimiento, aunque de extrema gravedad, asumía caracteres disciplinados: los huelguistas prisioneros voluntarios eran alimentados y alentados por el pueblo. Ondeaban banderas rojas sobre las fábricas. La abstención de la autoridad previno violencias y, en realidad, se presenció en las ciudades francesas el espectáculo de una revolución sin sangre y sin ruinas. ¿Quién dió la consigna secreta del movimiento? León Blum, presidente del gabinete, en la primera entrevista con los representantes patronales que R. P. Duchemin ha narrado en la *Revue de París* del 1º de febrero de 1937, declaró ignorarlo: "insistió sobre el hecho de que a sus ojos, el punto particularmente grave de la situación presente radicaba en la imposibilidad en que el gobierno estaba de saber de dónde venía y a dónde se dirigía el movimiento obrero". Una red de comités extendida por todo el país trasmitía las palabras de orden. El comité Amsterdam-Pleyes, creado a consecuencia de la conferencia de Amsterdam de 1932 contra la guerra, los miembros unitarios de tendencia extremista de la Confederación General del Trabajo recientemente unificada, los trozkistas, los sindicalistas revolucionarios fueron acusados de atizar el fuego cuando el movimiento amenazó desbordar aún a los jefes

de la Confederación General del Trabajo y del partido comunista. Aquella agitación representaba un hecho nuevo, de inusitado volumen: era la acción directa, la presión de las masas preparando el campo para el triunfo de la acción de gobierno y parlamentaria del frente popular. Acción política y acción directa de masas convergían al mismo propósito. Ni el partido comunista, ni la Confederación General del Trabajo aceptaron puestos ministeriales en el nuevo Gabinete: pero el partido comunista prometió su "apoyo sin eclipse" y León Jouhaux, secretario de la C. G. T., también anticipó su colaboración, desde afuera, fiel a los métodos sindicalistas, aunque adaptándolos a las circunstancias. Entre los principios de la Carta de Amiens de 1906, expresión de la táctica sindicalista pura, y la táctica empleada en 1936 en que la C. G. T. figura como aliada de un conglomerado de partidos políticos hay diferencias cuyo estudio, aunque tentador, nos desviaría del tema de este artículo. Una frase típica quedó, para definir aquel movimiento; por encima del ministerio constitucional, se constituía en las plazas, en las calles, en las usinas desposeídas para sus dueños, un ministerio inmenso, turbulento y ubicuo: el ministerio de las masas (1), con la misión de presionar a los gobernantes legales y asegurar al proletariado los frutos de la victoria electoral. Fué en este ambiente electrizado, cargado de amenazas, que subió al poder León Blum. En el palacio Matignon, presididas por el primer ministro, se realizaron las entrevistas entre los representantes de la Confederación General del Trabajo y la Confederación General de la producción francesa, luego transformada en Confederación General del patronato francés. El Gobierno subrayó ante patronos y obreros la urgencia de un acuerdo: "algunas cuestiones de las contenidas en los pliegos de reivindicación obrera, los contratos colectivos, la semana de cuarenta horas y las vacaciones pagas serían resueltas por la ley; pero era preciso fijar

(1) Raymond-Millet-Jouhaux et la C. G. T.

las cláusulas generales, de orden nacional, de los contratos colectivos y resolver el problema de los salarios". Los patronos hicieron resaltar la poderosa incidencia que las mejoras pedidas tendrían sobre la economía nacional, a lo que el presidente respondió: "que no se disimulaba que los proyectos del gobierno podrían desequilibrar algunas tesorerías, pero que el gobierno estaba pronto para tomar todas las disposiciones necesarias para dar facilidades financieras a las empresas que se encontraran en apuros". El ambiente en que se desarrollaron las tratativas, según testimonio del delegado patronal Duchemin fué cortés, difícil y doloroso: "cortés porque sin alzar la voz, sin ningún incidente, todas las opiniones pudieron ser expresadas libremente; difícil porque de una parte y de otra se defendieron palmo a palmo, con rara perseverancia, opuestas doctrinas, principalmente sobre las ocupaciones de usinas y la libertad sindical; dolorosa en fin, porque los delegados obreros aportaron datos de salarios por hora particularmente reducidos, pagados excepcionalmente en ciertas regiones y que eran susceptibles de explicar, localmente, algunas brutales reacciones y marcaban sobre todo la gravedad de la crisis reinante en el país". La tasa de mejoras de los salarios quedó fijada por arbitraje del jefe de gobierno. El acuerdo fué firmado el 7 de junio: en el lenguaje triunfal de la C. G. T. aquella noche es llamada el 4 de octubre del patronato francés. "Es un hecho capital, según Jouhaux, cuyas repercusiones serán inmensas y que abre ciertamente una era nueva en las relaciones del trabajo". Del lado patronal, las campanas suenan a derrota: "El patronado no se hace ilusiones sobre los resultados de las exigencias que le han sido impuestas y que soporta. No podía obrar de otra manera sino aceptando el arbitraje del gobierno que, de hoy en adelante, asume todas las responsabilidades de la nueva situación. Esta situación es falsa y peligrosa: el patronado, al aceptar las proposiciones del gobierno, formula las más expresas reservas" (1). El patro-

(1) Sobre los preliminares del acuerdo: Millet, *op. cit.*; Florian Delhorbe: Bilan de l'accord Matignon. (Le mois, Février 1937); *op. cit.*: De l'accord Matignon a la loi du 31 Decembre 1936 sur l'arbitrage obligatoire. Revue Parlementaire, 10 Mars, 1937).

nado admite el establecimiento inmediato de contratos colectivos de trabajo; reconocen los firmantes la libertad sindical y la libertad de opinión; el ejercicio del derecho sindical no debe tener por consecuencia actos contrarios a las leyes; en los establecimientos que ocupen más de diez obreros será designada una delegación del personal; ninguna sanción se aplicará por hechos de huelga; los salarios reales que devengaban los asalariados con fecha 24 de mayo serán reajustados el día en que se reanude el trabajo rigiendo una escala decreciente que comienza en un 15 % para los salarios más bajos y termina en un 7 % para los más altos, no debiendo en ningún caso el total de salarios de cada establecimiento ser subido en más del 10 %. El jefe de gobierno procedía con el espíritu que definen estas palabras: "Nuestro programa se sitúa en el interior de la sociedad capitalista. Nuestra tarea es la de extraer de ese régimen social todo lo que puede esconder de justicia y de bienestar para los trabajadores".

Tal fué la génesis del acuerdo del palacio Matignon. Las conquistas obreras alcanzadas por este acuerdo tienen como base primera las cláusulas del programa social del frente popular, sin agotarlo. Decían así (1):

"Contra el paro y la crisis industrial.

Institución de un fondo nacional de pago.

Reducción de la semana de trabajo sin reducción del salario hebdomadario.

Convocatoria de los jóvenes al trabajo por el establecimiento de un fondo suficiente de retiro para los trabajadores viejos.

Ejecución rápida de un plan de grandes trabajos de utilidad pública, rural y ciudadana, asociando al esfuerzo

(1) Un an d'experience francaise par Fernand Maurette. Revue Int. du Travail, Juillet, 1937.

del Estado y de las colectividades el esfuerzo del ahorro rural."

Agréguese la prolongación hasta los 14 años de la edad de escolaridad obligatoria, el respeto del derecho al trabajo de las mujeres, el planteamiento de los problemas del trabajo indígena y colonial.

El acuerdo Matignon es substancialmente una transacción entre los dos grandes sindicatos obreros y patronales, transacción pactada ante los ojos del Gobierno y bajo su autoridad. Una avalancha de nuevos sindicatos se precipitó, a raíz de la victoria, en las filas de la Confederación General del Trabajo, cuyos efectivos que, apenas sobrepasaban en abril de 1936 la cifra global de un millón ciento sesenta mil hombres, llegaron en diciembre al alto nivel de cuatro millones trescientos mil. Nunca el sindicalismo había sido en Francia tan poderoso. Es de notar que otros sindicatos, como ser la Confederación General de Trabajadores Cristianos también engrosaron el número de sus afiliados, si bien las cifras no sufrieron tan brusco salto. La clase obrera se mostró unánime y pujante.

Para comprender mejor los problemas creados servirán algunas cifras del censo industrial francés de 1931 que tomo del libro de Coutrot: sobre una población activa total de 21 millones hay 6 millones 232 mil jefes de empresas; en la industria sólo, sobre 4.417.000 obreros y 538.000 empleados hay 710 mil jefes de empresa. Nada podía hacer resaltar mejor la importancia de las pequeñas industrias y empresas, de débil base económica.

La sociedad francesa fué sacudida hasta sus cimientos económicos, sociales, espirituales. Pero las amenazas de revolución que se cernían en el horizonte se disiparon. Los pesimistas que, recordando los días del advenimiento del fascismo en Italia, presagiaban para Francia igual suerte, fueron rotundamente desmentidos por los hechos. Algunos sucesos inevitables en tan vasta remoción, no invalidan la regla. Aquel movimiento popular vasto, potente y tranquilo, admira a Coutrot, el autor del "Humanismo Económico" y le

arranca esta exclamación después de haber vivido la experiencia de junio de 1936 en pleno arrabal rojo de París: "¡verdaderamente el pueblo francés es el más civilizado de la tierra! ¡Jamás creería en la posibilidad de lo que he visto esta semana!" "La paz y la disciplina que no han cesado de reinar en el curso de esta aventura, el estrechamiento tan paradojal, pero tan real en muchos casos, de cordialidad, entre obreros y patronos en ese mundo al revés", inspiran a este escritor, ingeniero, consejero de racionalización, páginas líricas sobre las perspectivas de una transformación social poderosa y tranquila, "victoria común de todos los productores, patronos y obreros, sobre la inhumanidad y la anarquía de los mecanismos económicos anteriores". Gerardo Bardet, poderoso industrial, jefe de una usina modelo en la cual se habían ya ensayado en paz experiencias sociales de alto interés, tales como el establecimiento de la delegación obrera y que no fué afectada por las huelgas, comparte el optimismo de Coutrot. Joseph Wilbois, escribiendo sobre la nueva organización del trabajo en "Cahiers de la nouvelle journée", confirma la cordura sorprendente de que, salvo muy raras excepciones, dió testimonio la clase obrera: todo muestra, concluye, una transformación de la conciencia colectiva de los obreros. El patronado, en cambio, se dejó batir en orden disperso, siendo numerosos los patronos que, presas del pánico, entraron en acuerdos parciales con su personal: la actitud patronal fué indecisa y fluctuante. La Confederación General de la producción francesa no representaba íntegramente al patronado francés, ni había en éste una firme y segura conciencia colectiva. La amplitud de aquel triunfante movimiento social se tradujo en una amplia legislación que se escalona de junio a diciembre de 1936.

IV

Enjugar el paro cuya cifra oscilaba alrededor de medio millón de obreros sin trabajo; aumentar el poder de adqui-

sición y de consumo de las clases populares y acrecentar su bienestar y su cultura; tales son las orientaciones fundamentales de esa legislación. Pasemos revista a las leyes de mayor importancia que comprende.

La ley de 20 de junio establece las vacaciones anuales pagas. Todo obrero, empleado o aprendiz ocupado en una profesión industrial, comercial o liberal o en una sociedad cooperativa, así como todo aprendiz o compañero que pertenezca a un taller de artesanato, tiene derecho, después de un año de servicios continuos en el establecimiento, a una vacación paga y continua de una duración mínima de quince días comprendiendo por lo menos doce días laborables. Si el período ordinario de vacaciones en el establecimiento sobreviene después de seis meses de servicios continuos, el obrero, empleado, compañero o aprendiz tiene derecho a una vacación paga y continua de una semana. La indemnización diaria que corresponde a los que disfruten del beneficio de la ley se mide, si se trata de salario por tiempo, por el equivalente de lo que hubiera ganado durante el período de vacación, y tratándose de salario a destajo u otro medio de remuneración, por la equivalencia de la ganancia del obrero en un período igual del año precedente. Se deberán tomar también en cuenta para fijar estas indemnizaciones las alocaciones familiares y las ventajas accesorias de cualquier índole cuyo goce fuera interrumpido por el período de vacación. Es nula de pleno derecho cualquier cláusula de un contrato de trabajo que establezca una renuncia a ese beneficio, aun con indemnización compensatoria. La ley ha tomado en cuenta dos situaciones especiales: en las profesiones, industrias y comercios en los que los obreros trabajan en forma discontinua en el mismo establecimiento, compete al Consejo de Ministros fijar las modalidades de la indemnización, previéndose la posibilidad de fundar cajas de compensación para repartir por igual las cargas entre los obreros interesados. Los obreros agrícolas —la eterna excepción de la legislación del trabajo— gozarán de los beneficios de la ley en las condiciones que fijarán también decretos especia-

les previa consulta a las Cámaras de agricultura y a los sindicatos agrícolas obreros o mixtos, a fin de ajustar la ley a las modalidades del trabajo del campo por naturaleza y región. El trabajo doméstico será también objeto de reglamentación especial.

La ley de 21 de junio de 1936 instituye la semana de cuarenta horas para todos los establecimientos industriales, comerciales, cooperativos o artesanales, comprendiendo los establecimientos de enseñanza profesional y de beneficencia. Las modalidades de aplicación de esta ley son fijadas para cada industria, profesión o categoría por decretos ministeriales, promulgados previo dictamen del Consejo nacional económico. Las organizaciones patronales y obreras son también consultadas. En las minas subterráneas el tiempo de presencia de cada obrero en la mina no podrá exceder de treinta y ocho horas cuarenta minutos semanales.

La semana de cuarenta horas, que la Conferencia del Trabajo de Ginebra incluyó en 1935 en una convención ratificada, representa un cambio considerable para la industria y el comercio francés. Fernand Maurette, en el minucioso estudio publicado en la *Revue Internationale du Travail*, incluye una estadística según la cual el 67 por ciento de los trabajadores estaban sometidos a un régimen de más de 48 horas de trabajo semanales. Una serie de decretos administrativos fué promulgada para ajustar el nuevo régimen a las diversas industrias, predominando, según dicho autor, tres sistemas. "O bien cinco jornadas de trabajo de ocho horas, con dos días de reposo consecutivos, sean sábado y domingo, sean domingo y lunes; o bien seis jornadas de trabajo entre las cuales las cuarenta horas de la semana son igualmente repartidas, o sea seis horas y cuarenta minutos por día; o bien seis jornadas de trabajo, pero entre las cuales las cuarenta horas son desigualmente repartidas, a condición que ninguna jornada sobrepase a las 8 horas y con el propósito de procurar a los trabajadores media jornada hebdomadaria de reposo, además del domingo."

La ley de vacaciones pagas ha requerido para su aplicación a la vida industrial un trabajo de reajuste no menos delicado. La influencia de la disminución de la jornada de trabajo para la educación moral, cívica, intelectual y física de los trabajadores es incalculable. Para fecundar esa obra pedagógica se multiplican los esfuerzos: fundación de campos de deportes, de bibliotecas; organización de visitas a los museos; mejoramiento de la vivienda obrera; creación de billetes ferroviarios a precio mínimo para excursiones; representaciones populares. Una obra de educación social de múltiples ramificaciones, que está recién en sus comienzos y que parece destinada a desenvolverse con extraordinario vuelo (1).

Ninguna disminución en el nivel de la vida de los trabajadores podrá resultar de la aplicación de esta ley que en ningún caso será causa para reducir los salarios, estampó el legislador en el texto de la ley sobre semana de cuarenta horas. Pero, los mandatos legales son impotentes contra los complejos fenómenos de la vida económica. Las mejoras obreras alcanzadas en estas leyes, y por el reajuste de los salarios acordado en el palacio Matignon estuvieron y continúan amenazadas, y en parte neutralizadas, por el alza de los artículos de subsistencia y la elevación brusca del costo de la vida. Para ello intervino como factor poderoso la devaluación monetaria practicada en octubre de 1936. Dictóse para frenar esta alza una ley sobre especulación ilícita. Según datos acopiados por Pic en la *Revue politique et parlementaire* (marzo 1937) las comisiones de vigilancia creadas por la misma fracasaron en el esfuerzo para detener la suba de muchos artículos, debida no a la especulación, sino a las incidencias ineluctables de las nuevas leyes. Deplora el mismo Pic, en el *Suplemento de 1937 a su Tratado*, que la ley sobre semana de cuarenta horas no haya reproducido prudentes disposiciones contenidas en el texto de la ley de 8 horas graduando las

(1) Fernand Maurette, ob. cit.

etapas para su aplicación y previendo algunas derogaciones temporarias o permanentes inevitables. Fue preciso que el Gobierno acudiera en ayuda de la industria y el comercio agobiados por las nuevas cargas; proveyó a esa necesidad la ley sobre ayuda temporaria a la industria de 19 de agosto. En virtud de ella (1) se otorgaron algo más de trece mil préstamos por un importe global de mil setenta y cinco millones de francos. Para necesidades del comercio de exportación fué necesario disponer de ciento treinta y cinco millones de francos. Las cargas sociales que acarrearán las nuevas leyes, plantean, nadie se lo disimula, graves problemas económicos. Los economistas clásicos, los industriales, los políticos y financistas de los partidos contrarios al frente popular multiplican los augurios pesimistas, declarando seriamente afectado el porvenir nacional e internacional de la industria francesa. Los políticos del frente popular tienen fe en su obra, alentados por un ambiente de optimismo, cuya fuente son, sin duda, las experiencias que el presidente Roosevelt prosigue en medio de una vertiginosa danza de millones. Su principio se enuncia así: acrecentar el poder adquisitivo de las masas populares.

En la ley de devaluación monetaria se pensó incluir un artículo estableciendo escalas móviles de salarios, previendo la elevación automática de los mismos cada vez que subiera sobre cierto nivel el índice del costo de la vida. Escolló el artículo en el Senado, temeroso de las repercusiones que esta permanente oscilación de los salarios pudiera tener sobre la producción nacional, en el sentido de agravar el número de los desocupados y hacer inevitable una nueva devaluación con sus fatales contragolpes. Surgió entonces, incluida en dicha ley monetaria, la primera fórmula de procedimientos de conciliación y de arbitraje en los conflictos del trabajo, ideada con el propósito de buscar solución a los que acarrearán el alza del costo de la vida. Constituye este artículo un antici-

(1) Fernand Maurette, *ob. cit.*

po a la ley de 31 de diciembre de 1936 sobre procedimiento de conciliación y de arbitraje. Junto con la ley sobre convenciones colectivas, 24 de junio, contiene las innovaciones sustanciales en materia de legislación del trabajo. La curva de evolución del derecho laboral se señala aquí con un brusco codo.

La ley de 1936 sobre convenciones colectivas reposa sobre principios jurídicos distintos a los que inspiraron la de 1919. La reforma deroga categóricamente principios básicos del derecho de obligaciones. Un propósito doble de defensa social y de organización del trabajo ha inducido al legislador a sancionar preceptos para extender a terceros no contratantes el efecto de las convenciones. El derecho individual cede ante el derecho social. La convención obligatoria se torna, en casos preceptuados, de efectos ineluctables. "La naturaleza jurídica de las relaciones que vinculan a las partes en las convenciones colectivas difiere evidentemente según los métodos de establecimiento de las convenciones colectivas... Recordemos que esas relaciones son de naturaleza puramente contractual en los sistemas voluntarios, porque los derechos y obligaciones que de ellas derivan son los que fluyen del derecho común contractual o de los compromisos que las partes han contraído voluntariamente. Son de naturaleza legal en los sistemas obligatorios, porque los derechos y obligaciones son impuestos a las partes como en una ley imperativa" (1). La ley francesa de 1936 marca el tránsito de un sistema voluntario contractual, a un sistema de obligación legal. "Las disposiciones de la convención colectiva, dice el artículo 31 *vd.*, concertada de acuerdo con los artículos precedentes, pueden, por decreto del ministro de trabajo ser declaradas obligatorias para todos los empleadores y empleados de las profesiones y regiones comprendidas en el campo de ejecución de la convención. Esa extensión de los efectos y de las sanciones de la convención colec-

(1) *Cit. par Gurvitch. Le temps présent et l'idée du droit social.*

tiva se hará por el tiempo y las condiciones previstas en la convención misma". He ahí una norma legal que franquea las fronteras entre el derecho privado y el derecho público. Las normas de solidaridad social prevalecen sobre la libertad individual. Esta extensión por decreto de los efectos de la convención colectiva anula las cláusulas contradictorias de los contratos individuales o colectivos anteriormente pactados. El poder público interviene para dar fuerza *erga omnes* a lo que era un contrato entre partes y limitado en sus efectos a las mismas. Se realiza por ministerio público la condición que define el jurista germano: "la ineluctabilidad es la manifestación más indispensable y más esencial de la convención colectiva" (1). Esta facultad otorgada, sin limitación al ministerio de trabajo, suscita por lo demás serias objeciones. En el curso de la discusión en el Senado, informa Coste Floret, se propuso un artículo sustitutivo que fué rechazado. Sin embargo, el criterio que lo inspiraba era más equitativo que el del precepto sancionado: "Todas las veces que una convención haya sido adoptada por la mayoría en número de los establecimientos y de los empleados de la profesión o región, sus disposiciones podrán ser declaradas obligatorias por decreto ministerial" (2). Una disposición así fundaría el poder de imponer normas legales a la profesión en la voluntad de las mayorías profesionales. El precepto de la ley puede conducir a que la minoría imponga su ley a la mayoría. Además, extiende hasta la arbitrariedad los poderes ministeriales, dando al régimen de convenciones colectivas carácter pronunciadamente estatal.

Ha deseado también el legislador que las convenciones colectivas se difundieran hasta convertirse en el modo normal de reglamentación del trabajo. La convención colectiva tiende cada día con mayor evidencia a ser una de las fuentes más abundantes del derecho laboral. El procedimiento está indicado en los artículos iniciales: "a pedido de una organi-

(1) Cit. par Gurvitch. *Le temps présent et l'idée du droit social.*

(2) *La Revue critique.*

zación sindical, patronal u obrera, interesada, el ministro de trabajo o su representante provocará la reunión de una comisión mixta a fin de concertar una convención colectiva del trabajo que tenga por objeto reglamentar las relaciones entre empleadores y empleados de una rama determinada de industria o de comercio para una determinada región o, en el caso de que se trate de una convención nacional, en el conjunto del territorio". Si la comisión mixta no llega a un acuerdo procede una nueva intervención del ministro para ayudar a la solución de las divergencias. El ministro debe intervenir, pero no puede imponer soluciones; no es árbitro, sino consejero. El Consejo nacional económico debe ser consultado previamente y se expedirá por intermedio de su sección o secciones profesionales interesadas. Obsérvese que por esta ley son las organizaciones sindicales las únicas autorizadas para promover los trámites que conducen a la convención colectiva. La ley nueva no pone en el mismo nivel a los sindicatos y a las agrupaciones accidentales. El legislador ha querido vigorizar las organizaciones sindicales y reforzar la responsabilidad de las partes. La experiencia demuestra que la extensión del método de las convenciones colectivas, su eficacia, dependen de la existencia de organizaciones sindicales estables y permanentes. La comisión mixta a que el precepto se refiere está compuesta por los representantes de las organizaciones sindicales patronales u obreras más representativas de la rama de industria o de comercio en la región o en todo el territorio, según el alcance de la convención. La frase está calcada del Tratado de Versailles que el Tribunal Internacional de La Haya interpretó con amplio criterio, dando entrada a los representantes de los sindicatos de diversas tendencias sin exclusiones ni sectarismos. En la práctica esta disposición ha ocasionado debates: así, los representantes de confederaciones sindicales distintas de la Confederación General de Trabajo, hacen oír su protesta por haber sido excluidos. Importantes organizaciones, la Confederación francesa de trabajadores cristianos con medio millón de afiliados y una larga historia de luchas sociales, la

confederación de sindicatos profesionales franceses, las asociaciones de agentes profesionales, la Confederación General autónoma, la Confederación general del trabajo sindicalista revolucionaria, la Unión de corporaciones francesas, representan otras tantas zonas del mundo del trabajo que aspiran a intervenir en la elaboración de los estatutos profesionales. Aunque no cabe discutir que la Confederación General de Trabajo, la C. G. T. con su imponente masa de afiliados es la de volumen más considerable, la aplicación de la representación proporcional, preconizada por Coste Floret, abriría equitativamente la entrada a todas ellas con gran provecho de empleados y empleadores. Organización profesional no quiere decir lo mismo que monopolio de la representación profesional por un sindicato de determinada tendencia. Así es en los países totalitarios. El sindicato libre dentro de la profesión legalmente organizada; esta vieja fórmula de los cristianos sociales es admirablemente adecuada para los países democráticos.

Innova también la ley al tratar en el art. 31 v c del contenido de las convenciones colectivas, materia sobre la que la ley del 19 guarda silencio. En el estado actual de la legislación del trabajo no puede aspirarse a que un régimen basado en convenciones colectivas sustituya por completo al régimen legal. Pero, donde la institución está más avanzada en su evolución, las grandes convenciones colectivas que reglamentan el trabajo en extensos campos territoriales o profesionales constituyen verdaderos códigos. Las hay —sirvan de ejemplo las convenciones colectivas de reglamentación del trabajo agrícola en Dinamarca y Suecia— que abarcan una nación y son el modo normal y periódicamente renovado de reglamentar en ella la vida profesional. Las ventajas que de ellas se derivan, comparadas con la reglamentación legal, han sido expuestas precisamente por el presidente de la Federación danesa de trabajadores de la tierra en un documento que admirablemente las sintetiza y que copio del libro que la Oficina de Ginebra consagró en 1933 al estudio de las Convenciones colectivas en la agricultura: “Las convenciones colectivas agrícolas deben presentar una cierta elasticidad

dad y una cierta capacidad de adaptación a las condiciones económicas y sociales. Es necesario tomar en cuenta rápidamente las modificaciones que en la producción sobrevienen. Esa adaptación puede operarse mejor y más regularmente al entablarse negociaciones anuales para la renovación de las convenciones, en que las demandas que se cruzan de una a otra parte son discutidas delante de hombres que poseen experiencia profunda en todos los detalles prácticos de la producción agrícola y del trabajo agrícola. Los conocimientos profesionales son aplicados a todos los argumentos invocados de una y otra parte. Las convenciones colectivas aparecen entonces como el resultado de los conocimientos comunes, de la fuerza relativa de las partes y de la naturaleza de la cuestión tratada... La experiencia ha mostrado que el legislador no comprende tan bien las cuestiones relativas al trabajo agrícola como los representantes de los empleadores que conocen de una manera mucho más directa las condiciones existentes; ella ha probado también que es más fácil llegar, por medio de negociaciones amistosas, a un acuerdo con agricultores sobre puntos que ningún legislador consentiría incorporar a la ley. A esto hay que agregar que los empleadores titubean mucho menos para aceptar una cláusula en una convención válida por un año y que puede ser modificada al terminar este período, que el legislador, que no puede prever cuánto tiempo permanecerá en vigor una ley y que sabe cuán difícil resulta introducir en su texto modificaciones. Las organizaciones que representan a las partes contratantes están en posición mucho mejor, para hacer esas experiencias”. Flexibilidad, facilidad de adaptación a las circunstancias cambiantes de lugar, de tiempo y especialidad profesional; estabilización de las condiciones de trabajo fijadas por los propios interesados que conocen directa e íntimamente los resortes de la vida profesional; tales ventajas no son exclusivas de las convenciones del trabajo agrícola a que el documento citado se refiere sino que pueden extenderse a todas las profesiones. El legislador francés ha querido estimular esa tendencia a convertir la convención colectiva en una verdadera Carta Orgánica de la profesión.

La convención colectiva no surgirá, pues, con el propósito único o primordial de poner fin a un conflicto determinado solucionando los puntos litigiosos; no es el simple concordato, calificación que induce a pensar en una tregua; no es tampoco el simple convenio de tarifas, según lo llamaban los juriconsultos alemanes. Vemos aparecer triunfante la tendencia que Raúl Jay definía en su estudio sobre la naturaleza del contrato colectivo de trabajo: "tiene una tendencia incontestable a crear una legislación profesional más o menos directamente obligatoria para todo un oficio".

Por ello, la nueva ley francesa se preocupa de señalar los capítulos que esa Carta Orgánica "debe" abarcar. Esta enumeración no es restrictiva: la libertad sindical y la libertad de opinión de los trabajadores; los salarios mínimos por categoría y por región; el despido; la organización del aprendizaje; el procedimiento para arreglar los diferendos relativos a su aplicación; el procedimiento para su revisión o modificación. Las convenciones colectivas no deben contener disposiciones contrarias a las leyes y reglamentos en vigor, pero pueden estipular disposiciones más favorables. Deberá también, dice un inciso que quiero hacer resaltar, instituir en los establecimientos en los que trabajen más de diez personas, delegados elegidos de su seno, por el personal, facultados para presentar a la dirección las reclamaciones individuales que no hubieran sido directamente satisfechas relativas a la aplicación de las tarifas de salarios, del Código del trabajo y otras leyes y reglamentos concernientes a la protección obrera, la higiene y la seguridad; esos delegados electos podrán, a su pedido, hacerse asistir por un representante del sindicato de su profesión. Toma por este inciso carta definitiva de ciudadanía en la legislación del trabajo una de las instituciones modernas más ricas en fecundas posibilidades. Se abren las puertas de fábricas y talleres al contralor obrero. No es enteramente novedosa en Francia la institución. Antes de la guerra, existía en algunas fábricas aisladas; no más de 17. (V. Pierre André, *Les délégués ouvriers*, 1937). En 1885, Leon Harmel había fundado un Consejo de Usina en su famosa fábrica de Val de Bois, co-

mo "acto de fe en el alma popular". El ministerio de Alberto Thomas los instituyó en 1917 en las fábricas de guerra. Terminado el conflicto, se fueron disolviendo. Los sistemas de representación obrera que, a partir de la guerra se multiplicaron en los principales países industriales de Europa y en Norteamérica, revisten formas variadísimas: los consejos Whitley de Gran Bretaña, los consejos de empresa de Alemania, a los que la Constitución de Weimar atribuyó importancia suma en el engranaje de la política económica del Reich, las instituciones, tan diversas por su origen, facultades y tendencias nacidas en las empresas norteamericanas, los consejos italianos cuya acción está tan vinculada a las agitaciones de post-guerra y a las que precedieron y prepararon el advenimiento del fascismo, las de Rusia, órganos de la dictadura comunista. Podrían distinguirse dos tipos, para clasificarlas: el tipo profesional y el político, que corresponden a dos concepciones distintas: instituciones de colaboración o instituciones de guerra social. Marcelo Berthelot, en su estudio sobre Los Consejos de Empresa en Alemania define claramente ambos tipos: "por un lado la tesis revolucionaria, lo que se ha llamado el "Rätessystem", es decir, la concentración inmediata del poder en manos de los Räte, en representación de la voluntad del proletariado y encargados de la ejecución rápida de las medidas de socialización; por otro lado, la tesis democrática, la evolución progresiva de la legislación social de acuerdo con el desarrollo de la libertad política para todos los ciudadanos. Esta cuestión de las representaciones obreras, de su competencia y de sus relaciones con el poder político y con los sindicatos, fué la que desde el día siguiente de la revolución alemana de 1919 desencadenó las luchas más enconadas entre los defensores y los enemigos del nuevo régimen". La ley francesa, para cristalizar lo estipulado en el acuerdo del palacio Matignon ha sido en extremo parca: sobre el modo de elección de los delegados no establece reglas comparables a las que regían la misma institución ya establecida en Francia, aunque no con idénticas modalidades, para los trabajos mineros; carece de sanciones para el caso de incumplimiento y de normas regla-

mentarias para facilitar el funcionamiento de las delegaciones. Es un paso hacia la usina "constitucional", el que marca esa institución así esbozada tendiente a establecer un órgano permanente de defensa de los derechos del trabajo estableciendo por su intermedio contacto entre obreros y patronos, para facilitar la mutua comprensión y prevenir conflictos, linar asperezas y convertirse en centro de cooperación útil y fecunda para ambas partes. Allí donde se han desenvuelto libremente se las mira como la piedra angular de una "democracia industrial", llamada a sustituir en un cercano porvenir al antiguo taller de organización puramente autoritaria. La experiencia de Estados Unidos demuestra aún que muchas veces fueron instituidos en su origen por los patronos como instrumentos de lucha contra las organizaciones sindicales obreras, pero concluyeron por imponerse en las costumbres industriales por lo benéfico de su acción. Donde se constituyen como órganos prevalentemente políticos, degeneran en factores de desorganización y anarquía. Su acción, puede ser tanto más benéfica cuanto más apoyados estén por organizaciones sindicales permanentes y responsables. La ley francesa no hace de los delegados instrumentos del sindicato; pero prevé su colaboración. Es uno de los puntos más delicados que quedan abiertos. No faltan comentaristas que critiquen, con razón, que el legislador no haya dado carácter de permanencia y estabilidad a los consejos mixtos encargados de formar las convenciones colectivas: la permanencia acentúa la responsabilidad, educa para el ejercicio de la función de contralor, forma delegados expertos, avezados al trato con los patronos y al dominio de los problemas de organización de la industria.

Debe ser destacado el hecho de que el legislador de 1936 mandó codificar esta ley sobre convenciones colectivas incluyéndola en el Código del trabajo, no en sustitución de la de 1919, sino como complemento de ella. Reconoce, pues, la legislación francesa dos tipos de convenciones colectivas, de distintos y desemejantes perfiles. Sólo a las convenciones concluidas por el procedimiento señalado en la ley de 1936 se aplican sus disposiciones. No era indispensable esta in-

crustación para dar aspecto heterogéneo al Código de Trabajo francés, que aparece como uno de esos monumentos que, en la diversidad de estilos de sus partes atestiguan al observador que el lento trabajo de su construcción se dilató al través de distintas épocas. El cuadro, en sus líneas generales, es parecido al que ofrecen muchos, la mayoría, de los Códigos del Trabajo, códigos de simple fachada, compilaciones de leyes y decretos parcialmente sistematizados en unos casos y en otros sin más estructura que la que les diera algún editor no oficial. —este último es el caso del Código belga. El derecho laboral brinda al codificador materiales demasiado recientes, como toda rama del derecho en formación, difícilmente abarcables y rebeldes a una sistematización completa. Simples bocetos, no logran el ideal de reproducir el derecho obrero en un todo orgánico, en una refundición unitaria. Consciente de esas dificultades, Charles Benoist, en su notorio informe sobre los primeros libros del Código de Trabajo francés, se apresuró a reconocer en 1910 que ese Código, con muchos capítulos vacíos, parecería sobre todo "como el inventario de un déficit". La frase es todavía verdadera. De los dos métodos posibles en materia de codificación, el amplio (ambición de encerrar en científica ordenación la materia integral) y el modesto o limitado (propósito de proceder a una simple revisión y agregación de leyes parciales), aceptaba Benoist el segundo, presionado por los hechos. Método del que decía, recordando la tesis pesimista de Savigny y de la escuela histórica: sistematizar la legislación no es paralizar el derecho. Método que Alejandro Millerand definía a su vez diciendo: no se trata de redactar un Código nuevo, forjado de todas piezas, sino de servir a los interesados, dándoles una legislación mejor coordinada, y al legislador, haciéndole aparecer las lagunas de su obra e incitándolo por ello a trabajar para colmarlas. Estos Códigos, siquiera provisorios, llenan también la misión de difundir el derecho y como consecuencia tienen eficacia pedagógica puesto que afirman, como lo señala Ennecerus, la confianza general en el derecho y en la justicia. Y, al fin, los demás Códigos, particularmente los que nos admiran por

su grandeza y sus conjuntos de arquitectónicas masas, hay que recordar que no surgieron de un golpe, sino al través de largos procesos llenos también de ensayos, de imperfectos bocetos, de cambios e indecisiones como los que hoy palpamos en los modernos códigos de trabajo. Los dos capítulos sobre convenciones colectivas del código francés son de estilo y gustos diversos. Señalan admirablemente la curva de evolución que arranca del derecho individualista y se dirige hacia fórmulas nuevas del derecho social.

La ley de 31 de diciembre sobre procedimiento de conciliación y arbitraje en los conflictos del trabajo marca el extremo de esa curva y, por las íntimas contradicciones que contiene, muestra también los resultados de una lucha de encontrados principios jurídicos que sólo se detiene en un punto de inestable equilibrio. Por virtud de la nueva ley el derecho francés pasa de la fórmula de conciliación y arbitraje facultativos a la de arbitraje obligatorio. El Código de Trabajo, Libro IV, trata de la jurisdicción, de la conciliación y arbitraje y de la representación profesional. Para los conflictos individuales existen los consejos de "prud'hommes", los "hombres buenos" del antiguo derecho. Cuando se suscita un conflicto de orden colectivo relativo a las condiciones de trabajo los patronos, obreros y empleados pueden someter las cuestiones que los dividan, dice el título II, a un Comité de conciliación y a falta de entendimiento dentro de ese Comité, a un consejo de arbitraje. El Juez de paz, eje del procedimiento estatuido, puede proceder de oficio en caso de huelga invitando a las partes en lucha a someterse a él. Pero las partes están en libertad plena para aceptar o rechazar el ofrecimiento. La ley pone pues a la disposición de las partes un rodaje concebido con propósitos de pacificación social para buscar soluciones facilitando el acuerdo de voluntades. Nada más. Propone a los interesados el intercambio de parlamentarios para concertar un armisticio o una paz. Pero la ley de diciembre de 1936 reposa sobre principios jurídicos distintos: es imperativa, obligatoria. "En la industria y en el comercio, dice el artículo 1º, todos los conflictos colectivos de trabajo deben ser sometidos a los

procedimientos de conciliación y de arbitraje antes de toda huelga o todo lock-out". Parece pues internarse el legislador en la ruta de la obligatoriedad que abrieron Nueva Zelandia y Australia y donde las siguieron Italia, Rusia, Alemania. Ni siquiera se ha detenido en la etapa intermedia que señalaba el proyecto Loucher (1) votado en 1929 en la Cámara de Diputados y modificado en 1935 por el Senado: conciliación obligatoria y arbitraje facultativo. Urgido por la sucesión de huelgas desatadas en Francia con motivo de la interpretación de las leyes sociales recientemente dictadas, estatuyó asimismo que los conflictos ya en curso debieran ser sometidos a idénticos procedimientos. En esos casos, agregó, la iniciación del procedimiento acarreará de pleno derecho, para todas las partes, la obligación de reanudar el trabajo. A título transitorio, todas las discusiones que por su naturaleza pudieran retardar la reanudación inmediata del trabajo, deberán ser elevadas directamente y sin preliminares de conciliación, ante los árbitros. Las decisiones de los árbitros, provisorias o definitivas, serán sin apelación. En todos los demás casos, las sentencias arbitrales serán motivadas y sin apelación, obligatorias y públicas. Preceptos que literalmente analizados importarían la supresión del derecho de huelga y de lock-out. Arbitraje obligatorio pero sin ninguna sanción se reduce, según observación de Phillip, a la mera obligación de someterse al arbitraje (2). Quedan sólo sanciones de carácter moral. Ni se concebiría que las organizaciones sindicales renunciaran espontáneamente al arma favorita de la huelga que les diera meses antes la victoria resonante del palacio Matignon. Ley sin sanciones, como también la de convenciones colectivas. Tan importante laguna no proviene de omisión o premura en la redacción de la ley; denuncia simplemente el choque de encontrados criterios. El legislador ha vacilado ante la rígida solución de la obligatoriedad, cuyas graves consecuencias económico-sociales arredaban a obreros y patro-

(1) Pic. Supplement.

(2) Cit. por Pic.

nos. El proyecto gubernamental daba el monopolio de la representación obrera a la Confederación General del Trabajo y el de la patronal a la Confederación General del Patronato; esta disposición escolló en el Senado, que modificó profundamente el proyecto primitivo (1). La industria agrícola no está comprendida en la ley. El Senado se decidió por el arbitraje judicial, no gubernativo. Como fórmula provisoria se estableció en el texto definitivo un artículo que importa una delegación de funciones; por dicho artículo el gobierno fué autorizado, hasta la clausura de la sesión ordinaria de 1937, a reglamentar los procedimientos.

Acaso es más revelador aún el artículo 5º: "el arbitraje tendrá por objeto establecer un arreglo equitativo de las condiciones del trabajo a fin de crear, en los lugares de empleo, una atmósfera de colaboración en el respeto de los derechos mutuos de las partes: derecho de propiedad, derecho sindical, libertad individual, libertad de trabajo, libertad sindical". La aparente conformidad en la proclamación de estos principios encubre enconadas discordias que han de volver a estallar de nuevo. Derecho de propiedad: los patronos, el Senado, buena parte de la opinión pública al leer la afirmación de este derecho lo interpreta como una condenación de las ocupaciones de usinas que considera y con razón, ilegales, y además atentatorias contra la propiedad. Los sindicalistas, los socialistas, buena parte de las masas obreras y de los políticos de izquierda, interpretan de otro modo el suceso, creen asistir al alumbramiento de un nuevo concepto de la propiedad, por lo menos de la propiedad de los medios de producción: "un estatuto nuevo se elabora. Enfrente al derecho de propiedad, que nada pierde con usar sin pretender abusar, se instituye un derecho del trabajo". La frase es de Herriot. La usina "neutralizada" no es ya la propiedad del patrón; no lo es tampoco del obrero. Nadie dispone de ella para la producción mientras no sobrevenga un acuerdo que esclarezca y defina dere-

(1) Ver en Pic: De l'accord Matignon a la loi sur l'arbitrage obligatoire, un resumen de la discusión.

chos. Hay una interpretación que lo reduce a un problema de táctica: las ocupaciones de usinas y talleres no importan sino la aplicación de un medio coercitivo más inventado para impedir el reemplazo de los huelguistas, tan fácil en épocas de paro más o menos intensa. Pero, si se piensa en la extensión y popularidad del movimiento, tal recurso no aparece muy convincente (1). Los marxistas ven en ese fenómeno un paso hacia la expropiación colectiva de los instrumentos de producción. Véase qué profundas divergencias laten violentamente bajo una afirmación tan simple. Iguales contradicciones se ocultan en todos y cada uno de los principios. No entienden de la misma manera el derecho sindical, la libertad individual, la libertad de trabajo, la libertad sindical, los patronos, los obreros, los sindicatos, los políticos de izquierda o de derecha. Trátase, pues, de una ley transaccional, que deja abiertos interrogantes de vital interés. Es, considerada en el alcance presente de sus fórmulas, una ley de paz social y de colaboración de clases, tendiente a estabilizar las conquistas de la clase obrera en la legislación anterior, abriendo una pausa indispensable para elaborar fórmulas permanentes y estables, henchidas de un nuevo espíritu.

V

De hecho, el gobierno de Blum, poco después, apremiado por las difíciles condiciones económicas y financieras, proclamaba un "alto" en el camino de las reformas, con el propósito de permitir al país asimilar, "digerir" las innovaciones anteriores. En pocos meses, el derecho laboral había sufrido profundos cambios cuyas consecuencias se desarrollarán largamente en el futuro. Su trascendencia se agrandaría aún si, ensanchando las perspectivas contemplamos el panorama de conjunto en el que se sitúan integrado por otras leyes de no menor alcance: la lucha contra las oligarquías financieras, la elevación a 14 años del límite mínimo de es-

(1) L'occupation des usines et le droit français par Albert Buisson. Revue de deux mondes, 1936.

colaridad obligatoria. El radio de acción de las leyes sociales ha sido en parte extendido al rico imperio colonial francés; en Indochina, en Africa Occidental, en la Martinica, Guadalupe, Guayana, Nueva Caledonia, India, Somalia, Africa Ecuatorial, Madagascar se han dictado decretos reglamentando el trabajo indígena, el de niños y mujeres, prohibiendo el trabajo obligatorio, fomentando las organizaciones sindicales y las convenciones colectivas, estableciendo salarios mínimos (1).

Esta legislación surgió del pacto de dos grandes grupos sociales bajo el arbitraje gubernativo para luego ser sancionada por las cámaras. Nunca la vida sindical se había demostrado en Francia tan vigorosa y creadora. Sale de la prueba aun más fortalecida, y rica en posibilidades y esperanzas. Es el hecho capital de la época en materia de política social. "No sería posible exagerar la importancia que tiene en el desenvolvimiento del derecho obrero, escribe Jules Lautmann, el hecho de que espontáneamente el sindicalismo obrero se sienta suficientemente fuerte para aceptar el principio de la solución pacífica de los conflictos. Que la confederación obrera declare que acepta un procedimiento de conciliación y de arbitraje obligatorios para arreglar los conflictos del Trabajo, medidas que llegan evidentemente a restringir el alcance y la libertad del derecho de huelga, y que recientemente aun había combatido con violencia, he ahí un acontecimiento que atestigua una profunda modificación en el espíritu con el cual los medios obreros enfocan el problema social. Es que el desenvolvimiento del sindicalismo, la acrecentación de las fuerzas del grupo, traen un desenvolvimiento de la noción de responsabilidad al mismo tiempo que una acentuación de la conciencia cada vez más nítida de los deberes y derechos del grupo. Débil, el sindicalismo ve en la lucha social un medio para arrancar las conquistas obreras. Fuerte, el sindicalismo se siente en igualdad de condiciones para negociar y para inclinarse ante la ley y acatar la reglamentación pacífica de los conflictos. La autoridad sindical

(1) Fernand Maurette. Un an d'experience française.

se desenvuelve al tiempo que se multiplican los efectivos sindicales y da un alma diferente a la agrupación profesional así constituida". La tendencia al monopolio, destructora de la libertad sindical, no ha cristalizado, afortunadamente, en los textos legales.

Ha aparecido una modalidad de la huelga que, a pesar de tener antecedentes, puede considerarse nueva y preñada de consecuencias. Se ha abierto paso a una noción más amplia de la naturaleza y fines del convenio colectivo de trabajo. Se aspira a que se entrecruce en toda la nación una red de convenciones colectivas, abrazando industria, comercio y agricultura y que, al mismo tiempo que en ellas se inscriban y consoliden las conquistas obtenidas y apunten otras nuevas, se prevean desinteligencias y conflictos, siendo un poderoso factor en la organización económica nacional. La creciente amplitud de funciones y de autoridad del Consejo Nacional Económico, recientemente reorganizado, su colaboración en el establecimiento del nuevo régimen legal, es también un hecho de la mayor importancia. Se ha vigorizado la vida sindical, gravitando los grupos sociales organizados, como nunca hasta el presente, en el desenvolvimiento del derecho y en la creación de un nuevo estado jurídico. El convenio colectivo se perfila, cada día con mayor evidencia, como la fórmula del porvenir. El Sindicato es el alma del convenio colectivo, no el sindicato acampado en actitud de abstención política y revolucionaria dentro del Estado, sino el sindicato encuadrado en el orden jurídico, sin por eso ser absorbido por el estado mismo, como en los países totalitarios.

Paul Pic en la "Revue Politique et Parlementaire", Coste Floret en la "Revue Critique de Legislation et Jurisprudence", entre otros, han señalado las fallas de estas leyes, sus defectos técnicos, las dificultades económicas que ha suscitado su aplicación inmediata, las discordancias y omisiones que denuncian el apresuramiento febril con que fueron redactadas. Las dificultades económicas creadas por la nueva legislación aún no han sido conjuradas y, a consecuencia de ellas nuevas inquietudes se manifiestan en las cla-

ses obreras. Bajo la presión de esos conflictos se apresura la revisión de esta legislación recién creada y se anuncia un nuevo Código de Trabajo. La más fundamental de esas críticas en el aspecto jurídico es la que muestra una peligrosa tendencia estatal, cristalizada en la ingerencia y atribuciones excesivas conferidas al Ministerio de Trabajo. Sin perjuicio del papel arbitral que necesariamente incumbe al poder público, es preferible que la ley profesional emane del seno de la profesión. Individuo; grupo profesional; estado; he ahí los tres elementos que buscan su equilibrio para consolidar las bases de un orden nuevo. En los países totalitarios el problema no se plantea siquiera. La confiscación radical de libertades y derechos que realiza el Estado deificado y omnipotente torna vana la discusión. En los países democráticos la hipertrofia del poder público constituye una amenaza gravísima. En lugar de los derechos del hombre y del ciudadano, escribe con ironía Florian Delhorbe, se proclaman los derechos del hombre y del Sindicato. Economía dirigida, planificaciones, nacionalización industrial, arbitraje obligatorio; en la extensión de todas esas fórmulas acecha un íntimo peligro que urge poner de relieve, no para detener las experiencias y cambios que reclama la perturbada sociedad presente, sino para afanarse para obtener todas las conquistas y mejoras sociales dentro de un ambiente que no acarree la desvalorización de los derechos del individuo, sino su valorización. y sin destruir las libertades que son como el oxígeno de nuestra vida espiritual y cívica. Hay que cavar cada vez más honda la diferencia entre una sociedad democráticamente organizada y un rebaño totalitario. Hace pocos días, Chautemps, en un discurso elocuente, señalaba ese peligro. Hay pues, vigías alertas, capaces de pilotear entre tantos escollos la nave. Las leyes de lo que se ha llamado el New-Deal francés —sobre las cuales planea sin duda la influencia de la experiencia norteamericana,— marcan, con estas reservas, una nueva iniciativa vigorosa para buscar soluciones profundas al problema social, preparando en paz el advenimiento de un orden social más justo y más humano que el presente.

Gustavo Gallinal.