

INSTITUTO DE REFORMAS SOCIALES

DIRECCIÓN GENERAL DE LEGISLACIÓN Y ACCIÓN SOCIAL
Sección de Jurisprudencia.

INFORMACION LEGISLATIVA EXTRANJERA

EN MATERIA DE

PROCEDIMIENTO PARA LA SOLUCIÓN DE CONFLICTOS
DEL TRABAJO

(LEYES, PROYECTOS Y NOTAS)



01-69780

MADRID

LIBREROS DE LA SOC. DE M. MINUESA DE LOS RÍOS
Miguel Servet, 48. — Teléfono M-654.

1923

INSTITUTO DE REFORMAS SOCIALES

DIRECCIÓN GENERAL DE LEGISLACIÓN Y ACCIÓN SOCIAL

Sección de Jurisprudencia.

INFORMACION LEGISLATIVA EXTRANJERA

EN MATERIA DE

PROCEDIMIENTO PARA LA SOLUCIÓN DE CONFLICTOS
DEL TRABAJO

(LEYES, PROYECTOS Y NOTAS)



MADRID

SOBRINOS DE LA SUC. DE M. MINUESA DE LOS RÍOS

Miguel Servet, 43.— Teléfono M-654.

1923

LEYES

ALEMANIA

Decreto de 10 de noviembre de 1920 concerniente a las huelgas en las industrias que interesan a la vida nacional.

1.º En las industrias que suministran a la población el gas, el agua y la electricidad, los *lock-outs* y las huelgas no serán autorizados más que cuando el Comité de conciliación competente haya dictado una sentencia arbitral y cuando hayan transcurrido tres días, al menos, desde la publicación de dicha sentencia.

Será castigado con prisión o con una multa de 15.000 marcos, como máximo, aquel que provoque un *lock-out* o una huelga prohibida conforme al párrafo anterior, o que, para la realización de dicha huelga, ejecute actos en las máquinas, los establecimientos o instalaciones, de tal manera que se haga imposible o más difícil la continuación del trabajo.

Incurrirá en la misma pena aquel que emprenda un *lock-out* prohibido por el párrafo primero.

2.º Si Empresas de las clases señaladas anteriormente sufriesen paralización entera o parcialmente por un *lock-out* o por una huelga, el Ministro del Interior de la Confederación tiene plenos poderes para hacer ejecutar los trabajos de urgencia y tomar las medidas útiles para prevenir las consecuencias del *paro*, asegurando las necesidades de la población y la continuidad de la explotación. Estas medidas llevan consigo igualmente la toma en consideración de las demandas legítimas de los asalariados. Los gastos resultantes de las medidas de esta clase correrán a cargo del Jefe de la Empresa.

3.º Los obreros, patronos o agentes que continúen trabajando, conforme a las disposiciones del párrafo primero, en las Empresas susodichas, o efectúen, conforme al párrafo segundo, trabajos de urgencia o que tengan por objeto proveer a las necesidades más inmediatas de la población, no podrán sufrir perjuicio alguno.

AUSTRALIA (Commonwealth).

Ley sobre reglamentación de los conflictos industriales.

Tiene por objeto el reglamentar los conflictos que se extiendan fuera de los límites de uno de los Estados que componen la Confederación, siendo sus principales disposiciones las siguientes:

I. Establecimiento de un Consejo industrial, compuesto de un cierto número de miembros, que represente por iguales partes a los patronos y a las Asociaciones reconocidas de obreros y empleados. El Presidente será elegido, de común acuerdo, por los representantes de los patronos y de los empleados, y si no hubiere acuerdo, será nombrado por el Gobernador general.

II. Las funciones del Consejo central consistirán: *a*) en estudiar todas las cuestiones y condiciones existentes en una parte del *Commonwealth*, cuya naturaleza pueda producir conflictos industriales; *b*) examinar toda cuestión industrial que le sea sometida por uno de sus miembros o que le encomiende el Gobernador general, y a hacer conocer su opinión sobre las cuestiones indicadas; *c*) conferenciar con todas las personas o Asociaciones sobre todas las cuestiones que afecten a la prevención o reglamentación de los conflictos industriales; *d*) nombrar Comités encargados de proceder a investigaciones o conferencias; *e*) citar a cualquier persona para que tome parte en una conferencia o deponga ante él; *f*) informar al Gobernador general sobre toda cuestión industrial. El Gobernador general podrá también nombrar Consejos de distrito, semejantes, por su constitución, poderes y funciones, al Consejo principal, que deberán reunir las necesarias informaciones y dar noticia al Consejo sobre todas las cuestiones que les sean encomendadas. Estos Tribunales especiales podrán también establecerse por el Gobernador general para conocer de todo conflicto industrial que le sea sometido por las partes interesadas, o de toda cuestión en la cual las partes no lleguen a un acuerdo después de estar reunidos en conferencia obligatoria. Cualquier diferencia sobre la cual se haya abierto

información ante el Consejo de Conciliación y arbitraje del *Commonwealth* no podrá ser sometida a un Tribunal especial.

III. El Consejo no podrá revelar, sin el consentimiento de la persona interesada, los testimonios relativos a un secreto de fabricación, a los beneficios o a la situación financiera de las partes, siendo, por tanto, recibidos los testimonios sobre los particulares indicados a puerta cerrada, si la cuestión así lo requiere.

IV. El Tribunal especial, su Presidente o el Ministro, podrán citar a cualquier persona para asistir a una conferencia con el fin de prevenir o de solucionar un conflicto industrial. Si en esta conferencia no se llegase a un acuerdo, la cuestión podrá ser llevada ante un Tribunal especial. Toda resolución o decisión adoptada por un Tribunal especial obligará a las partes interesadas y podrá ser ejecutada como una decisión del Consejo de Conciliación y arbitraje del *Commonwealth*, y todo acuerdo tomado por escrito, respecto a un conflicto industrial, ante un Tribunal especial o en una conferencia obligatoria, deberá ser depositado en el despacho del Notario industrial, después de lo cual obligará a las partes y podrá ser ejecutado como si fuese una sentencia del Consejo. Además del Tribunal especial, el Gobernador general podrá nombrar una Comisión local encargada de ejercer su jurisdicción en los límites prescritos por el Tribunal especial. Las decisiones de esta Comisión serán susceptibles de revisión por el Tribunal especial. Cuando exista una decisión o resolución de un Tribunal especial o de una Comisión local, el Consejo de Conciliación y arbitraje del *Commonwealth* no podrá dictar sentencia o resolución que sea incompatible con las anteriormente indicadas.

AUSTRIA

Ley de 18 de diciembre de 1919 sobre creación de Oficinas de conciliación y sobre contratos colectivos de trabajo.

TÍTULO I.—*Organización de las Oficinas de conciliación.*

Artículo 1.º 1.º Se crean Oficinas de conciliación, con objeto de allanar las diferencias relativas a las condiciones del trabajo, de reglamentar las condiciones de éste y de facilitar la celebración de contratos colectivos de trabajo.

2.º La expresión «condiciones de trabajo», a los efectos de la presente Ley, se aplicará:

- a) En el sentido del título 6.º del Código industrial;
- b) A las condiciones de trabajo en las industrias regidas por monopolios (de Estado), en las Empresas de publicación y venta de periódicos, de espectáculos públicos y en los establecimientos sanitarios y clínicos de todo género;
- c) A las condiciones de trabajo en las Empresas no comprendidas en las disposiciones del Código industrial, por no ser explotadas comercialmente;
- d) A las condiciones de trabajo en las Empresas del mismo género que las comprendidas en los números 2.º a 7.º del art. 2.º de la Ley de 16 de enero de 1910 (Ley sobre los empleados de comercio);
- e) A las condiciones de trabajo y de servicio en la extracción de los minerales y en las Empresas constituidas para la explotación de las concesiones mineras;
- f) A las condiciones de trabajo y de servicio en las industrias anexas de la agricultura.

3.º Las condiciones de trabajo en las Empresas explotadas por una Corporación pública, no estarán comprendidas en la presente Ley cuando sean reglamentadas por un contrato de servicio (*Dienstpragmatik*).

4.º Las disposiciones de la presente Ley no son aplicables a

las condiciones de trabajo reguladas por la Ley de 19 de diciembre de 1918 sobre la reglamentación del trabajo y los salarios en la industria a domicilio, en lo que concierne a las ramas de la industria a domicilio, para las cuales existe una Comisión central del trabajo a domicilio.

Art. 2.º El domicilio y la jurisdicción de las Oficinas de conciliación se fijará por Reglamentos, previa consulta al Gobierno provincial competente. Podrán crearse Oficinas de conciliación especiales mediante Reglamento, a los fines de regular las condiciones de trabajo en ciertas clases de trabajos.

Art. 3.º El Ministro de Asuntos Sociales nombrará, como miembros y suplentes de cada Oficina de conciliación, a un número igual de representantes de los patronos, por una parte, y de los obreros y empleados por otra. Antes de proceder a dicho nombramiento, deberán pedirse listas de candidatos a las Asociaciones profesionales interesadas. Dichas listas deberán ser enviadas dentro de cierto plazo, que se fijará en cada ocasión.

2.º Los miembros nombrados podrán declinar su nombramiento o dimitir de su cargo, si tienen motivos graves para ello.

3.º Los miembros de las Oficinas de conciliación y sus suplentes serán nombrados por tres años. Antes de entrar en funciones deberán comprometerse, mediante juramento ante el Presidente de la Oficina, a desempeñar su cargo a conciencia y con imparcialidad. Los miembros o suplentes que, a consecuencia de un cambio de profesión, no parezcan ya calificados para representar los intereses de los grupos profesionales que se les hayan encargado, serán relevados de sus cargos. Lo serán igualmente si surgen o se revelan circunstancias que los incapaciten desde el punto de vista de las funciones que tienen que desempeñar cerca de los Tribunales, o si se hacen culpables de prevaricación o de negligencia prolongada en el ejercicio de su cargo.

Art. 4.º El Presidente de la Oficina de conciliación y sus suplentes serán nombrados por el Ministro de Justicia, de acuerdo con el Ministro de Asuntos Sociales, y por tiempo ilimitado, pudiendo ser separados: Si no hubiesen prestado ya juramento como funcionarios públicos, deberán obligarse, bajo juramento ante el Presidente del Tribunal de primera instancia, a desempeñar sus cargos con justicia e imparcialidad.

Art. 5.º 1.º Las Oficinas de conciliación funcionarán por medio de Comités nombrados por el Presidente para tratar de ciertas clases de condiciones de trabajo o de cuestiones determina-

das. Podrán constituirse Comités especiales, si es necesario, fuera del domicilio de la Oficina de conciliación.

2.º Si no asumiere por sí mismo la presidencia del Comité, el Presidente de la Oficina de conciliación delegará en sus representantes el desempeño de dicho cargo, y nombrará para cada Comité un número igual de representantes y suplentes, elegidos en la lista de los patronos y en la de los obreros y empleados.

Art. 6.º 1.º El Comité deliberará y tomará acuerdos válidamente, sin perjuicio de las disposiciones del art. 18, cuando, además del Presidente o de su suplente, estén presentes, por lo menos, un delegado de los patronos y un delegado de los obreros y empleados.

2.º Si los delegados de una de las partes estuvieren presentes en número mayor que el de los delegados de la otra parte, los delegados sobrantes de la parte más numerosa serán eliminados del derecho de voto, empezando por los más jóvenes.

3.º Los acuerdos del Comité se tomarán por mayoría absoluta de votos del Presidente y de los delegados que tengan derecho a voto. El Presidente votará el último.

4.º El Presidente podrá imponer multas disciplinarias, que podrán elevarse hasta 2.000 coronas, a los miembros de la Oficina de conciliación que se sustraigan a sus obligaciones. Dentro de los catorce días siguientes a la notificación de la multa, los multados podrán apelar ante la Oficina central de conciliación.

TÍTULO II.—*Procedimiento de las Oficinas de conciliación.*

Art. 7.º 1.º Las peticiones de conciliación relativas a las condiciones del trabajo podrán ser presentadas por una de las partes o bien por una Autoridad pública. El Presidente podrá tomar también de oficio la iniciativa, si lo considera oportuno, sobre todo en caso de huelga o de *lock-out* importante.

2.º Si las dos partes en litigio se presentan sin convocatoria ante el Presidente de la Oficina de conciliación, éste podrá proceder a la conciliación inmediatamente. En todos los demás casos deberá ordenar que el asunto sea sometido al Comité, y convocar a los debates, además de las partes interesadas, a todas las personas cuya intervención sea susceptible de facilitar un acuerdo.

3.º Los debates tendrán lugar a puerta cerrada. Cada parte tendrá derecho a comparecer, asistida de un mandatario, o a ha-

cerse representar, a su costa, por individuos de su familia, apoderados o empleados, por colegas o mandatarios autorizados de su Asociación profesional. Cuando una de las partes esté constituida por varias personas, deberá hacerse representar por un delegado. La Oficina de conciliación fijará el número de los delegados y sus condiciones legales.

4.° Si una de las partes se negare a intervenir en los debates, salvo en el caso mencionado en el primer párrafo del art. 8.°, o se abstuviese de comparecer a las sesiones sin presentar excusas, el procedimiento seguirá su curso, no obstante su ausencia.

5.° Si no se llega a un acuerdo, la Oficina de conciliación dictará una sentencia arbitral, que será notificada a los interesados, los cuales serán requeridos al mismo tiempo para que declaren, en un plazo de catorce días, que podrá ser prolongado a instancia de parte, si aceptan o no dicha sentencia. La falta de declaración se interpretará como negativa a someterse a la sentencia.

6.° Toda sentencia arbitral sobre condiciones de trabajo existentes, y a la cual se hayan sometido las dos partes, tendrá fuerza de Ley, y lo mismo cualquier acuerdo celebrado en una Oficina de conciliación. A petición de las partes, la Oficina de conciliación podrá confirmar que la sentencia o el acuerdo ha adquirido fuerza de cosa juzgada y quedado firme.

7.° La Oficina de conciliación podrá acordar la publicación de la sentencia y de su aceptación por las dos partes.

8.° Las disposiciones de los artículos 11 a 15, relativas a los contratos colectivos de trabajo, se aplicarán a los acuerdos celebrados entre dos partes y a las sentencias arbitrales aceptadas por ella, cuando sea una Asociación profesional o un Consejo de empresa el que actúe por los obreros que constituyan una de las partes.

Art. 8.° 1.° Seguirá vigente la competencia de los Tribunales. Si se planteará un litigio ante los Tribunales, la Oficina de conciliación no entenderá en él mientras esté en curso el procedimiento judicial. Si la Oficina de conciliación ordenare una comparecencia y el litigio versa sobre las condiciones de trabajo en vigor, el demandado podrá negarse, mientras no haya tomado parte en los debates en la Oficina de conciliación, a llevar el asunto a dicha Oficina, a menos que esta última haya sido declarada competente por la Ley para entender en los litigios de la clase del que se trate.

2.° El Presidente de la Oficina de conciliación podrá negarse

a encargarse de la conciliación cuando se trate de litigios relativos a discusiones jurídicas concernientes a las condiciones de trabajo existentes, salvo que dicha Oficina haya sido declarada competente por la Ley para entender de tales discusiones, o que las dos partes se declaren dispuestas, antes de los debates, a someterse a la sentencia de la Oficina de conciliación.

3.º La Oficina de conciliación podrá requerir auxilio de las Autoridades del Estado y de los Municipios. En caso de que las partes, los testigos o los peritos tengan que ser oídos fuera del domicilio de la Oficina de conciliación cuando sea necesario hacer declarar, bajo juramento, a dichas personas, o que las personas llamadas a declarar ante la Oficina de conciliación se nieguen a hacerlo, podrá igualmente requerirse el auxilio de los Tribunales.

TÍTULO III.—*Jurisdicción de las Oficinas de conciliación.*

Art. 9.º 1.º Incumbirá a las Oficinas de conciliación, en virtud de la Ley de 15 de mayo de 1919 sobre la creación de Consejos de empresas, procurar un acuerdo, o, en su caso, dictar una sentencia arbitral en los siguientes casos:

a) Cuando no pueda llegarse a un acuerdo entre un contratista y un obrero respecto al salario a tanto alzado, por piezas o a destajo, por cierto trabajo, y cuando dicho salario no pueda ser objeto de un contrato colectivo;

b) En caso de litigio que se produzca entre los empleados de una empresa, o entre ellos y el que explote la empresa, con motivo de la creación del Consejo de empresa, o de la elección de los delegados, especialmente por lo relativo a la composición del Consejo, de la validez de las elecciones para el mismo, del derecho de los electores a reclamar la dimisión del Consejo de empresa, de la expiración del mandato de un miembro del Consejo de empresa o de un delegado (art. 7.º de la mencionada Ley), o de obstáculos suscitados a los electores en el ejercicio de su derecho de voto (art. 14 de la misma);

c) En caso de litigio entre los empleados y una empresa, o entre el Consejo de empresa y los Delegados patronales por motivos relacionados con la gestión de estos últimos, especialmente por lo que se refiere a la formación o a la modificación de los Reglamentos de trabajo, al control del pago, a la participación del Consejo de empresa en la administración de las instituciones

de Previsión, al derecho del Consejo a provocar conferencias paritarias con el Jefe de empresa, a la exhibición del balance, de las cuentas de ganancias y pérdidas y de estadísticas de los salarios, al derecho de los Delegados del Consejo de empresa a formar parte del Consejo de Administración o de Dirección de una Sociedad por acciones, o del Consejo de Vigilancia de una Sociedad en comandita por acciones o de una Sociedad de responsabilidad limitada (art. 3, párrafos 5, 6, 7, 8, 10 y 11 de la Ley arriba mencionada), al derecho de voto relativo a la emisión de una tasa, de su percepción o de su empleo y de la compensación de los miembros del Consejo de empresa por su pérdida de salario (art. 12 de la Ley mencionada);

d) Cuando el derecho de despedir a un obrero o empleado sea impugnado por el Consejo de empresa o los Delegados, en virtud del párrafo 9 del art. 3.º de la Ley mencionada, o cuando un miembro del Consejo de empresa o un Delegado sean despedidos por el Jefe de la empresa, con infracción de las disposiciones legales, o cuando se pongan trabas a su actividad como miembro del Consejo de empresa o Delegado, o cuando por este hecho se le ocasione un perjuicio (art. 14 de la Ley arriba mencionada);

e) Si no recayere acuerdo, la Oficina de conciliación estará encargada, en virtud de la Ley de 28 de julio de 1919, de dictar una sentencia arbitral cuando el litigio verse:

i) Sobre la duración cotidiana del trabajo (art. 3.º, párrafo 2.º de la Ley arriba mencionada);

ii) Sobre el establecimiento o la modificación del Reglamento de trabajo de los equipos (art. 11, primer párrafo de la citada Ley).

Art. 10. Las disposiciones de la Ley de 27 de noviembre de 1896 sobre el procedimiento de los Tribunales industriales (*Gemeinbegerichte*), artículos 22 y siguientes, y las de la Ley de 24 de enero de 1919, se aplicarán, con las modificaciones necesarias, al procedimiento de las sentencias arbitrales relativas a los casos mencionados en el art. 9.º La sentencia de la Oficina de conciliación será definitiva.

TÍTULO IV.—*Contratos colectivos de trabajo.*

Art. 11. 1.º Las Oficinas de conciliación estarán además encargadas de registrar los contratos de trabajo (contratos colectivos) celebrados en su jurisdicción.

2.º Se entenderá por «contratos colectivos», a los efectos de la

presente Ley, los contratos de trabajo celebrados por escrito entre las Asociaciones profesionales de obreros o de empleados y uno o varios patronos o Asociaciones de patronos, con el fin de reglamentar los recíprocos derechos y obligaciones de las dos partes, relativos a las condiciones del trabajo o a cualquier otra cuestión económica importante, que pueda influir en dichas condiciones.

3.º Estarán asimiladas a los contratos colectivos las decisiones tomadas, conforme al art. 114 b) del Código industrial, por la Junta de los Cuerpos de oficios, de acuerdo con la Junta de los ayudantes obreros, así como las disposiciones complementarias fijadas por un Consejo de empresa, con arreglo al art. 3.º, párrafo 1.º b) de la Ley de 15 de mayo de 1919, relativamente a ciertos puntos de detalle de los contratos colectivos cuya reglamentación esté prevista por dichos contratos.

Art. 12. La Oficina de conciliación estará encargada de colaborar en las negociaciones relativas a la celebración o modificación de los contratos colectivos, cuando sea requerida a ello por una de las partes interesadas o por una Autoridad pública.

Art. 13. 1.º Una copia de todo contrato colectivo, firmada por los Delegados de las partes contratantes, deberá ser entregada en el término de catorce días después de la celebración de dicho contrato, a la Oficina de conciliación competente, bien sea por la Asociación profesional de obreros o empleados a quien concierne, bien por la Junta de los ayudantes-obreros, bien sea por el Consejo de empresa, según los casos.

2.º Las Asociaciones profesionales de patronos tendrán igualmente derecho a entregar los contratos colectivos a la Oficina de conciliación competente.

3.º La Oficina de conciliación deberá publicar las conclusiones de todo contrato colectivo en un plazo de ocho días después de su entrega, y deberá incluir una copia de ellas en el registro de los contratos.

Art. 14. 1.º A contar del día siguiente a su publicación, las disposiciones de todo contrato colectivo formarán parte integrante de todo contrato celebrado entre un Jefe de empresa y un obrero empleado en el campo de aplicación de dicho contrato colectivo. Toda estipulación particular, en cuanto no sea contraria a las disposiciones del contrato colectivo, sólo será válida en la parte que sea más favorable al obrero o al empleado, o cuando sea aplicable a materias no reguladas por el contrato colectivo.

2.º Si el contrato colectivo previera que la fecha de su entrada

en vigor será posterior a su publicación, comenzará a surtir efecto, con arreglo a las disposiciones del primer párrafo del presente artículo, a contar de la fecha fijada de común acuerdo.

3.º A todos los demás efectos, la validez de un contrato colectivo será independiente del hecho de que haya sido o no publicado.

4.º Todo contrato colectivo que no contenga disposiciones relativas a la duración de su validez podrá ser denunciado al cabo de un año, mediante aviso con tres meses de anticipación.

Art. 15. 1.º En caso de litigio relativo a la interpretación de un contrato colectivo, la Oficina de conciliación, a petición de una de las partes o de una Autoridad pública, deberá incoar el procedimiento de conciliación, al cual se aplicarán las disposiciones de los artículos 7.º y 8.º

2.º A instancia de una Autoridad judicial o administrativa, la Oficina de conciliación emitirá dictamen sobre la interpretación del contrato colectivo.

TÍTULO V.—*Reglamentos.*

Art. 16. 1.º La Oficina de conciliación podrá disponer que un contrato colectivo, que haya llegado a preponderar, adquiera fuerza de ley, bien respecto a la totalidad o bien tocante a algunas de sus disposiciones, fuera de su campo de aplicación, en lo que concierne a las condiciones de trabajo similares a las reguladas por dicho contrato colectivo. Las disposiciones fijadas por la Oficina se designarán con el nombre de Reglamentos.

2.º La citada orden fijará el texto y el alcance de la fecha de entrada en vigor y la duración de los Reglamentos. La orden deberá ser publicada. En el momento de su publicación deberá especificarse que se podrá formular oposición, con arreglo al art. 19, ante la Oficina de conciliación, en un término de treinta días.

3.º Si no se formula ninguna oposición, deberá notificarse, al finalizar el plazo de la misma, que la orden de promulgación del Reglamento ha adquirido fuerza de Ley. La notificación deberá indicar la fecha de entrada en vigor del Reglamento, que deberá transcribirse en un Registro. Copia de dicho Reglamento se enviará a la Oficina central de conciliación (art. 21, párrafo 6.º).

4.º Las precedentes disposiciones se aplicarán al procedimiento para la modificación o derogación de un Reglamento.

Art. 17. 1.º A contar del día fijado para la entrada en vigor del Reglamento, sus disposiciones formarán parte integrante de todo contrato celebrado dentro del campo de aplicación de dicho Reglamento entre un Jefe de empresa y sus obreros o empleados. Toda disposición particular, en tanto que no sea contraria al Reglamento, sólo será válida si es más favorable al obrero o al empleado, o si se aplica a materias no reguladas por el Reglamento.

2.º Todo contrato colectivo derogará, en su campo de aplicación, todo Reglamento contrario a sus disposiciones.

Art. 18. 1.º Para que los acuerdos y órdenes de la Oficina de conciliación, relativos a la fijación, modificación y derogación del Reglamento, sean válidos, será indispensable la presencia del Presidente y del Vicepresidente, así como la de dos Delegados patronales y dos Delegados obreros, por lo menos.

2.º El procedimiento correspondiente se incoará a instancia de una Asociación profesional de obreros o de empleados, o de una Asociación profesional de patronos o de la Autoridad. La Oficina de conciliación podrá invitar a que tomen parte en los debates a peritos y personas que pidan informes, y siempre se podrá proceder a las informaciones necesarias en cualquier otra forma apropiada.

Art. 19. 1.º Si una de las partes se considera lesionada en sus intereses por un acuerdo relativo a la fijación, modificación o derogación del Reglamento, podrá formular oposición contra dicho acuerdo en un plazo de treinta días a contar de la notificación de dicho Reglamento. La oposición podrá versar únicamente sobre ciertas disposiciones del acuerdo.

2.º Dicha oposición deberá ser transmitida a la Oficina de conciliación; el acuerdo definitivo relativo a la misma corresponderá a la Oficina central (art. 21), que podrá, bien confirmar el acuerdo, bien modificarlo en totalidad o en parte, bien devolverlo a la Oficina de conciliación para que sea objeto de nueva deliberación.

3.º Deberán notificarse las partes esenciales del acuerdo de la Oficina central de conciliación. Si ésta confirma el Reglamento, éste último deberá ser publicado íntegro, y deberá especificarse que sus disposiciones tendrán en lo sucesivo fuerza de Ley. Las disposiciones del art. 17 serán aplicables a los Reglamentos.

TÍTULO VI.—*Oficina central de conciliación.*

Art. 20. 1.º Se crea una Oficina central de conciliación en el Departamento ministerial de Asuntos sociales. Las disposiciones de los artículos 3.º y 4.º serán aplicables al nombramiento y a las funciones de sus miembros y suplentes, así como a las del Presidente y Vicepresidente. Las disposiciones del art. 5.º serán aplicables al nombramiento de los Comités.

2.º Para ser válidos, los acuerdos de los Comités de la Oficina central de conciliación deberán tomarse en presencia del Presidente y del Vicepresidente, y, por lo menos, de dos Delegados de los patronos y dos Delegados de los obreros y empleados.

En todos los demás respectos se aplicarán las disposiciones del art. 6.º, párrafos 2.º y 3.º

Art. 21. La Oficina central de conciliación estará encargada de:

a) Vigilar las Oficinas de conciliación, y en particular velar por la uniformidad de su procedimiento;

b) Juzgar las oposiciones a los decretos de las Oficinas de conciliación, fijando, modificando o derogando sus Reglamentos (art. 19);

c) Sustituir a las Oficinas de conciliación en la determinación de los Reglamentos que afecten a la jurisdicción de varias Oficinas de conciliación. Las disposiciones del art. 18, párrafo 2.º, y del art. 20, párrafo 2.º, serán aplicables al procedimiento respectivo;

d) Llevar un Registro de entrega de los Reglamentos (párrafo 3.º del art. 16).

TÍTULO VII.—*Disposiciones finales y disposiciones transitorias.*

Art. 22. 1.º Las Oficinas de conciliación y la Oficina central de conciliación serán dirigidas por sus Presidentes respectivos.

2.º Los Reglamentos fijarán disposiciones detalladas concernientes a la Reglamentación de las Oficinas de conciliación y de la Oficina central, así como la indemnización eventual a sus miembros.

3.º Los gastos ocasionados por el funcionamiento de las Ofici-

nas de conciliación y de la Oficina central de conciliación serán sufragados por el Estado.

Art. 23. Los documentos y piezas anexas enviados a las Oficinas de conciliación y a la Oficina central de conciliación, las actas y piezas anexas de las deliberaciones, así como la correspondencia de las Oficinas de conciliación, y toda comunicación oficial que emane de ellas, estarán exentos de timbre y de toda clase de impuestos.

Art. 24. Todas las Autoridades y todos los organismos del Estado, así como las Autoridades municipales, estarán obligados a prestar su concurso a las Oficinas de conciliación y a la Oficina central de conciliación.

Art. 25. Las disposiciones del art. 13 se aplicarán a los contratos colectivos válidos en la fecha de entrada en vigor de la presente Ley. Dichos contratos deberán ser entregados a la Oficina de conciliación en un plazo de dos meses a contar desde dicha fecha.

Art. 26. Las disposiciones del art. 6.º, párrafo 2.º de la Ley del 16 de enero de 1900 sobre los empleados de comercio; las de los artículos 24 a 31 de la Ley de 14 de mayo de 1896 sobre la creación de Asociaciones mineras, quedan totalmente derogadas; las del art. 114, párrafo 2.º del Código industrial quedan derogadas en cuanto estén en contradicción con las disposiciones de la presente Ley.

Art. 27. 1.º La presente Ley estará en vigor un mes después de su promulgación.

2.º El Ministro de Asuntos Sociales, de acuerdo con el Ministro de Justicia y el del Comercio, Artes y Oficios, Industria y Obras-públicas, queda encargado de la ejecución de la presente Ley.

ARGENTINA

Decreto de 20 de diciembre de 1922.

«Considerando:

Exp. 18.098— 0 —922. — Que las reglamentaciones dictadas hasta la fecha de la Ley general de Ferrocarriles nacionales no se refieren, en ninguna de sus disposiciones, a lo estatuido en el inciso 20 del art. 71 de la expresada Ley;

Que la frecuencia con que se producen las controversias sobre salarios, horas de trabajo o condiciones del mismo, y el interés social que existe en que tales conflictos se resuelvan de acuerdo a las normas de equidad y por vía rápida y expeditiva, determinando la necesidad de crear un procedimiento que conduzca a una acertada explicación de la disposición legal citada;

Por tanto, y en uso de las facultades conferidas por el art. 86, inciso 20, de la Constitución nacional,

El Presidente de la Nación Argentina decreta:

Art. 1.º La facultad de intervenir en las dificultades entre las Empresas y sus empleados, en caso de controversia sobre salarios, horas de trabajo o condiciones del mismo, atribuida a la Dirección general de Ferrocarriles nacionales por la Ley número 2.873, en su art. 71, inciso 20, se hará efectiva por la expresada repartición, de acuerdo a las siguientes normas:

a) Los conflictos referidos deberán someterse a la decisión de un Tribunal arbitral, siempre que se hayan agotado los medios conciliatorios que la Ley ordena poner en práctica;

b) Los Tribunales arbitrales desempeñarán sus funciones como árbitros de equidad;

c) Llegado el caso de constituir el Tribunal arbitral, la Dirección general de Ferrocarriles nacionales convocará a las partes para que, en el término de dos a cinco días, concurren a designar sus árbitros respectivos;

d) La Empresa o Empresas afectadas, y el empleado u obrero

reclamante, o la entidad gremial que asumiera en el caso la representación de estos últimos, designarán por cada parte un miembro del Tribunal arbitral;

e) En el caso de que la Empresa o Empresas eludieran u obstaculizaran en cualquier forma el sostenimiento del caso a arbitraje, o no designaran su representante dentro del término que se fijará, serán pasibles de las sanciones establecidas por los artículos 91 a 93 de la citada;

f) Una actitud análoga por parte de los empleados u obreros o sus respectivas entidades gremiales importará el desistimiento del reclamo;

g) El árbitro tercero será designado directamente por el Ministerio del ramo o por la Dirección general de Ferrocarriles nacionales, previa consulta al Ministerio;

h) El procedimiento será meramente informativo, debiendo el Tribunal arbitral producir resolución dentro de los treinta días de constituido;

i) La resolución se hará saber por el Tribunal arbitral a la Dirección general de Ferrocarriles nacionales para su notificación a las partes a los efectos de su cumplimiento;

j) La expresada repartición facilitará al Tribunal arbitral los elementos y medios necesarios para su cometido, debiendo el cargo de Secretario del Tribunal ser desempeñado por el funcionario de la misma repartición que designará el Director general.

Art. 2.º Comuníquese, publíquese, dese al R. N. y pase a la Dirección general de Ferrocarriles nacionales, a sus efectos.—
Alvear, Eufrazio, S. Loza.»

BOLIVIA

Decreto de 29 de septiembre de 1920 para reglamentar las huelgas.

Las disposiciones esenciales de este decreto son las siguientes:

Cuando obreros y patronos decreten la huelga de común acuerdo, o se entiendan para declarar un *lock-out*, por diferencias surgidas entre ellos, deberán tenerse en cuenta las disposiciones del decreto.

La huelga o el *lock-out* deberán comunicarse con ocho días de anticipación a la Autoridad local competente, cuando hayan de producir la interrupción de la luz o del agua, o hayan de suspender el servicio de tranvías o ferrocarriles, así como cuando los enfermos o las personas acogidas en hospitales e instituciones de Beneficiencia hayan de verse privadas de asistencia como resultado de la huelga o del *lock-out*. En los demás casos deberá avisarse a la Autoridad local con cinco días de anticipación.

La infracción de las prescripciones anteriores será castigada con una multa de 500 a 2.000 bolivianos.

Los miembros de las Asociaciones o los obreros que no estén conformes con los acuerdos relativos a los *lock outs* o las huelgas, podrán dejar de someterse a las decisiones de sus Corporaciones o Asociaciones, sin incurrir en ninguna responsabilidad.

El empleo de la violencia para constituir, sostener o poner trabas a las Asociaciones patronales u obreras, y las huelgas o los *lock-outs*, así como la iniciativa de las coacciones sobre los obreros o los patronos respecto al libre ejercicio de su industria o de su trabajo, serán castigadas con veinte a sesenta días de arresto.

Los delitos comunes contra la vida o la seguridad de las personas, o contra las propiedades, cometidos con ocasión de huelgas o *lock-outs*, serán castigados con arreglo a las disposiciones del Código penal.

En cuanto el Ministerio competente tenga conocimiento de un

proyecto o de una declaración de huelga, designará un Delegado para que proceda a una información sobre las causas de la huelga o del *lock-out*, cerca de obreros y de los patronos.

Todo conflicto del trabajo se someterá a un Consejo de conciliación, que pondrá en juego todos los medios que puedan conducir a un acuerdo. Si, a pesar de su intervención, prosiguiese el conflicto, será sometido a arbitraje.

Los interesados podrán también, por su propia iniciativa, someterse al fallo de árbitros libremente escogidos.

Con objeto de poner fin a las huelgas o *lock-outs*, se crearán Consejos de conciliación, compuestos de un representante del Gobierno, de dos representantes de una Cámara de Comercio o de Minas y de dos representantes nombrados por cada una de las partes.

Los laudos arbitrales obligarán a las partes interesadas, sin que sea necesaria la intervención de los Jueces ordinarios.

Sin embargo, la legislación vigente no será modificada por dichas decisiones arbitrales.

Se prohíbe la huelga de funcionarios públicos, que se considera subversiva.

COLOMBIA

Ley sobre conciliación y arbitraje en los conflictos colectivos del trabajo de 4 de octubre de 1920.

Artículo 1.º Queda prohibido en todo establecimiento o empresa comercial o agrícola la suspensión colectiva de trabajo con motivo de algún conflicto entre patronos y obreros, sin que hayan procedido las tentativas de conciliación expuestas seguidamente.

TÍTULO I.—*Gestión directa.*

Art. 2.º Cuando se produzca en un establecimiento o empresa comercial, industrial o agrícola un conflicto colectivo que pueda determinar la suspensión del trabajo, los obreros y empleados nombrarán una Delegación de tres representantes, con objeto de presentar al patrono o Director de la empresa o del establecimiento, o a su representante, una relación de las peticiones que pretenden.

Sólo podrán ser elegidos Delegados los ciudadanos de Colombia mayores de edad, que formen parte desde más de seis meses del personal del establecimiento donde se haya producido el conflicto.

Art. 3.º El patrono, el Director del establecimiento, o su representante, estarán obligados a recibir a la Delegación de los empleados dentro de las veinticuatro horas siguientes a la recepción de la petición de entrevista.

Si el patrono, el Director o representante no se considerase autorizado para resolver el conflicto, deberá ponerlo inmediatamente en conocimiento de la persona que, según él, sea competente para ello, la cual deberá recibir a la Delegación dentro de las veinticuatro horas siguientes.

Si dicha persona no se estimare tampoco autorizada para la resolución, no podrá diferirse la respuesta más de cinco días, a menos de no mediar entre las partes un acuerdo o convenio estable-

ciendo un plazo mayor. Si la respuesta no fuere dada en dicho término, el patrono o el Director incurrirá en la responsabilidad penal prescrita por el art. 23.

Art. 4.º Caso de llegarse a un acuerdo entre el patrono, el Director y los empleados, dicho acuerdo tendrá fuerza obligatoria por el tiempo y conforme a las condiciones pactadas, debiendo consignarse en acta firmada por los Delegados obreros y por el Director o patrono, remitiéndose una copia auténtica a la primera autoridad política correspondiente.

Art. 5.º Si no pudiese llegarse a un acuerdo conforme al procedimiento fijado por el presente título, procederá una gestión conciliatoria, conforme a las disposiciones siguientes.

TÍTULO II.—*Conciliación.*

Art. 6.º Toda diferencia que no haya sido resuelta por gestión directa será sometida a la decisión de un tercero, nombrado de común acuerdo por las dos partes, o a la de dos personas designadas por cada una de las partes interesadas.

Los indicados conciliadores deben ser ciudadanos de Colombia, competentes en los negocios de la empresa o del establecimiento en cuestión y mayores de veintidós años de edad.

Art. 7.º La o las personas que acepten el cargo de conciliadores deben entrar en funciones en el término de veinticuatro horas después de su designación, y convocar inmediatamente a los Delegados de los empleados y a los de la empresa o establecimiento, a fin de que les comuniquen todos los datos e informaciones necesarias para cumplir su mandato.

Art. 8.º Los obreros pueden hacerse representar, ya por los Delegados indicados en el art. 1.º, ya por otras personas, siempre que su número no pase de tres y que reúnan las mismas condiciones que los primeros. La empresa o el establecimiento será representada por tres delegados, entre los cuales puede figurar el Jefe o Director de la empresa. Todos los Delegados deben conocer los negocios de que se trate y estar, además, apoderados en forma para suscribir cualquier acuerdo eventual, a menos que no se estipule que el acuerdo será firmado *ad referendum*.

Art. 9.º Los representantes de las dos partes deberán presentarse ante los conciliadores cada vez que se les requiera, a menos que aleguen un motivo de ausencia justificada. Están igualmente obligados a facilitar a los conciliadores todos los datos que po-

sean relativos a la diferencia o al litigio y al modo y forma posible de solucionarse.

Art. 10. Las informaciones proporcionadas por las partes tendrán un carácter confidencial y los conciliadores no podrán hacer uso de ellas sin ser previamente autorizados por aquellos de quienes provengan.

Art. 11. Los conciliadores procurarán encontrar una solución equitativa y satisfactoria para las dos partes en litigio.

Sus funciones finalizarán cuarenta y ocho horas después de comenzadas, a no ser que su mandato se prorrogue por común acuerdo de las dos partes.

Art. 12. La decisión, dictamen o juicio formulado por los conciliadores no tiene fuerza obligatoria para las partes contratantes. Siempre que recaiga acuerdo se consignará en acta, en la que se hará constar los poderes de los Delegados, cuyas estipulaciones tendrán fuerza obligatoria para las partes contratantes. Después de firmada el acta por los Delegados de las dos partes y por el o los conciliadores, la diferencia se declarará terminada.

Art. 13. Si no se llegase a un acuerdo, los conciliadores, después de firmar el acta en que conste la imposibilidad de resolver la diferencia por medio de un acuerdo, notificarán a los interesados que pueden recurrir al arbitraje.

Logrado acuerdo, sea o no aceptado, se enviará a la primera Autoridad política del lugar donde sea firmado un ejemplar auténtico del acta.

TÍTULO III.—*Arbitraje.*

Art. 15. Si las dos partes decidieren someter su diferencia al arbitraje, cada una designará un árbitro, que puede ser elegido entre los conciliadores.

Al tiempo de su primera reunión, el Consejo de arbitraje nombrará un tercer árbitro, dirimente o de calidad, para el caso en que los dos primeros no lleguen a un acuerdo sobre la solución de la diferencia; y si no llegaran a estar conformes sobre la elección del árbitro dirimente, la primera Autoridad política del lugar será considerada como tal.

Art. 16. El Consejo de arbitraje o sus Delegados estudiará el asunto, y reclamará después de los mandatarios de las dos partes todos los datos e informaciones que puedan aportarle estas últimas; podrá citar a los dos mandatarios cada vez que desee

escuchar sus deposiciones o nuevos informes; visitará, si lo cree necesario, los fábricas, empresas o establecimientos donde se ha producido la diferencia, procederá a las investigaciones y escuchará las deposiciones que juzgue útiles.

Art. 17. No se entenderá legalmente constituido el Consejo arbitral más que cuando estén presentes todos sus miembros. Pronunciará su decisión en los ocho días siguientes a su primera reunión, la cual deberá celebrar en las veinticuatro horas siguientes a la fecha de aceptación de su mandato.

Art. 18. La decisión del Consejo de arbitraje tiene fuerza obligatoria, y goza de las prerrogativas concedidas por la Ley al arbitraje.

Art. 19. Si uno de los miembros del Consejo faltara, será reemplazado siguiendo el mismo procedimiento que se empleó para el nombramiento de los miembros del Consejo.

Art. 20. La decisión arbitral será comunicada a los interesados en cuanto se pronuncie.

Art. 21. Mientras duren las deliberaciones del Consejo de arbitraje respecto a un conflicto que le esté sometido, no podrá producirse el paro colectivo del trabajo. Tampoco podrá tener lugar durante el tiempo por el cual sea válida la decisión arbitral.

Art. 22. El arbitraje será obligatorio en las empresas mencionadas a continuación, de las cuales depende la seguridad, la higiene y la vida económica y social de los ciudadanos, quedando prohibido todo paro colectivo de trabajo en tanto el Consejo de arbitraje formule su decisión:

- 1.º En las Empresas de transportes, comprendiendo los caminos de hierro, tranvías, embarcaciones fluviales y marítimas;
- 2.º Acueductos públicos;
- 3.º Alumbrado público;
- 4.º Empresas encargadas de la higiene y limpieza de las poblaciones, y
- 5.º Explotación de las minas nacionales.

TÍTULO IV.—*Penalidades.*

Art. 23. Quien impida el ejercicio de las funciones de los Delegados indicados en el título I incurrirá en una multa de 10 a 100 pesos, o en la prisión subsidiaria correspondiente, a razón de un día por cada dos pesos.

Art. 24. Aquel que fuere citado por el conciliador, el Consejo

de conciliación o el Consejo de arbitraje y no compareciere, sin alegar un motivo justificado y plausible o sin hacerse reemplazar por persona autorizada, será condenado a una multa de 10 a 100 pesos o a una pena de detención correspondiente.

Art. 25. El que acepte las funciones de Delegado estará obligado a asistir a todas las sesiones del Consejo hasta que éste pronuncie su decisión, a menos de impedírsele un motivo aceptado por el indicado Consejo. Todo árbitro que falte a la obligación antes indicada incurrirá en la multa de 100 a 500 pesos.

Art. 26. El culpable de incitación al paro colectivo del trabajo, en el caso de que el arbitraje sea obligatorio, será, si se demuestra su culpabilidad, condenado a una multa de 10 a 100 pesos, susceptible de ser conmutada en detención a razón de un día por cada dos pesos.

Art. 27. El culpable de incitación, ya al paro del trabajo, en contravención de las disposiciones de la presente Ley, ya a la resistencia a la decisión arbitral; o el que ofenda de palabra o de obra a los miembros de la Comisión de arbitraje, en el ejercicio de sus funciones o con ocasión o circunstancia de las mismas, será condenado a las penas indicadas en el artículo anterior si se demostrase su culpabilidad.

Art. 28. Si el paro se produce en alguna de las Empresas indicadas en el art. 22, el Gobierno estará autorizado a asumir la dirección y la explotación de acuerdo con los empresarios respectivos.

TÍTULO XV.—*Disposiciones generales.*

Art. 29. El término «empleado», en sentido de la presente Ley, se aplicará a todos los miembros del personal subalterno que trabajen en una misma Empresa o en un establecimiento, cualquiera que sean las funciones de los indicados miembros y el trabajo que ejecuten; y los términos «patrono, jefe o director», se aplicarán al propietario de la explotación o de la Empresa o a sus representantes.

Art. 30. El Alcalde será competente para imponer las penalidades indicadas por la presente Ley, que aplicará mediante un procedimiento breve y sumario. Su decisión será apelable ante la jurisdicción inmediata superior.

Art. 31. La Ley 79 de 1919 sobre huelgas se entenderá modificada conforme a las presentes disposiciones.

CHECOESLOVAQUIA

Ley de 25 de febrero de 1920 relativa a Tribunales arbitrales de las minas.

Artículo 1.º Las disposiciones de la Ley de 14 de agosto de 1895, referentes a las Asociaciones de obreros mineros, se entenderán modificadas en lo concerniente a los Tribunales de arbitraje por las disposiciones siguientes:

1.º Se establecerán Tribunales en los Consejos de distrito de Praga, Pilsen, Trautenau, Brůx, Carlsbad, Budweis, Ostrau (Moravie) y Brůnn.

Los gastos que ocasione el establecimiento de dichos Tribunales se sufragarán por los Consejos de distrito y por los dueños de las minas de la circunscripción interesada.

2.º Los Tribunales de arbitraje tendrán competencia para decidir en última instancia, en recurso de alzada, de las decisiones pronunciadas por los organismos siguientes:

a) Los Consejos de empresa, cuando se trate de cuestiones referentes a los sueldos y salarios, quejas relativas a la disciplina y despidos;

b) Los Consejos de distrito, cuando se trate de conflictos entre una Empresa y un Consejo de empresa.

3.º El Tribunal de arbitraje de las minas se compondrá de tres representantes del patrono, de tres representantes de los empleados, de tres representantes de los obreros y del Presidente. Será Consejero técnico permanente un representante de la Autoridad minera del distrito. Una Comisión paritaria, compuesta por un asesor por cada uno de los tres grupos, resolverá sobre cada caso, correspondiendo al Presidente determinar la composición de la Comisión.

Los asesores serán propuestos por los organismos competentes y nombrados por el Ministro de Obras públicas, que designará también el representante de la Autoridad minera del distrito. El Presidente será elegido por los asesores, pudiendo ser sólo Pre-

Presidente un Juez perteneciente a la circunscripción a la que corresponda el Tribunal de arbitraje.

Si el Presidente no fuere elegido por unanimidad, será nombrado por el Ministro de Obras públicas, de acuerdo con el de Justicia, que en todos los casos deberá confirmar la elección.

4.º Los suplentes del Tribunal serán nombrados conforme al artículo 3.º, y en caso de que algún Vocal efectivo no pueda formar parte del Tribunal por cualquier razón, será reemplazado por un suplente que pertenezca a su grupo.

5.º Todos los miembros del Tribunal de arbitraje, salvo los funcionarios del Estado, deberán prestar juramento, ante el Presidente, de cumplir sus funciones en conciencia y con celo y guardar el secreto profesional.

6.º Los recursos se formularán ante el Tribunal de arbitraje, por escrito, en el plazo de quince días a contar del en que la resolución recurrida se haya dictado.

7.º No deberán actuar en calidad de miembros del Tribunal de arbitraje las personas contra las cuales existan motivos de exclusión o de recusación, en virtud de las disposiciones de la Ley sobre la competencia judicial. El Tribunal resolverá sobre las alegaciones formuladas contra sus individuos en ausencia del miembro de que se trate.

8.º Las sesiones del Tribunal de arbitraje serán públicas. La decisión se dictará por mayoría absoluta de todos los miembros del Tribunal que hayan tomado parte en todas las sesiones. El Presidente votará en último lugar. El representante de la Autoridad minera del distrito no estará presente en el acto de la votación.

9.º Las partes podrán hacerse representar ante el Tribunal de arbitraje por compañeros, agentes de organizaciones profesionales o por Jefes de la Empresa o sus empleados. Los abogados no podrán representar a las partes.

10. El Presidente publicará la sentencia inmediatamente después de deliberar secretamente. La sentencia será redactada por escrito, firmada por el Presidente y comunicada a las partes dentro de los ocho días de haberse dictado. El Tribunal podrá también acordar si la sentencia debe publicarse en el establecimiento o en los diarios.

11. El procedimiento en los Tribunales de arbitraje estará exento de gastos de timbre y otros impuestos.

12. Las funciones de miembro del Tribunal de arbitraje son

honoríficas. El asesor no tendrá derecho más que al reembolso de los gastos que haya devengado. Los gastos hechos por los mineros que asistan en calidad de asesores les serán reembolsados por el Consejo de distrito; los de las explotaciones, por sus organizaciones, y los de los funcionarios del Estado, por el Estado, siempre que el Tribunal no adoptare otra decisión sobre este extremo.

Las personas que promuevan cuestiones sin fundamento justificado serán castigadas con multas, cuyo producto se entregará al Consejo de distrito, a fin de que lo empleen en favor de las instituciones de Previsión, y, a petición de la parte contraria, podrán ser también condenadas a las costas del litigio. El Presidente podrá determinar la cuantía de las multas.

13. El procedimiento ante el Tribunal de arbitraje se regirá, en primer término, por las reglas del Código de procedimiento penal cuando se trate de cuestiones concernientes a la disciplina, y en los demás casos, por las prescripciones del Código de procedimiento civil.

14. Los acuerdos y sentencias de Tribunales de arbitraje de Minas serán ejecutados por el Poder judicial o, en su defecto, por las Autoridades administrativas.

Art. 2.º La presente Ley entrará en vigor en los distritos indicados en el art. 1.º, y en Eslovaquia, en la fecha fijada por una Ordenanza del Ministro de Obras públicas, de acuerdo con los otros Ministros interesados.

Art. 3.º El Ministro de Obras públicas se encargará de la ejecución de la presente Ley, de acuerdo con los Ministros de Justicia, de Comercio y de Previsión social.

DINAMARCA

Ley de 21 de diciembre de 1921, relativa a la intervención en los conflictos del trabajo.

Artículo 1.º El Ministerio del Interior, a propuesta del Tribunal permanente de arbitraje, nombrará tres conciliadores para la totalidad del Reino, encargados de cooperar a la solución de los conflictos entre patronos y obreros en la forma prescrita por las disposiciones de la presente Ley. Los nombramientos se harán por tres años. No obstante, uno de los tres primeros conciliadores nombrados con arreglo a las disposiciones de la presente Ley, deberá cesar al finalizar cada uno de los años 1923 y 1924 respectivamente; la cuestión de saber cuál será el conciliador que deba cesar se resolverá por sorteo. Todos los años, en el mes de diciembre, se nombrará un conciliador para reemplazar al que cese a fin de año. Los salientes podrán ser reeligidos.

La propuesta hecha por el Tribunal permanente de arbitraje deberá ser apoyada, por lo menos, por uno de los individuos del Tribunal elegido por los patronos o los obreros. Si no se hiciere propuesta de esta clase lo más tarde el 15 de enero de 1922 (para las recomendaciones siguientes, lo más tarde el 15 de diciembre de cada año), el Ministro del Interior procederá a dicho nombramiento independientemente de toda propuesta.

Si uno de los conciliadores falleciere o presentare su dimisión al Ministerio del Interior y éste la aprobare, el Tribunal permanente de arbitraje hará una propuesta conforme a las prescripciones procedentes en el término de un mes a contar de la petición de dicha propuesta por el Ministerio del Interior. De no hacerse la propuesta en el plazo indicado, el Ministro nombrará un nuevo conciliador independientemente de toda propuesta, el cual cesará en la fecha en que hubiera cesado la persona a quien reemplace.

Art. 2.º Los conciliadores elegirán de su seno un Presidente

que dirija los asuntos del Consejo de conciliación (*Forligsinstitution*) durante un año.

Los conciliadores deberán estar continuamente al tanto de las condiciones generales de trabajo y especialmente de los salarios, y se reunirán con la frecuencia que sea necesario, a convocatoria del Presidente, para discutir, bajo su dirección, la situación existente en el momento de que se trate.

El Consejo de conciliación podrá requerir de todo organismo patronal u obrero que le envíe copia de contrato colectivo que haya celebrado.

En un Reglamento formulado para cada año o para cada caso especificarán los conciliadores las cuestiones del trabajo en que deberá intervenir cada uno de ellos, si procede. Cada conciliador deberá efectuar la intervención cuya responsabilidad asuma, sin ayuda de los otros conciliadores, salvo en los casos previstos en el art. 5.º, y terminarla, aunque su mandato hubiere expirado en el intervalo.

El Consejo de conciliación enviará al Ministro del Interior una Memoria anual de su funcionamiento.

Art. 3.º Si hubiere motivos para temer una suspensión de trabajo, o si ésta existiera ya, y si el conciliador a que corresponda el caso en cuestión (véase el penúltimo párrafo del art. 2.º) estimare que la extensión y efectos de la huelga son de importancia pública considerable, podrá, por su propia iniciativa o a petición de una de las partes, convocar a los interesados en el conflicto para entablar negociaciones, en todos los casos en que ya se hubieren celebrado negociaciones entre las partes conforme al Reglamento acordado entre ellas y hubieren sido declaradas sin resultado por una de las mismas. Las partes designarán sus representantes; éstos, sin embargo, deberán pertenecer a los organismos o Federaciones interesados.

Las partes deberán comparecer cuando sean convocadas por el conciliador.

Art. 4.º Cuando el conciliador haya convocado a las partes para entablar negociaciones, se esforzará en llegar a una solución amistosa y podrá hacer proposiciones sobre las concesiones que conviene hacer al efecto. Si lo considera conveniente, podrá presentar un proyecto de solución, el cual, no obstante, no podrá ser publicado sin su consentimiento antes que las dos partes hayan comunicado su respuesta en lo que concierne a dicho proyecto. Antes de presentar ésta, el conciliador deberá discutir su forma y

su fondo con dos representantes de las partes, así como con un representante de cada una de las Federaciones, si las partes pertenecen a una Federación.

Art. 5.º Si los conciliadores estimaren que un conflicto planteado es de importancia pública considerable, podrán acordar intervenir los tres en el mismo. Todo acuerdo de esta naturaleza será comunicado a los organismos y Federaciones interesados, y los tres conciliadores tomarán parte en las negociaciones, que serán dirigidas por el Presidente mencionado en el art. 2.º

Art. 6.º Si durante un conflicto que hubiere dado lugar a la intervención en virtud de las disposiciones del art. 3.º surgieren desavenencias acerca de los salarios, de la duración del trabajo, de las horas suplementarias, etc., y con objeto de resolver el conflicto fuere necesario un conocimiento exacto de las condiciones reales de dichas cuestiones, el conciliador podrá requerir a las partes a que les suministren los datos relativos a ellas.

Si los datos le parecieren inexactos o insuficientes, el conciliador podrá pedir al Tribunal permanente del Trabajo que oiga a los testigos.

El conciliador tendrá derecho a asistir a la audiencia de los testigos por el Tribunal permanente de Arbitraje, y podrá pedir que se les dirijan preguntas complementarias sobre los puntos especificados en el párrafo primero, y a que puedan dar lugar sus declaraciones.

Art. 7.º Cuando una propuesta de solución se ponga a votación en un organismo, no podrá ser presentada en otra forma que la redactada por el conciliador, y los votos se emitirán por simple «sí» o «no». Cuando se conozcan los resultados de la votación, el organismo deberá comunicar inmediatamente, por escrito, al conciliador los votos afirmativos y negativos emitidos, así como el número total de miembros con derecho a voto. Cuando deba procederse a la votación, el organismo deberá velar por que todos los individuos con derecho a voto se enteren previamente del proyecto de solución en su totalidad.

Art. 8.º Queda prohibido expedir certificados y levantar actas sobre las declaraciones o propuestas hechas por las partes durante las negociaciones dirigidas por un conciliador, salvo si las dos partes hubieren celebrado un acuerdo consignado en acta.

Art. 9.º Los créditos necesarios para cubrir los gastos de haberes de funcionarios de oficinas y otros se incluirán en el Presupuesto anual del Estado o serán objeto de una Ley especial.

Las cuestiones relativas a la competencia de los conciliadores podrán ser sometidas a la decisión del Tribunal permanente de arbitraje.

Art. 10. La presente Ley entrará en vigor el 1.º de enero de 1922, fecha en la cual quedará derogada la Ley número 20 de 18 de enero de 1918, y subsistirá en vigor hasta el 1.º de enero de 1926; lo más tarde al comenzar la legislatura de 1925-1926, el Ministro del Interior presentará al Parlamento un proyecto de renovación o modificación de la Ley.

ESTADOS UNIDOS (Kansas).

Tribunal industrial.

Ha sido creado en 1920 y modificado en 1921, con atribuciones tan amplias, que más que de un Tribunal le dan la fisonomía de una Comisión ejecutiva.

I. Se compone de tres Jueces nombrados por el Gobernador con la aprobación del Senado: el primero, por un año; el segundo, por dos, y el tercero, por tres, y así sucesivamente, siendo el Presidente el designado para tres años.

II. Quedan sometidos a las prescripciones de la Ley los patrones y los obreros pertenecientes a alguna de estas industrias, relativas a la alimentación, al vestido, al combustible, al transporte de los productos de los mismos y a los declarados como de utilidad pública por las Leyes.

III. El ejercicio de estas industrias cae bajo la intervención del Gobierno, al efecto de conservar la paz general, proteger la salud pública, prevenir los conflictos industriales, el desorden y el despilfarro y asegurar la marcha regular de los servicios que afecten directamente a las condiciones de la vida y al bienestar general.

IV. El Tribunal goza de plenos poderes para vigilar, dirigir y fiscalizar los trabajos y el funcionamiento de las industrias previstas por la Ley y para adoptar todas medidas necesarias concernientes a la justa y rápida ejecución de la Ley.

V. Declara la Ley expresamente que para la paz, la higiene y el bienestar general del Estado, es indispensable que las industrias y servicios especificados por la Ley funcionen continua y eficazmente, con objeto de que la población pueda vivir segura y tranquilamente, mediante la obtención de los alimentos necesarios a su subsistencia.

VI. Persona alguna, individual o colectiva, puede de ninguna manera impedir, retardar, limitar o suspender dicho funcionamiento constante y suficiente, sustrayéndose a la ejecución de.

la Ley; no pudiendo nadie realizar un acto en contrario, ni dejar de cumplir disposición alguna de ella

VII. En caso de conflicto entre agrupaciones de éstos, el cual estime el Tribunal que puede perturbar el funcionamiento de las industrias o de los servicios a que se refiere la Ley, o provocar disturbios o despilfarros, o amenazar la paz o la salud pública, por su gozar de facultad para convocar, por su propia iniciativa, a convocar a las partes interesadas para examinar las causas del conflicto, adoptar resoluciones temporales para dejar a salvo la paz y la prosperidad pública y para proteger los derechos de las partes y los intereses públicos, examinar documentos y testigos, estudiar las condiciones de existencia de los obreros, comparar los salarios con los beneficios, estudiar los derechos y el bienestar del público y solucionar todas las cuestiones mediante decisiones.

VIII. Puede también intervenir a petición de parte interesada, de contribuyentes del Municipio en la que estén sitas las industrias y a petición del Procurador general.

IX. Al notificar su resolución a cada una de las partes, especificará las condiciones bajo las cuales se explotaría la industria o servicio (horas de trabajo, reglamentos, costumbres, salario mínimo, escala de salarios), las cuales habrán de ser justas y razonables, de modo que permitan a las industrias y servicios continuar funcionando en forma satisfactoria, que contribuya a la prosperidad general.

X. Las condiciones regirán por el término que fije el Tribunal o hasta que se modifiquen por voluntad de las partes. Sin embargo, si una de las partes, después de haber aplicado de buena fe una resolución del Tribunal durante un período de sesenta días por lo menos, estima que aquélla es injusta, o imposible de ejecutar, podrá acudir al Tribunal solicitando su revisión, el cual resolverá con las mismas formalidades que para la resolución.

XI. Con el fin de favorecer el interés general, los obreros de las industrias y servicios sujetos a la Ley recibirán un salario equitativo y trabajarán en condiciones de salud y de moralidad satisfactorias, y, a su vez, el capital deberá recibir una remuneración también equitativa. Toda persona tiene el derecho de escoger libremente su trabajo y de celebrar contratos justos y razonables. Si el Tribunal, a petición de parte, considera que las condiciones de alguno son injustas o no acomodadas a razón, puede modificarlas.

XII. Si alguna de las partes se negare a conformarse a la resolución del Tribunal, éste podrá llevar el asunto ante el Tribunal Supremo de Kansas para lograr la ejecución de aquélla. Igualmente, si cualquiera de los interesados considerase lesiva una resolución, le asiste el derecho de alzarse ante el Tribunal Supremo, el cual podrá practicar nuevas pruebas.

XIII. Toda Asociación obrera de las industrias o servicios a que se contrae la Ley gozará de personalidad civil, con facultad de celebrar contratos colectivos, así como las demás Asociaciones. No obstante, los individuos de estas últimas, o sea de las que carecen de personalidad civil, que deseen utilizar tal derecho, habrán de designar por escrito uno o más apoderados, con la expresa facultad de otorgar el contrato.

XIV. No es lícito el despedir a un obrero, o perjudicarlo en algún modo, por razón de haber sido testigo en alguna reclamación ante el Tribunal, o haberla formulado con motivo de un conflicto entre patronos y obreros. Queda igualmente prohibido todo concierto o acuerdo entre dos o más personas con objeto de perjudicar de cualquier modo a otras personas o a una Asociación en sus negocios, trabajos, o atentar contra su seguridad mediante *boycotts*, propaganda hostil o por otros medios, con motivo de medidas adoptadas en virtud de resoluciones del Tribunal, o por haber intentado una acción ante el Tribunal.

XV. Se prohíbe a todo individuo o Asociación propietaria de una industria o servicio sometida a la Ley limitar o cesar voluntariamente la explotación, con la mira de reducir la producción o el transporte o de afectar los precios al efecto de sustraerse a las disposiciones de la Ley, si bien podrá solicitar del Tribunal una confirmación en tal sentido, que podrá ser concedida, siendo fundada y de buena fe.

XVI. Las industrias de estación, o influenciadas por las condiciones del mercado o la índole de los negocios, a instancia de parte, y previas las debidas informaciones, podrán ser objeto de una reglamentación especial, dejando a salvo el interés general y los derechos de patronos y obreros.

XVII. Las disposiciones de la Ley no suponen restricción alguna del derecho de cada obrero de cesar en su trabajo en cualquier momento; pero no podrá concertarse con otros para que lo abandonen con el propósito de retardar o suspender la explotación de alguna de las industrias o servicios objeto de la Ley. Se prohíben la intimidación, la amenaza o las injurias encaminadas

a procurar que una persona deje su ocupación, o no la acepte en cualquiera de los trabajos de que se trata.

XVIII. La infracción de las disposiciones de la Ley o de una resolución del Tribunal se castigará con multa de 1.000 dollars, como máximo, o prisión de un año, o las dos sanciones a la vez.

Todo agente de una Asociación de alguna de las industrias materia de la Ley, todo agente de un Sindicato obrero y todo patrono que, prevaliéndose de la autoridad o de la influencia de que disponga, en virtud de su situación oficial o de su calidad de patrono, para obligar a otra persona a infringir una disposición de la Ley, sufrirá una multa de 5.000 dollars, como máximo, y de prisión, con trabajos forzados, hasta dos años, o sólo una de estas dos penas.

XIX. En caso de suspensión, de limitación o de cesación de la explotación de alguna industria o de algún servicio en contra de lo dispuesto en la Ley o a los fallos del Tribunal, si estimare éste que la suspensión, la limitación o la cesación afecta seriamente a la prosperidad del Estado, poniendo en peligro la salud o la paz pública, el Tribunal puede recabar de la Autoridad competente la facultad de incautarse, intervenir, dirigir y explotar la industria o servicio de que se trate, durante la crisis, recibiendo los propietarios la correspondiente indemnización, y percibiendo los obreros su justo salario.

XX. Caso de suscitarse alguna divergencia entre patronos y obreros respecto a la duración del trabajo, a los salarios, a las condiciones de vida y del trabajo en una industria de las no comprendidas en la Ley, las partes contendientes, por mutuo acuerdo, escrito y firmado, y con el beneplácito del Tribunal, pueden someter a éste sus diferencias, teniendo la resolución el mismo carácter obligatorio que si se tratare de una industria o servicio de utilidad pública.

XXI. Toda decisión del Tribunal, relativa a tarifa de salarios o mínimo de éstos, será estimada justa; y si la tasa de aquéllos es superior a los salarios corrientes en la industria o servicio en cuestión, todos los obreros tendrán derecho al salario mínimo o al de tarifa desde la fecha de la resolución. Tendrán derecho además, sea individual, sea colectivamente, si se tratare de Asociaciones sin personalidad civil, a percibir la diferencia entre los salarios pagados y el salario mínimo o de tarifa. Los patronos a quienes afectare la Ley llevarán cuenta de los salarios abonados

a los obreros interesados por virtud de una instancia o de una información; y si la resolución fijase un salario inferior al pagado hasta entonces, les asistirá el mismo derecho para recuperar la diferencia.

XXII. Se interpretarán con criterio amplio las disposiciones de la Ley relativas a los poderes, a la autoridad y a la competencia del Tribunal, confiriéndole expresamente todas las atribuciones necesarias para asegurar la ejecución de aquéllas.

GRAN BRETAÑA

Ley de 20 de noviembre de 1919 sobre Tribunales industriales.

TÍTULO I.—*Tribunales industriales.*

Artículo 1.º 1.º Con objeto de regular los conflictos obreros conforme a las disposiciones de la presente Ley, se establecerá un Tribunal industrial permanente, en el cual los miembros serán nombrados por el Ministro del Trabajo. De estos miembros, unos serán independientes; otros representarán a los patronos; otros representarán a los trabajadores, y habrá además una o varias mujeres.

2.º Un miembro del Tribunal industrial ejercerá sus funciones durante el período de tiempo para el que haya sido nombrado por el Ministro.

3.º Para cada asunto que pueda ser sometido al examen del Tribunal, el Presidente elegirá entre los miembros del Tribunal aquellos que deban actuar en cada caso.

4.º El Presidente del Tribunal y el Presidente de cada Sección del Tribunal serán elegidos entre las personas independientes arriba mencionadas; serán nombrados por un decreto del Ministro, aplicable a todos los casos o a un caso particular.

Art. 2.º Todo conflicto obrero, en el sentido que la presente Ley define este término, que se haya promovido ya, o amenace promoverse, podrá ser puesto en conocimiento del Ministro, por una de las partes contendientes, o en su nombre; el Ministro deberá examinar entonces el caso, y tomar las medidas que le parezcan más a propósito para solventarlo.

2.º Cuando un conflicto obrero exista o amenace producirse, el Ministro podrá, conforme a lo indicado más adelante, si lo juzga conveniente y si las dos partes consienten en ello:

- a) Remitir la decisión al Tribunal industrial, o
- b) Remitir la decisión al arbitraje de una o varias personas nombradas por él, o
- c) Remitir la decisión a un Consejo de arbitraje que compren

da una o varias personas designadas por los patronos interesados o sus representantes, un número igual de personas designadas por los trabajadores interesados o sus representantes, y un Presidente independiente, nombrado por el Ministro. Para facilitar la designación de los miembros de un Consejo de arbitraje, el Ministro de Trabajo formará una lista de personas que le parezcan calificadas para tratar del caso, en la cual lista se inscribirán también mujeres.

3.º El Ministro podrá someter al Tribunal industrial, en consulta, todo asunto que surja de un conflicto obrero, o resulte de un conflicto de este género, o esté relacionado con los conflictos obreros en general, o con una categoría particular de conflictos obreros; o, en fin, cualquiera otro que sea, que le parezca útil someter a dicho Tribunal.

4.º Si en un oficio o en una industria cualquiera, a consecuencia de un convenio celebrado entre grupos de patronos y grupos de trabajadores que representen respectivamente una parte importante de trabajadores y de obreros adscritos a este oficio o a esta industria, existiese una organización destinada a asegurar, por vía de conciliación o arbitraje, una solución de los conflictos que puedan promoverse en este oficio o en esta industria, tomada en un conjunto o en una de sus partes, el Ministro no podrá someter el caso a la resolución ni al consejo del Tribunal industrial, conforme a las prescripciones antes enunciadas, a menos que las dos partes consientan en ello, y en el caso de que no hayan podido llegar a entenderse por intermedio de la organización arriba mencionada.

Art. 3.º 1.º El Ministro determinará por un decreto las reglas que sirvan de base para el procedimiento del Tribunal, o éste quedará autorizado para establecerlas por sí mismo; estas reglas, entre otras cosas, definirán las condiciones en las cuales el examen de ciertas cuestiones se confiará a un solo miembro del Tribunal, preverán el caso en que el Tribunal pueda actuar en dos o más Secciones y aquellos en los que esté facultado para llamar a sí asesores, ya hombres o mujeres.

Estas reglas permitirán al Tribunal, o a una Sección cualquiera del Tribunal, actuar, no obstante cualquier ausencia de sus miembros, y solucionar cualquiera dificultad que surja con motivo de la interpretación de una resolución, sin que haya necesidad de pedir un nuevo informe sobre la cuestión o de someter el asunto a nuevo examen.

2.º El Ministro formulará por un Decreto las reglas que sirvan de base al procedimiento en el caso de que un asunto sea sometido a la decisión de uno o de varios árbitros nombrados por el Ministro.

3.º La Ley de 1889 sobre arbitraje no se aplicará a ningún caso sometido al Tribunal industrial, ni a ninguno de los casos en que se recurra al arbitraje en virtud de la presente Ley.

4.º Cuando los miembros del Tribunal industrial no puedan ponerse de acuerdo para adoptar una resolución, el asunto será decidido por el Presidente, quien tendrá en este caso todos los poderes de un tercero en discordia.

5.º Cuando un litigio obrero, sometido al examen del Tribunal industrial, ofrezca, ya respecto de los salarios, de las horas de trabajo, o, en general, de la remuneración del trabajo y de las condiciones en las cuales el trabajo se efectúa, cuestiones que se rijan por distinta Ley que la presente, el Tribunal no podrá tomar ninguna resolución que esté en desacuerdo con las prescripciones de aquella Ley.

TÍTULO II.—*Comisión de encuesta.*

Art. 4.º 1.º Cuando exista un conflicto cualquiera o amenace producirse, bien este conflicto esté o no sometido a la jurisdicción del Ministro en virtud de las disposiciones del título I de la presente Ley, el Ministro averiguará sus causas y su naturaleza, y, desde el momento en que una cuestión le parezca relacionarse con este conflicto, podrá, si lo juzga pertinente, someterla al examen de una Comisión de encuesta nombrada por él a este efecto, y esta Comisión, a su vez, deberá proceder a una encuesta que será pública o no, según crea, sobre el caso que le ha sido sometido, y elevará un informe al Ministro sobre la cuestión.

2.º La Comisión de encuesta, creada en virtud de la presente Ley (a continuación, «una Comisión de encuesta»), comprenderá un Presidente y cualquier otra persona que el Ministro juzgue oportuno nombrar, o si el Ministro así lo decide, se compondrá de una sola persona nombrada por él.

3.º La Comisión de encuesta podrá actuar, no obstante cualquier ausencia de sus miembros.

4.º El Ministro determinará por un Decreto las reglas que sirvan de base al procedimiento de cualquiera Comisión de encuesta, particularmente las concernientes a la convocatoria de testi-

gos, al *quorum*, al nombramiento de Comités y aquellas que permitan a la Comisión el examen de todos los documentos que considere referentes al asunto en cuestión.

5.º Si los Reglamentos establecidos en virtud del presente artículo lo autorizan, y en la medida que lo autoricen, una Comisión de encuesta podrá ordenar, a cualquiera persona que le parezca estar en posesión de datos que interesen para la investigación, que suministre, por escrito o de otro modo, todos los informes útiles que desee la Comisión, y en caso de necesidad que comparezca ante la Comisión misma a deponer bajo juramento, o podrá también encargar a otra persona, convenientemente autorizada, para que pueda tomarlo.

Art. 5.º 1.º Una Comisión de encuesta podrá, si lo juzga conveniente, hacer informaciones con carácter provisional.

2.º Todo informe de una Comisión de encuesta, y todo informe redactado por una minoría de dicha Comisión, serán presentados, en el más breve plazo posible, a las dos Cámaras del Parlamento.

3.º Bien antes o después de que un informe de este género haya sido presentado al Parlamento, el Ministro podrá publicar o hacer publicar, con intervalos dados y del modo que le parezca más conveniente, cualquier informe obtenido o cualquiera conclusión formulada por la Comisión de encuesta al terminar o en el curso de sus funciones.

Sin embargo, ningún informe o publicación hecha o autorizada por la Comisión o por el Ministro podrá divulgar un informe obtenido por la Comisión en el curso de su encuesta, y concerniente a un Sindicato o a una Empresa particular (ya se refiera al nombre de un individuo, de una razón social o de una Compañía), si este informe no pudiera obtenerse más que por medio de las declaraciones testificales hechas en la encuesta, a menos que se obtenga para ello permiso del Secretario del Sindicato, del individuo, de la razón social o de la Compañía en cuestión, y tampoco podrá ningún miembro de la Comisión, ni persona alguna que haya tomado parte en la encuesta, divulgar un informe de este género sin un permiso semejante al anterior.

TÍTULO III.—*Prórroga de ciertas disposiciones de la Ley de 1918 sobre la reglamentación temporal de los salarios.*

Art. 6.º 1.º Las disposiciones de la Ley de 1918, sobre la reglamentación temporal de los salarios, que están especificadas en el Anejo de la presente Ley, quedarán en vigor, a reserva de las modificaciones especificadas en la segunda columna de dicho Anejo, hasta el 30 de septiembre de 1920.

2.º Si, antes de votarse la presente Ley, un asunto cualquiera hubiese sido sometido a la resolución de una Autoridad constituida por la Ley de 1918 sobre la reglamentación temporal de los salarios, y de conformidad con esta Ley, y no hubiese recaído para entonces resolución definitiva, el Ministro podrá, por un Decreto, transferir el conocimiento del asunto en cuestión al Tribunal industrial, y, en este caso, la decisión de este Tribunal tendrá el mismo valor que si la resolución hubiese sido dada por la Comisión de arbitraje temporal, en virtud de la Ley de 1918.

TÍTULO IV.—*Disposiciones generales.*

Art. 7.º Todos los gastos ocasionados por el Ministro para la ejecución de la presente Ley, comprendidos los gastos del Tribunal industrial y los de la Comisión de encuesta, serán sufragados por el Estado.

Art. 8.º Explicación de los términos empleados en la presente Ley:

La expresión «conflicto obrero», significa cualquier conflicto o cualquiera discusión sobrevenida entre patronos y trabajadores, o entre trabajadores y trabajadores, cuando el conflicto ver-se sobre el empleo de cualquiera persona, o la remuneración que obtenga de su trabajo, o acerca de las condiciones bajo las cuales el trabajo se efectúe.

La expresión «trabajador» designa toda persona que ha aceptado un contrato de parte de un patrono, o que trabaja por contrato para este patrono, que el contrato en cuestión se refiera a un trabajo manual, a un trabajo de oficina, o a cualquier trabajo, bien sea el contrato expreso o tácito, oral o escrito, bien sea un contrato de arrendamiento de servicios o de aprendizaje, o bien una obligación de ejecutar personalmente un trabajo o una tarea cualquiera.

Art. 9.º Un Reglamento complementario de la presente Ley definirá los casos en los cuales una persona puede hacerse representar por un Abogado o un Procurador en las instancias obligatorias, en virtud de la presente Ley, ante el Tribunal industrial, un árbitro o una Comisión de encuesta, y salvo en los casos previstos por el Reglamento en cuestión, nadie tendrá el derecho de hacerse representar en las instancias de este género por un Abogado o un Procurador.

Art. 10. La presente Ley no será aplicable a las personas que estén empleadas en la Flota, el Ejército o la Aviación, al servicio de la Corona; pero fuera de este caso, se aplicará a los trabajadores empleados por la Corona o por la Autoridad de la Corona, como si fuesen empleados por un particular o por orden de un particular.

Art. 11. En el caso de un conflicto obrero en la industria agrícola, el Ministro, en virtud de la presente Ley, obrará de acuerdo con el Consejo de Agricultura y de Pesca.

Art. 12. 1.º En la aplicación de la presente Ley a Escocia, toda mención de un árbitro (*umpire*) será reemplazada por la de un *oversman*, y la mención del Consejo de Agricultura y de Pesca se entenderá por la del Consejo de Agricultura para Escocia.

2.º En la aplicación de la presente Ley a Irlanda, la mención del Consejo de Agricultura y de Pesca será reemplazada en períodos determinados por la de Dirección de Agricultura e Instrucción Técnica.

Art. 13. El Ministro presentará en períodos determinados al Parlamento un informe sobre las medidas que haya tomado en virtud de los poderes que le confiere la presente Ley.

Art. 14. La presente Ley podrá ser designada bajo el título de «Ley de 1919 sobre Tribunales industriales».

ANEJO

DISPOSICIONES MANTENIDAS

Artículo 1.º (Obligación de pagar los salarios a un tipo prescrito.)

MODIFICACIONES

Desde que entre en vigor la presente Ley, el poder de sustituir al tipo prescrito por otro tipo obligatorio cualquiera no podrá ser ejercitado, sin perjuicio, sin embargo, de todo tipo que haya sido sustituido al tipo

prescrito, antes de ponerse en vigor la presente Ley, y que continuará siendo obligatorio, aun si el tipo sustituido no ha sido todavía aplicado en la fecha indicada, y sin perjuicio de cualquier tipo que sustituya al tipo presente por una decisión del Tribunal industrial, dictada en virtud de las disposiciones del título III de la presente Ley, que continuará igualmente siendo obligatoria.

Párrafo 2.º del art. 2.º (Reglamento contencioso.)

Desde la vigencia de la presente Ley, en lugar de someter el caso litigioso a la decisión de las Autoridades nombradas en el párrafo 2.º, y conforme al procedimiento especificado en este artículo, se les someterá al Tribunal industrial.

Las palabras «sobre la cuestión de saber si en otro tipo debe ser sustituido al tipo prescrito» serán consideradas como nulas, y la reserva determinada en el párrafo 2.º dejará de aplicarse.

Art. 3.º (Poder para proceder a una encuesta.)

Art. 4.º (Definición del tipo prescrito de salarios.)

Art. 5.º (Procedimiento.)

Desde la vigencia de la presente Ley, toda mención de la Comisión temporal de arbitraje será reemplazada por una mención del Tribunal industrial.

APÉNDICE

Decreto del Ministro del Trabajo de 15 de mayo de 1920 reglamentando el procedimiento del Tribunal industrial.

1.º En los términos de este Reglamento, la expresión «la Ley» significa la Ley de 1919 sobre Tribunales industriales; la expresi-

sión «el Ministro» designa el Ministro del Trabajo; la expresión «el Tribunal» significa el Tribunal industrial; la expresión «Sección» designa todo el grupo de miembros del Tribunal constituido a elección del Presidente para examinar y regular todo asunto sometido al Tribunal.

2.º El Tribunal puede actuar en una o varias Secciones.

3.º Todo asunto sometido a la decisión del Tribunal puede, a elección del Presidente, ser examinado y regulado por un solo miembro del Tribunal.

4.º El Tribunal puede, al arbitrio del Presidente, en todos los casos en que lo crea conveniente, aconsejarse de uno o varios asesores, y puede resolver el asunto en cuestión enteramente o en parte, con ayuda de este asesor o de estos asesores.

5.º A reserva del consentimiento de las partes interesadas, el Tribunal puede actuar, no obstante cualquier ausencia de sus miembros, y ningún acto del Tribunal, ninguna providencia o decisión podrán ser discutidas o anuladas so pretexto de una ausencia de este género, siempre que el consentimiento antes mencionado haya sido previamente obtenido.

6.º El Tribunal podrá corregir, mediante una decisión cualquiera, todo error o falta de copia que resulte de un *lapsus* o de una omisión accidental.

7.º Si se presentare una dificultad cualquiera con motivo de la interpretación de una resolución del Tribunal, el Ministro, o cualquier persona interesada, puede pedir que la dificultad en cuestión sea resuelta, y el Tribunal fallará sobre el caso después de haber oído a las partes, o sin haberlas oído, si el consentimiento de las partes ha sido obtenido previamente. La decisión del Tribunal será notificada a las partes, y se considerará tan validera como si se tratase de una resolución completamente nueva.

8.º Será permitido hacerse representar por un Abogado o un Procurador, si el Tribunal lo consiente.

9.º A reserva de las prescripciones antes señaladas, el Tribunal puede, a su arbitrio, establecer las reglas que haya de seguir en su procedimiento.

10. El presente Decreto puede ser citado bajo el título de «Decreto de 1920 reglamentando el procedimiento del Tribunal industrial».

LUXEMBURGO

Decreto de 8 de octubre de 1920 modificando el de 26 de agosto de 1919 sobre Consejos de fábrica.

En todas las Empresas industriales que ocupen ordinariamente más de 15 obreros se establecerá, al mes de poner en vigor este Decreto, o, según los casos, a la apertura o reapertura de un establecimiento, un *Consejo de fábrica permanente*.

Este Consejo tiene por misión favorecer el acuerdo entre patronos y obreros y regular de manera legal los asuntos comunes. Los trabajos del Consejo, en relación con la dirección del establecimiento, irán encaminados a tratar de las cuestiones relativas al bien moral y material de los obreros, y atenderán especialmente los deseos y proposiciones concernientes al contrato de trabajo, las instituciones del establecimiento encaminadas al bienestar y los problemas relativos a salarios y otras condiciones del trabajo.

El Consejo se compone de miembros efectivos y de igual número de miembros suplentes elegidos por los obreros.

El número de miembros efectivos se fijará de la manera siguiente:

Si el establecimiento cuenta de 15 a 30 obreros, 1 miembro; ídem íd. de 31 a 50 íd., 2 íd.; ídem íd. de 51 a 80, 3 íd.; ídem íd. de 81 a 120, 4 íd.; ídem íd. de 121 a 150, 5 íd.

Si el número de obreros es superior a 150, el número de miembros del Consejo aumenta en 1 por cada 50 obreros, sin que puedan pasar nunca de 15.

Si el establecimiento se compone de diferentes divisiones, se establecerá, a propuesta del Consejo principal, un Consejo de división, siempre que cada una ocupe, al menos, 15 obreros. Los Consejos de división se formarán de la misma manera que el Consejo principal, y sus atribuciones no se extenderán más que a los asuntos internos de las divisiones respectivas.

Cuando una Empresa se componga de varios establecimientos

distintos, el Director general del servicio de que formen parte podrá establecer un Consejo central, después de haber oído al patrono y a los obreros representados por los Consejos.

El Consejo central representará los intereses de todos los obreros de los establecimientos de una sola y única Empresa, y se compondrá de Delegados de los Consejos principales, que los designarán de su seno, con arreglo a las decisiones de su Director, correspondiendo elegir a cada establecimiento separado dos o tres Delegados y Delegados suplentes.

Son electores del Consejo todos los obreros mayores de diez y ocho años, sin distinción de nacionalidad ni sexo, que lleven, por lo menos, un mes empleados en el establecimiento.

No pueden ser elegidos miembros del Consejo sino los obreros y obreras mayores de veintiún años y que hayan trabajado en el establecimiento durante seis meses seguidos.

Los obreros principales que desempeñen funciones de Contra-maestre no pueden ser elegidos miembros de un Consejo.

Los extranjeros deben además haber estado domiciliados durante tres años, cuando menos, en el Gran Ducado, o haber trabajado durante los tres últimos años en un establecimiento indígena. Además el número de obreros de un Consejo no podrá exceder de la tercera parte del número total de sus miembros.

Al empezar a funcionar una Empresa, o a la reapertura de un establecimiento, tras una suspensión temporal, se prescindirá de la duración del servicio prevenida anteriormente.

La duración de los poderes de Delegado para todos los Consejos es de dos años. Los Consejos son renovados íntegramente cada dos años.

Los miembros salientes pueden ser reelegidos. Las elecciones se hacen por escrutinio secreto y directo de la mayoría absoluta de votos.

La dirección del establecimiento formará las listas y hará la convocatoria de los electores.

La publicación de las listas, la forma de las convocatorias y de la votación están reguladas por el Decreto ministerial de 26 de julio de 1920. El mismo decreto condiciona los requisitos relativos a las listas y a la votación.

Los nombres de los obreros elegidos miembros de un Consejo serán publicados por medio de carteles o anuncios.

El poder del miembro efectivo o del miembro suplente terminará:

- 1.° Por abandonar el establecimiento.
- 2.° Por renuncia voluntaria.
- 3.° Por aumento de categoría del comisionado.

Los Consejos eligen de su seno, por mayoría relativa, un Presidente y un Secretario, mediante escrutinio secreto. En caso de empate, es elegido el de más edad.

El Consejo se convoca por su Presidente cuantas veces las circunstancias lo reclamen.

El Director del establecimiento o el Jefe de División tienen igualmente derecho de convocatoria.

La reunión del Consejo deberá también celebrarse si el tercio de los miembros lo pidieren.

El Director, el Jefe de División o sus representantes pueden ser invitados por el Consejo a asistir a sus deliberaciones, sin embargo de lo cual no pueden estar presentes al tiempo de la votación. Tienen, no obstante, acceso a las Asambleas convocadas por ellos.

Las reuniones de los Consejos tendrán lugar durante las horas de trabajo, y el patrono sufrirá la pérdida de salario que produzcan.

Sobre la proposición de una de las partes interesadas, y después que la otra haya sido informada con anticipación, en tiempo oportuno, un Delegado de una organización obrera o patronal podrá asistir con voz consultiva a las reuniones del Consejo principal o central.

Si la participación en las sesiones del Consejo central exige un viaje por parte de los Delegados, los gastos serán de cargo del patrono.

Las reuniones de los Consejos son públicas para los obreros de los establecimientos respectivos.

Será facultad del Gobierno designar un funcionario que en el Consejo será oído en sus observaciones.

Las proposiciones y las decisiones de los Consejos deberán ser sometidas por escrito al Director o al Jefe de División.

El patrono pondrá gratuitamente a la disposición de los Consejos un local apropiado, provisto de lo necesario para la celebración de las reuniones, así como el material de oficina que se precise.

En las Empresas que empleen más de 1.000 obreros, el teléfono debe ser asimismo puesto a disposición del Consejo.

En los establecimientos o explotaciones que empleen más de

1.000 obreros, el Consejo principal tiene el derecho de instalar en la oficina del Consejo un Secretario, elegido de su seno, para la gestión de los asuntos del mismo y la recepción y contestación de las peticiones y reclamaciones de los obreros.

En los establecimientos que ocupen menos de 1.000 obreros, el Consejo principal podrá, con el consentimiento del patrono, fijar en el local del Consejo, durante un día determinado de la semana, horas de consulta, durante las cuales los obreros podrán presentar sus reclamaciones y quejas a un Delegado designado por el Consejo.

En los servicios prestados fuera de las horas de trabajo, deberá el patrono abonar al Delegado un suplemento de salario superior en un 50 por 100 al salario convenido en el contrato.

Las actas, hechas por duplicado, consignarán las deliberaciones de los Consejos con la Dirección o con el Jefe de División.

Un resumen analítico de estas actas deberá ser publicado, para conocimiento de los obreros.

Las cuestiones resultantes de la interpretación de las disposiciones del presente decreto serán, sin perjuicio de la aplicación de las penalidades prevenidas anteriormente, trasladadas al Inspector del Trabajo o Comisario del Gobierno en los Caminos de hierro, o al Ingeniero de las Minas, según que el caso sea de la competencia de los Consejos mandatarios de obreros, o caiga bajo la acción de estos funcionarios.

Estos Agentes tratarán de conciliar a las partes contendientes, y, en defecto de conciliación, propondrán a las partes someter la cuestión a un Tribunal arbitral, conforme a los artículos 1.003 y siguientes del Código de procedimiento civil.

Las separaciones del trabajo y los castigos impuestos a los obreros serán en seguida puestos en conocimiento del Consejo principal, con indicación de los motivos que han servido de base a estas medidas.

Igualmente, para la separación del trabajo, sin previo aviso de despido, los motivos se notificarán inmediatamente al Consejo principal.

Mediante proposición formulada por las tres cuartas partes de votantes, se someterá el caso al Juez de paz. Si la decisión es desfavorable al patrono, éste está obligado a pagar al obrero el salario correspondiente al plazo de despido usual, o fijado por el Reglamento de servicio del establecimiento.

Esta disposición no es aplicable a los trabajos de duración limitada ni a aquellos en los cuales, según la costumbre o el contrato de trabajo, no está previsto el plazo de despido.

Cuando en los establecimientos se introduzcan cambios que exijan el despido de gran número de los obreros ocupados, debe informarse al Consejo con anticipación y en tiempo oportuno.

Ante todo, los miembros de los Consejos no podrán ser despedidos por aquellos hechos que provengan de la ejecución de su mandato de Delegado, a menos que estos hechos constituyan graves contravenciones contra el Reglamento de trabajo.

Si el despido de un miembro del Consejo diera lugar a reclamación, el Gobierno podrá ordenar, previa petición, debidamente justificada, del Consejo principal, el nombramiento de una Comisión de investigación, que tendrá por misión dilucidar el caso.

Está autorizado el patrono para asistir al Consejo, con voz consultiva, en las cuestiones concernientes a la Administración en general de las instituciones de previsión, entre otros, el servicio de habitaciones, la instalación de establecimientos, y las Sociedades de pensión y de socorro.

Siempre que los cambios afecten a los salarios, las nuevas listas de salarios se pondrán a disposición del Consejo principal.

El Consejo deberá ser consultado en lo relativo a la fijación de salarios, condiciones del trabajo a destajo, el destajo de carácter permanente, o la celebración de contratos colectivos de trabajo, así como sobre las prescripciones reglamentarias referentes a despido, descanso y aprendizaje.

El Consejo principal debe ser oído sobre la formación o modificación del Reglamento de orden interior.

En caso de disensión entre los obreros de un mismo patrono, el litigio no podrá ser sometido al Consejo sino después de haber pasado por todos los trámites prescriptos en el Reglamento de orden interior.

El Consejo estará obligado a prevenir los riesgos de accidente o enfermedad y a auxiliar a los Inspectores del Trabajo y a las demás Autoridades por medio de proposiciones convenientes y suministrando los antecedentes necesarios.

Las contravenciones o tentativas de contravención a las disposiciones del presente Decreto serán castigadas con multa de 26 a 3.000 francos.

NORUEGA

Ley de 23 de julio de 1920 sobre Consejos de fábrica.

Consta inserta en la publicación de este Instituto relativa a Leyes extranjeras de reforma o transformación del régimen del salario (*páginas 101 y 102*), y en ella se establecen determinadas normas para la solución de determinados conflictos.



PERU

Decreto de 12 de mayo de 1920.

Regula la materia de huelga, y sienta como doctrina inicial en su artículo que, «siendo precepto constitucional el del *sometimiento de las huelgas al arbitraje*, elemento de solución que excluye toda fuerza, no serán consideradas huelgas sino aquellas suspensiones de trabajo que se produzcan y mantengan en forma estrictamente pacífica, contraria, por tanto, a todo acto de imposición o ataques violentos».

RUMANIA

Ley de 12-21 de agosto de 1921 relativa a los conflictos colectivos del trabajo.

I. *Libertad de trabajo.*—Se garantiza la libertad de trabajo, dentro de los límites de las Leyes y Reglamentos vigentes, así como dentro de la nueva Ley.

El que, por amenazas graves, inmediatas o directas, o por violencias de hecho, impidiere o impusiere, o tratase de impedir o de imponer, a alguien a trabajar, durante una cesación colectiva de trabajo, o con ocasión de la misma, será castigado con las penas previstas por la Ley, es decir, con una multa de 10 a 200 lei, y de quince días a seis meses de arresto, salvo en los casos en que el Código penal prescribiere pena más grave.

II. *Cesación colectiva de trabajo.*—En ninguno de los establecimientos industriales y comerciales indicados a continuación podrá tener lugar ninguna cesación colectiva de trabajo, por causas relativas a las condiciones de trabajo, ya por iniciativa del patrono, ya por iniciativa de los asalariados, sin haber apurado el procedimiento de conciliación.

Queda prohibida por la Ley toda cesación colectiva de trabajo por causas extrañas a las que se indican.

Se entiende por cesación colectiva del trabajo, a los efectos de la presente Ley, la cesación en el trabajo de la tercera parte, por lo menos, del número total de los asalariados de un establecimiento industrial o comercial o del número de los asalariados empleados en una o varias de las secciones de dicho establecimiento.

Están sometidos al régimen de la nueva Ley todos los establecimientos industriales y comerciales, de cualquiera naturaleza que sean, que empleen habitualmente, por lo menos, diez asalariados.

III. *Conciliación.*—Cuando en una de dichas Empresas sobrevenga un conflicto relativo a las condiciones del trabajo y que

pueda provocar una cesación colectiva de trabajo, los asalariados elegirán una Delegación, compuesta de dos a cinco personas, que, de acuerdo con el patrono de la Empresa o su representante, y en presencia de un Delegado del Ministerio del Trabajo, buscará los medios para solucionar el conflicto por vía de conciliación.

Sin embargo, el Delegado del Ministerio del Trabajo, cuando la naturaleza de la empresa lo exija, podrá designar para tomar parte en la discusión mayor número de representantes obreros que el dispuesto anteriormente.

Los Delegados de los obreros deberán estar provistos de plenos poderes escritos, otorgados por la mayoría de aquellos a quienes interese el conflicto.

Las personas que representen al patrono en las negociaciones de conciliación deberán tener plenos poderes escritos. En el caso de que la empresa pertenezca al Estado, éste será representado por la Dirección de aquélla o por su Delegado.

Podrá ser Delegado toda persona, de uno u otro sexo, que tenga veinte años cumplidos, no haya sufrido condena que le prive de sus derechos civiles y políticos, ni condena a prisión en virtud de la presente Ley, y que lleve trabajando, por lo menos, seis meses en la fábrica, o desde su fundación, si la empresa lleva menos de seis meses de existencia.

El objeto del litigio y la elección de los Delegados se comunicarán por escrito a la otra parte interesada.

El patrono o Jefe del establecimiento estará obligado, dentro de las veinticuatro horas, a lo sumo, a contar desde el recibo o el envío de la comunicación, a comunicar la existencia del conflicto, bien directamente, bien por mediación de la Prefectura del departamento o de Policía, al Inspector regional del Ministerio del Trabajo en cuya circunscripción esté establecida la empresa.

El Inspector regional del Ministerio del Trabajo podrá ser también avisado por los Delegados de los asalariados.

El Ministerio del Trabajo podrá proceder de oficio a la práctica del procedimiento de conciliación.

Si surgiera simultáneamente un conflicto en varias empresas similares, se adoptará en todas ellas el procedimiento de conciliación.

El Delegado del Ministerio del Trabajo invitará a los Delegados de los asalariados y de los patronos a designar de su seno

a los apoderados que deban intervenir juntos en las negociaciones de conciliación.

El número de los apoderados así elegidos por los Delegados de los trabajadores no podrá, en principio, ser superior a diez.

El número de los mandatarios de los patronos no podrá ser superior a tres.

Los Delegados de los asalariados, así como los de los patronos, deberán estar provistos de poderes escritos.

El Inspector regional del Trabajo, o su Delegado, pondrán en conocimiento de la partes el día y sitios fijados para la reunión de la Comisión de conciliación, en el plazo de tres días, a partir de la fecha en que se le haya comunicado el asunto.

Los debates podrán celebrarse, bien en el local de la Corporación más próxima o de la organización similar más cercana, cuando se trate de provincias nuevamente unidas a la madre patria, bien en el mismo lugar del establecimiento de que se trate, y serán dirigidos por el Delegado del Ministerio del Trabajo.

En la fecha fijada, este último examinará los poderes de todos los representantes de los asalariados y de los patronos, y procurará conciliar a las partes.

El resultado de los debates se hará constar en un acta, firmada por los representantes de los asalariados, por el patrono o patronos o sus representantes y por el Delegado del Ministerio del Trabajo.

Del acta se harán tres ejemplares, de los cuales se entregará uno a la Delegación de los obreros, otro a los patronos o sus representantes, y el tercero al Delegado del Ministerio del Trabajo.

En caso de llegarse a un acuerdo, la decisión consignada en el acta será obligatoria por todo el período por el cual se haya convenido, en todas las empresas a que haya afectado el conflicto, tanto para el patrono o patronos como para los asalariados que pertenezcan a las categorías representadas en el litigio.

En caso de que las partes no fijen término para la validez del acuerdo celebrado, este último se considerará válido por un período de seis meses, por lo menos, a partir de la fecha del acta. El Convenio seguirá en vigor después de expirar dicho plazo, si las partes no lo denuncian. En caso de denuncia, el procedimiento ordenado por la Ley sólo será obligatorio si las partes no pudieran ponerse de acuerdo acerca de las nuevas condiciones de trabajo.

El texto del acuerdo celebrado se fijará por carteles en todos los establecimientos interesados.

IV. *Arbitraje*.—Si las negociaciones de conciliación no hubieren podido llegar a un acuerdo, se extenderá acta de ello, y las partes podrán confiar la decisión del asunto a una Comisión de arbitraje.

Esta Comisión estará constituida como más abajo se expone, salvo que las partes convengan otra cosa.

El arbitraje será obligatorio, y queda prohibida toda cesación colectiva de trabajo en las empresas e instituciones, cualquiera que sea su naturaleza, del Estado, las Provincias o las poblaciones, así como en las empresas siguientes, que funcionan en interés público, y en las cuales el paro pondría en peligro la existencia y la salud de la población o la vida económica y social del país:

- a) Las empresas de transporte por tierra, por mar o por aire, con inclusión del personal empleado en la carga y descarga;
- b) Los pozos y refinerías de petróleo, las minas de combustible y las empresas de captación de gases naturales;
- c) Las fábricas de gas y de electricidad;
- d) Las empresas de suministro de aguas y de fuerza motriz;
- e) Las empresas harineras y de panadería y los mataderos;
- f) Los hospitales;
- g) Las empresas de policía urbana y de limpieza de las calles;
- h) Los servicios de higiene pública.

La Comisión de arbitraje se compondrá de cuatro miembros efectivos y dos suplentes, elegidos por las partes interesadas para cada caso especial, a saber: dos miembros efectivos y un suplente, por la parte patronal; dos miembros efectivos y un suplente, por la de los asalariados. Habrá además un Presidente. El procedimiento seguido para la designación de los miembros, así como las condiciones que estos últimos deben reunir para ser elegidos por la Comisión de arbitraje, serán las mismas que las señaladas para la conciliación.

Los miembros designados para formar parte de la Comisión de arbitraje podrán también ser elegidos entre los Delegados o los apoderados que hubieran tomado parte en las negociaciones de conciliación.

El Presidente será designado de común acuerdo por los cuatro miembros efectivos designados para la Comisión de arbitraje.

El Delegado del Ministerio del Trabajo transmitirá al Presidente así designado el acta y los documentos relativos a las negociaciones de conciliación.

Si en el plazo de cuarenta y ocho horas, a partir de la firma del acta de no haberse llegado a la conciliación, las partes no hubieran designado aún a sus Delegados, o si no se hubieran puesto de acuerdo acerca de la persona que haya de actuar como Presidente, el Delegado del Ministerio del Trabajo someterá el asunto a una de las personas enumeradas a continuación, que será de derecho el Presidente de la Comisión de arbitraje:

a) Al primer Presidente, o al Presidente del Tribunal, o a un Magistrado delegado por él, cuando el conflicto interese a una o varias empresas situadas en una misma provincia;

b) Al primer Presidente del Tribunal de casación, o a un Consejero delegado por dicho Tribunal, cuando el conflicto interese a empresas que pertenezcan a la jurisdicción de varios Tribunales de apelación.

El Presidente de la Comisión invitará a los Delegados a reunirse en el día y lugar fijados, con objeto de proceder a los debates y pronunciar la sentencia de arbitraje. En el día fijado examinará los poderes de los Delegados.

El Presidente, ya por propia iniciativa o a petición de los miembros de la Comisión de arbitraje, podrá ordenar la apertura de informaciones, examen de peritos, indagaciones locales, etc., y citará para comparecer a todas las personas a quienes estime necesario interrogar para obtener las aclaraciones oportunas.

En el ejercicio de sus facultades, el Presidente de la Comisión de arbitraje podrá recabar el concurso de las Autoridades administrativas y de policía, que estarán obligadas a prestarlo, lo mismo que si se tratara de Tribunales ordinarios. En caso de negativa, se castigará a las Autoridades con arreglo a la Ley.

En el caso de que los puntos sometidos al arbitraje, o algunos de ellos, no pudieran ser solucionados, por el consentimiento unánime de los cuatro miembros de la Comisión de arbitraje, sino aplicando la solución que se les deba dar a todas las empresas de la misma región, el Presidente disolverá la Comisión e invitará a las partes interesadas a designar Delegados para constituir una nueva Comisión de arbitraje.

Los debates para el arbitraje se celebrarán en el lugar de la Corporación más cercana o de la organización similar más próxima, en las provincias nuevamente unidas a la madre patria,

cuando el Presidente de la Comisión de arbitraje sea designado por las partes.

Si el Presidente de la Comisión de arbitraje fuera una de las personas designadas más arriba, los debates se celebrarán en el Tribunal del cual forme parte el Presidente.

La sentencia de la Comisión de arbitraje se dictará por mayoría de votos, si están presentes todos los miembros efectivos de la Comisión.

Cuando no se pueda obtener un voto de mayoría, así como cuando las dos partes, o solamente una de ellas, se nieguen a enviar Delegados a la Comisión de arbitraje, la sentencia será dictada por el Presidente.

La sentencia de arbitraje, dictada con arreglo a las disposiciones de la Ley, será obligatoria, durante el período por el cual se haya dictado, a todas las empresas interesadas en el conflicto, o a las cuales se hubiere extendido la decisión, como se ha dicho.

Si la sentencia no fija el término, se considerará válida durante seis meses, por lo menos. La sentencia continuará en vigor después de la expiración de dicho término, si las partes no la denuncian. En caso de denuncia, el procedimiento de la presente Ley no será obligatorio más que si las partes no pudieran ponerse de acuerdo sobre las nuevas condiciones de trabajo.

El original de la sentencia de arbitraje, dictada con arreglo a las disposiciones de la presente Ley, será remitido, con el expediente del asunto, al Inspector regional del Trabajo, en cuya circunscripción se haya dictado. Aquélla se fijará por carteles en todas las empresas interesadas.

V. *Sanciones*.—Todo patrono o asalariado que provocare, por los medios enumerados en el Código penal, una cesación colectiva de trabajo prohibida por la presente Ley, aun en el caso de que dicha provocación no hubiere surtido efectos, será castigado con multa de 50 a 10.000 lei.

En el caso en que la provocación se hiciera en una empresa de utilidad pública, además de la multa expresada, se podrá imponer la pena de un mes aun año de prisión.

En el caso de cesación colectiva del trabajo, prohibida por la presente Ley, los que la hubieren ordenado serán castigados con una multa de 50 a 20.000 lei.

Si la cesación colectiva del trabajo tuviere lugar en una empresa de utilidad pública, se podrá aplicar la pena de tres meses a un año de prisión.

El patrono que, por cualquier procedimiento, hubiere impedido a uno de los Delegados el desempeño de sus funciones, será castigado con multa de 100 a 5.000 lei, sin perjuicio de los daños y perjuicios a los cuales pudiere ser condenado por imposición abusiva del contrato de trabajo.

Toda persona citada en forma legal, como testigo, por el Presidente de la Comisión de arbitraje, y que deje de comparecer, sin causa justificada, será castigada con arreglo a los artículos 188 y 189 del Código de Enjuiciamiento civil.

El incumplimiento de las cláusulas insertas en el acta de conciliación, o de la sentencia de la Comisión de arbitraje, constituirán motivo justo de rescisión del contrato del trabajo y darán a la parte perjudicada derecho a reclamar daños y perjuicios, independientemente de la aplicación de las sanciones penales de la presente Ley, si hubiere lugar a ella.

VI. *Sabotaje*.—La destrucción, deterioro, falsificación, fabricación defectuosa, con faltas intencionadas, maniobras o manipulaciones fraudulentas de las máquinas, instalaciones, instrumentos de trabajo, materiales, mercancías y productos, en conjunto o separadamente, se considerarán delitos de sabotaje, cometidos contra la persona a quien pertenezcan los objetos de que se trata.

Se considerará igualmente como delito de sabotaje la resistencia pasiva, que paraliza la producción, impidiendo el funcionamiento normal de la empresa.

Cuando los mencionados actos delictivos estén igualmente castigados por el Código penal, se impondrá el máximo de la pena señalada en los respectivos artículos de dicho Código.

Los actos punibles que no estén previstos por el Código penal serán castigados con una pena de tres meses a dos años de prisión, según su gravedad.

Será circunstancia agravante la comisión de los actos de sabotaje durante una cesación colectiva del trabajo prohibida por la presente Ley, o con ocasión de la misma.

VII. *Disposiciones generales*.—El procedimiento de conciliación y de arbitraje será gratuito.

Los asalariados delegados para la Comisión de conciliación o de arbitraje tendrán derecho a ausentarse de su trabajo durante todo el tiempo que lo exija el desempeño de su mandato, sin que dicha ausencia pueda constituir para el patrono ni para el Jefe del establecimiento una causa legítima de ruptura del contrato

de trabajo. Durante todo este tiempo, el patrono o el Jefe del establecimiento estarán obligados a pagar a los asalariados Delegados una cantidad diaria igual al salario medio, calculado sobre la base de los últimos siete días de trabajo, así como los suplementos que hubieren sido convenidos.

Si se produjere una cesación colectiva de trabajo en una empresa de utilidad pública, podrán ser objeto de incautación sus locales, materiales y todo lo que sea necesario para asegurar el funcionamiento de dichas empresas, y se podrá imponer el trabajo obligatorio al personal de las mismas.

En todas las empresas en las cuales es obligatorio el arbitraje, la Dirección o los patronos estarán obligados a redactar, en el plazo máximo de seis meses, a partir de la entrada en vigor de la nueva Ley, un Reglamento de taller que especifique las condiciones de trabajo y de remuneración del personal.

Los Reglamentos de talleres se remitirán al Ministerio del Trabajo y de la Previsión Social, que los aprobará, introduciendo en ellos, cuando proceda, las modificaciones que estime convenientes, después de consultar a las organizaciones patronales y obreras interesadas.

SUECIA

Leyes de 1.º de julio de 1920 sobre conciliación y arbitraje en materia de conflictos industriales.

I. Para cada uno de los distritos que se formarán, en virtud de la ejecución de la Ley, el Rey nombrará un conciliador, encargado de intervenir, en las condiciones que después se determinarán, en los conflictos entre patronos y obreros. Por otra parte, el Rey podrá, si a ello hubiere lugar, extender la competencia territorial de un conciliador.

II. El conciliador deberá estar al corriente de las condiciones del trabajo en el distrito que se le asigne. Deberá prestar sus buenos oficios, en caso de conflicto industrial, y, en general, procurar facilitar los acuerdos necesarios para hacer reinar la paz entre el capital y el trabajo, previniendo los conflictos. Si las partes estimaren que no conviene el conciliador oficial para dirigir las deliberaciones, el Ministerio del Trabajo podrá, a propuesta de las partes, designar otra persona a este efecto.

III. Cuando se produzca en el distrito del conciliador un conflicto de naturaleza que entrañe una suspensión considerable del trabajo, deberá personarse en el lugar del conflicto, o entrar en otra forma en relación con las partes, informarse de las causas de la cuestión, aconsejarlas eviten la suspensión del trabajo, o que lo reanuden, si ha sido suspendido, hasta llegar a una solución; invitarlas a reunirse personalmente o a enviar sus Delegados a un punto y fecha determinados, en Junta celebrada en su presencia, y buscar la solución del conflicto en el curso de estas conferencias de la manera que le parezca más conveniente. Si el conciliador no pudiera ponerse al habla con las partes, podrá convocarlas por medio de edictos, de anuncios o en los domicilios de las Uniones profesionales que correspondan. El patrono deberá hacer fijar estos edictos en sus talleres. Las partes deberán acudir a la convocatoria del conciliador.

IV. En el curso de las negociaciones, las partes mismas po-

drán hacer proposiciones. El conciliador procurará que sean admitidas, proponiendo, a la mayor brevedad, las modificaciones que le parezcan convenientes.

V. Para que el conciliador pueda apreciar con exactitud el conflicto, cada parte debe, si a ello fuere requerida, mostrarle los libros, documentos y estadísticas de que dispongan, y permitir al conciliador el acceso al local del trabajo. Cada parte podrá pedir que los documentos por ella aportados se mantengan secretos en la forma que indique.

VI. Si las negociaciones practicadas por el conciliador no dieren resultados satisfactorios, el último podrá encargar a las partes procuren la solución del conflicto por un árbitro o por un Consejo de arbitraje. Si las partes acordaren someterse a la decisión de un árbitro, el conciliador prestará sus buenos oficios, en vista de la designación de árbitro, informándole de los detalles del asunto y procurando que el arbitraje llegue a feliz término. El conciliador oficial no podrá aceptar las funciones de árbitro.

VII. El conciliador se abstendrá de intervenir en los conflictos sobrevenidos en los establecimientos donde exista alguna institución particular de conciliación y arbitraje, a menos que las partes no soliciten la intervención del conciliador o que las instituciones de que se trata no hubieran conseguido resolver la cuestión.

VIII. Los acuerdos de las partes son válidos, conforme a los principios generales del Derecho.

IX. Si la resolución del conflicto fuere de la competencia de varios conciliadores, éstos deberán ponerlo en conocimiento de la Administración de Asuntos sociales, lo cual designará a uno de los conciliadores o a otra persona para intervenir en la cuestión.

X. Cuando un conflicto presente caracteres alarmantes, o si, por una u otra causa, las circunstancias aconsejasen obrar con prudencia, el Rey podrá nombrar dos competentes, que se constituirán en Comisión para solucionar la cuestión de acuerdo con el conciliador, o, si las circunstancias la exigen, en sustitución de este último. Igual misión podrá también ser confiada a una persona determinada.

XI. El conciliador llevará un Registro, en el que inscribirá todo lo relativo a los conflictos del trabajo en que intervenga. Incluirá el texto íntegro de las soluciones admitidas por las partes, sus proposiciones, etc. Todos los años, el conciliador enviará

un informe a la Administración de Asuntos sociales. Estos informes serán publicados.

XII. Hay determinados conflictos que no son de la competencia de los conciliadores y que se atribuyen a una Comisión central de conciliación; tales son los que conciernen a la interpretación y ejecución de las convenciones colectivas del trabajo, y que en virtud de una disposición especial, o por decisión de las partes, son sometidas a la Comisión. Ésta podrá rehusar entender de un conflicto cuando estime que es de poca importancia o que no podrá ser juzgado por ella de manera acertada. Toda cláusula de arbitraje que impida otras soluciones encaminadas al arreglo del conflicto a él sometido deberá considerarse nula.

XIII. La sentencia de la Comisión de arbitraje es ejecutoria, como las resoluciones de los Tribunales ordinarios. La Comisión podrá, si a ello hubiere lugar, interpretar sus propias decisiones.

XIV. La Comisión central se compone de siete miembros. Tres miembros serán nombrados por el Rey, para un plazo de dos años, entre las personas que no estén interesadas a favor de los patronos ni de los obreros. El Presidente será asimismo nombrado por el Rey, entre los tres miembros de la Comisión. Uno de los tres miembros nombrados por el Rey deberá ser jurisconsulto, que reúna las condiciones necesarias para ejercer las funciones de Juez. Los cuatro miembros restantes se nombrarán, en igual número por las Asociaciones patronales y obreras, por término de un año. La Comisión residirá en Estocolmo.

XV. Los miembros deberán ser de nacionalidad sueca y mayores de veinticinco años. No podrán ser nombrados los que estén sometidos a tutela, ni los declarados en quiebra o en estado de insolvencia, o que hayan sido condenados a una pena infamante, etc.

XVI. Las decisiones de la Comisión serán válidas, siempre que sean acordadas hallándose presentes cinco de sus miembros. En cada caso, los Delegados de los patronos y de los obreros deberán estar en igual número. La presencia del jurisconsulto es igualmente necesaria en todos los casos. Las decisiones serán tomadas por mayoría absoluta de votos. En defecto de la indicada mayoría, la cláusula del arbitraje deberá considerarse caducada.

XVII. La demanda de arbitraje se presentará al Presidente; en ella se especificarán los puntos sometidos al arbitraje. El Presidente convocará a la Comisión e indicará a las partes se pre-

senten en una fecha determinada o le remitan sus conclusiones por escrito.

XVIII. Si el arbitraje fuese solicitado por una sola de las partes, ésta requerirá a la otra con autorización del Presidente.

XIX. La Comisión podrá, si fuere necesario, hacer examinar peritos y testigos por el Tribunal de primera instancia del partido, que transmitirá el acta de la deposición a la Comisión.

XX. Las sentencias de las Comisión se harán constar por escrito y serán firmadas por los miembros que hayan tomado parte en las deliberaciones. El Presidente es el encargado de guardarlas. Y una copia será entregada a la partes.

XXI. En caso necesario, el Rey tendrá igualmente el derecho, a propuesta de un Ayuntamiento o por otras causas, a designar personas determinadas encargadas de solucionar, a requerimiento de las partes, las cuestiones que las mismas quieran someter al arbitraje, y a requerimiento de las partes o de los árbitros elegidos por las mismas, tomar parte como competentes neutrales en la solución del conflicto de que se trate. Su mandato no será válido más que por tiempo determinado, con un máximo de dos años. Los arbitrios anteriormente indicados deberán reunir las condiciones necesarias para el ejercicio de las funciones de Juez. Las disposiciones precedentes relativas a los árbitros le serán igualmente aplicables.

XXII. La Administración pública dictará los Reglamentos para la aplicación del régimen anteriormente expuesto.

PROYECTOS

ARGENTINA

Proyecto de Ley sobre conciliación y arbitraje (1).

Artículo 1.º La presente Ley regirá en todo el territorio de la Nación.

Art. 2.º Planteada una huelga, la Asociación obrera a la que pertenecen los obreros presentará previamente su pliego de condiciones al patrón, dándole un plazo, que no podrá ser inferior a cuarenta y ocho horas, para que conteste. El pliego de condiciones deberá ir firmado por los miembros que componen la Comisión directiva, con indicación de sus respectivos cargos. En caso de que los obreros que hubiesen planteado la huelga no estuviesen agremiados, el pliego de condiciones deberá ir firmado por cinco de ellos, los que asumirán, por esa circunstancia, la representación de los restantes. Una copia de dicho pliego deberá ser entregada al Departamento Nacional del Trabajo.

Art. 3.º Producida la negativa patronal rechazando totalmente lo solicitado por los obreros, o no conformes éstos con las concesiones parciales hechas o reconocidas por el patrón, la huelga puede hacerse efectiva. También puede ésta hacerse efectiva si el patrón no contestase el pliego presentado dentro del plazo acordado, o de la prórroga del mismo solicitada y concedida.

Art. 4.º Producida la huelga, las partes están obligadas, dentro del término de cuarenta y ocho horas, a llevar el conflicto ante la Junta de conciliación. Llevarán a ella, igualmente, el pliego de condiciones presentado y los restantes antecedentes del caso.

Art. 5.º La Junta de conciliación estará compuesta: del Presidente del Departamento Nacional del Trabajo, de un representante de los patronos, nombrados por el Poder ejecutivo, quien designará igualmente cuatro suplentes para reemplazar a los ti-

(1) Presentada por el Poder ejecutivo al Congreso el 19 de mayo de 1919.

tulares en caso de ausencia. Durarán un año en sus funciones y podrán ser reelectos. La Junta será presidida por el Presidente del Departamento Nacional del Trabajo. Su procedimiento será verbal y actuado.

Art. 6.º Cuando lo creyera conveniente para el mejor desempeño de sus funciones, la Junta se integrará con el patrón a quien se ha declarado la huelga, o con un representante suyo, y con un representante de los obreros.

Art. 7.º Las funciones de la Junta serán las de conciliación. Podrá requerir de las partes todos los antecedentes que juzgue necesarios para el mejor conocimiento del conflicto y de sus causas. Propondrá a las mismas una solución, y actuará como componedor amigable. Solicitará que los obreros reanuden el trabajo en tanto se consigue la solución. Sus procedimientos serán rápidos y breves. Los empleados del Departamento Nacional del Trabajo estarán a su disposición.

Art. 8.º Si la Junta de conciliación no pudiese encontrar una solución satisfactoria para ambas partes, terminará su cometido labrando acta de todo lo hecho. Si la Junta encontrase una solución aceptada por ambas partes, esa solución pondrá término al conflicto, debiendo el trabajo reanudarse dentro de veinticuatro horas. El acta en que conste el arreglo convenido deberá ser entregada en copias a las partes, y el convenio tendrá todos los efectos jurídicos inherentes a un contrato. En caso de contestación judicial, el Presidente de la Junta dará a los Jueces los testimonios que le fueren solicitados.

Art. 9.º Fracasada la conciliación, el arbitraje será obligatorio. Sin requisición de parte, la Junta remitirá al Juez de lo civil de turno todos los antecedentes del conflicto. Dicho Magistrado actuará como árbitro único, y su laudo será inapelable. El árbitro podrá citar a las partes, decretar medidas para mejor proveer y ordenar toda clase de diligencias. Quedan a su disposición, a estos fines, los empleados del Departamento Nacional del Trabajo. El Juez deberá laudar dentro de los diez días contados desde la fecha en que le fueren elevados todos los antecedentes.

Art. 10. El laudo arbitral será de cumplimiento obligatorio por el término que en el mismo se indique, atentas las circunstancias del conflicto. Durante el término de su duración, las partes no podrán sino por mutuo consentimiento cambiar la situación creada. Cualquier huelga o cierre dentro de ese plazo, y motiva-

da por los puntos ya resueltos, será considerada como ilegal. El cierre patronal, sin otro motivo que el de desconocer el laudo y no cumplirlo, dará derecho a los obreros a una acción civil por indemnización de daños y perjuicios, que podrá tramitarse en forma de demanda colectiva ante el Juez correspondiente.

Art. 11. La Asociación obrera que no diere cumplimiento al laudo arbitral o que demorara su cumplimiento después de las veinticuatro horas de notificada en forma, incurrirá en la pérdida de los derechos que la Ley de Asociaciones le reconozca. Los miembros de la Comisión directiva de la misma, que hubieran suscrito el pliego de condiciones, en caso de no cumplimiento del fallo, serán considerados como pasibles de las penas que se señalan para el delito de desacato. Cuando los obreros en conflicto no estuviesen agremiados, las penas a que se refiere el párrafo anterior recaerán sobre los firmantes del pliego de condiciones, que deberán ser siempre obreros de las Casas en conflicto.

Art. 12. Si el patrón no cumpliera o demorara más de veinticuatro horas después de notificado el cumplimiento del fallo, será pasible de la obligación de resarcir a los obreros los daños y perjuicios causados. Incurrirá además en una multa pecuniaria que, de acuerdo a la importancia del caso, fijará el árbitro que dictó el laudo. No será la multa inferior a 500 pesos ni superior a 20.000. Su importe ingresará a una cuenta especial que llevará el Departamento Nacional del Trabajo, destinada a sufragar los salarios de cuatro semanas de trabajo que dejen de percibir las obreras madres, quince días antes y quince días después del alumbramiento.

Art. 13. La comprobación del no cumplimiento del fallo será hecha por el Departamento Nacional del Trabajo, a pedido de una de las partes. El informe correspondiente será elevado al árbitro, a los efectos de la aplicación de las penas señaladas. La decisión del árbitro imponiendo las penas servirá de documento ejecutivo al Departamento Nacional del Trabajo para el cobro de las multas.

Art. 14. No gozarán del derecho de reunión los obreros que desacaten el laudo arbitral o no le den el debido cumplimiento.

Art. 15. La presente Ley regirá para obreros y empleados, inclusive para los que presten servicios públicos, pero no para los obreros o empleados del Estado o de la Municipalidad. Se refiere puramente a las huelgas por causas del trabajo o por hechos relacionados con el trabajo.

Proyecto de Ley sobre el contrato colectivo.

Art. 11. Toda divergencia respecto de la interpretación de las cláusulas o de las acciones que resulten del contrato colectivo será de la competencia del Consejo de tarifas, con exclusión de la jurisdicción de los Tribunales ordinarios. En el mismo contrato colectivo se determinará la composición de este Consejo.

Cuando esta determinación no se haga en el contrato colectivo, los Consejos serán creados por el Poder ejecutivo. De éstos podrá establecerse uno para varias localidades, y estarán formados, por partes iguales, por patronos y obreros. El Presidente de tales Consejos no podrá ser ni patrón, ni persona al servicio de un patrón, ni obrero, ni empleado de un Sindicato obrero.

Art. 12. Cada parte podrá apelar contra las decisiones del Consejo de tarifas en los diez días siguientes a la publicación oficial de las mismas.

La apelación será para ante la Autoridad judicial que se determina, salvo que en el contrato se indique otro organismo como instancia de apelación. Contra la resolución pronunciada en esta instancia no hay ningún recurso.

Las disposiciones pertinentes de la Ley sobre conciliación y arbitraje regirán también para estos casos.

Art. 13. Las resoluciones de los Consejos de tarifas y las de la instancia de apelación tienen fuerza ejecutoria; pero las primeras sólo la tendrán cuando queden ejecutoriadas por no recurrirse de ellas en el término fijado en el art. 12.

Los acuerdos celebrados ante el Consejo de tarifas, o ante el Tribunal de apelación, tendrán igualmente fuerza ejecutoria.

La fuerza ejecutoria de las decisiones del Consejo o de la instancia de apelación se regla por las disposiciones pertinentes de la Ley sobre conciliación y arbitraje.

Art. 14. Los mencionados Consejos tienen facultades para vigilar la ejecución del contrato.

Deben esforzarse en eliminar del contrato colectivo todos los obstáculos y apaciguar las desinteligencias que surjan entre las partes contratantes.

Tres meses antes de la expiración del contrato propondrán a las partes la renovación o modificación del mismo.

Los Consejos pueden, en circunstancias especiales, dispensar

de las exigencias del contrato colectivo para estipulaciones de poca importancia.

Art. 15. El Consejo puede, a pedido de las partes contratantes, modificar o suspender el contrato colectivo, cuando la situación económica que motivó su celebración haya cambiado realmente, y en especial cuando el mercado haya sufrido una modificación profunda. Puede igualmente modificar o suspender el contrato a pedido de la parte contratante, cuya situación económica haya experimentado grandes cambios. La parte que no esté conforme con estas medidas, puede recurrir de ellas para ante la instancia competente, de acuerdo con lo establecido en el art. 12.

Art. 16. Durante la vigencia del contrato, ninguna de las partes contratantes podrá emplear contra la otra los medios de lucha (huelga, boycott, exclusión o lista negra, etc.), aun en cuestiones que no estén regladas por el contrato. Si lo hiciere, responderá del perjuicio ocasionado por la huelga. Las separaciones y abandonos colectivos del trabajo son considerados como medios de lucha. El Sindicato que preste o acuerde socorros o auxilios a sus miembros cuando participen en semejante lucha está obligado a responder del perjuicio que de ésta resulte.

AUSTRALIA DEL SUR

Proyecto de Ley.

En caso de conflicto entre patronos y obreros, si no llegaren a un acuerdo, cada una de las partes, o las dos, pueden dirigirse al Ministro de la Industria, quien designará un Consejo de conciliación, compuesto de tres Delegados, uno obrero, otro patrono y un tercero, de común acuerdo, o, caso de no mediar, de oficio, y el cual desempeñará las funciones de Presidente, no debiendo tener interés en el conflicto. El número de Vocales podrá elevarse a cinco, si el asunto lo requiriese.

El Consejo tratará de obtener un acuerdo de las partes, a cuyo efecto estudiará cuidadosamente todos los elementos del caso y formulará las propuestas que estime oportunas. Si las partes las aceptaren, se levantará acta de las negociaciones y de las propuestas y se transmitirá al Ministro.

Si no mediare acuerdo, el Presidente remitirá al Ministro un informe detallado de las negociaciones y propuestas, y, en términos concisos, la opinión respecto a cada uno de los particulares del caso, publicándose en el *Diario Oficial* y repartiéndose a los interesados.

*
**

Patronos y obreros pueden celebrar contratos colectivos, obligatorios para los otorgantes y los que se adhieran a ellos durante el término estipulado. En caso de infracción, la parte culpable incurrirá en la sanción pactada, y, en su defecto, en una multa hasta de 250 libras, si se trata de un Sindicato; de 100; si de un patrono, y de 10, si de un obrero.

Cuando el contrato alcance a la mayoría de los obreros de una industria, el patrono o varios patronos que empleen, al menos, 20 de dichos obreros, o los obreros en este número, pueden solicitar del Ministro la extensión del contrato a toda la industria. El Minis-

tro, en su vista, publicará en el *Diario Oficial* y en otros periódicos la solicitud invitando a los no sometidos al contrato a formular objeciones en un plazo determinado. Caso de estimarse conveniente la extensión, se publicará la oportuna disposición declarando obligatorio el contrato para toda la industria del territorio del Estado.

*
*
*

Queda prohibida la declaración de huelga o de *lock-out* antes de que el conflicto se haya sometido al Consejo de conciliación, bajo la multa de 250 libras, y si se trata de persona individual, de prisión de tres meses, con o sin trabajos forzados.

Si se declarase la huelga o el *lock-out* en contra de lo dispuesto en la Ley, y tomare parte en ella la mayoría de los asociados, podrá decretarse la disolución de la Asociación.

Se prohíbe la permanencia de toda persona en las fábricas, talleres o sitios donde haya surgido el conflicto industrial o amenaza surgir, así como las amenazas o violencias para inducir a tomar parte en el conflicto o a ejecutar algunos de estos actos contra las personas a las que afecte el conflicto, bajo pena de 20 libras de multa o prisión de tres meses, con o sin trabajos forzados.

Cuando haya recaído condena con motivo de un acto de los expresados, el Tribunal Supremo podrá conminar al condenado a que se abstenga de incurrir en reincidencia, bajo la pena de prisión hasta el máximo de seis meses, con o sin trabajos forzados, o 500 libras de multa, si se tratase de una Asociación.

Si el infractor fuese individuo de una Asociación, el Tribunal podrá imponer a ésta una multa.

El importe de la multa por causa de huelga puede hacerse efectivo mediante prisión o el embargo de los salarios, en lo que exceda de 2 libras por semana, si el obrero es casado o tiene hijos, ó de 1 libra en los demás casos. La retención la efectuará el patrono y tendrá el carácter de preferente.

La acción para la denuncia de las infracciones es pública, mediante una relación de los motivos justificantes de la realidad de la infracción.

BÉLGICA

Proposición de Ley sobre constitución de Comités paritarios profesionales.

TÍTULO PRIMERO. — *Condiciones de la creación, composición y competencia de los Comités paritarios.*

1. Los Comités paritarios tendrán por misión:

1.º Elaborar, mediante acuerdo entre los interesados, toda resolución concerniente a las condiciones del trabajo en general: tarifas de salarios, duración del trabajo, tiempo de descanso, condiciones de admisión y despido, etc.;

2.º Ocuparse de los intereses generales de la profesión.

2. Los Comités paritarios podrán funcionar en todos los ramos de la industria, del comercio y de la agricultura, salvo en los servicios públicos y en las industrias explotadas por administración.

3. Los Comités paritarios se compondrán de patronos y de obreros, de patronos y empleados, o de patronos, de una parte, y obreros y empleados de otra.

4. Los Comités paritarios se crearán, después de consultadas las Agrupaciones interesadas de patronos y de obreros (o de empleados), por un Real decreto que delimite la jurisdicción en la cual han de funcionar.

Si una de las Agrupaciones consultadas emitiese opinión desfavorable, no se creará el Comité sino previo informe del Consejo Superior del Trabajo.

5. El Comité paritario comprenderá:

1.º Ocho miembros, por lo menos, nombrados por el Ministro de la Industria y del Trabajo, a propuesta de las Agrupaciones consultadas al crearse el Comité, siendo la mitad representación de los patronos y la otra mitad de los obreros (o de empleados). Cada miembro tendrá un suplente nombrado del mismo modo;

2.º Un Presidente designado, previa consulta de las Agrupaciones interesadas, por el Ministro de Industria y Trabajo, fuera del ramo de industria, de comercio o de agricultura interesado;

3.º Un Secretario designado por el Ministro de Industria y Trabajo entre los funcionarios de su Departamento;

4.º Dos Asesores elegidos por el Ministro de Industria y Trabajo entre las personas competentes en materia económica y social, previa consulta de los grupos interesados.

6.º Si la tercera parte, por lo menos, de los miembros de una Comisión lo pide, el Secretario de la Comisión presentará un informe sobre la situación del ramo de industria, comercio o agricultura interesada.

7.º Los gastos que resulten para los miembros patronos, obreros (o empleados) de la asistencia a las reuniones de la Comisión, serán de cuenta de los grupos que representen. Todos los demás gastos los costeará el Estado.

TÍTULO II. — *Fuerza obligatoria de los acuerdos tomados por las Comisiones.*

8.º Los acuerdos tomados por una Comisión paritaria podrán ser declarados obligatorios por Real decreto para todos los patronos y obreros (y empleados) que pertenezcan al ramo de industria, comercio o agricultura interesado.

El Real decreto podrá hacerse aplicable, bien a todo el territorio en el cual funcione la Comisión, bien en una parte del mismo.

9.º El Real decreto será valedero por un plazo máximo de un año. A petición de la Comisión, podrá ser renovado o derogado.

10. Los Inspectores del Trabajo se encargarán de comprobar las infracciones del Real decreto previsto en el artículo anterior.

11. En cuanto se compruebe una infracción, se comunicará ésta, en el plazo de tres días, a la Comisión paritaria interesada, la cual convocará al infractor, oír sus explicaciones y hará todo lo posible para que se respete el Real decreto. Si el infractor se negara a comparecer o dejare de atenerse a las observaciones de la Comisión, ésta, después de calificar la infracción, transmitirá el asunto al Juez competente, que fijará la sanción.

FRANCIA

Proyecto de Ley sobre solución amistosa de los conflictos colectivos del trabajo.

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.º En ningún establecimiento comercial, industrial o agrícola, podrá llevarse a cabo ninguna cesación concertada del trabajo, bien sea por parte de los patronos, bien por la de los obreros, antes de agotar los procedimientos obligatorios de conciliación a que se refieren los títulos I y II.

TÍTULO I.—De las Delegaciones de obreros o empleados.

Art. 2.º En todo establecimiento comercial, industrial o agrícola, que ocupe a más de 20 obreros, cuando surja una divergencia que pueda producir un conflicto de orden colectivo, los obreros o empleados interesados deberán nombrar una Delegación, que se pondrá en comunicación con el jefe del establecimiento o con la persona designada por el mismo para acordar lo que proceda acerca de las divergencias de la naturaleza de aquella de que se trate.

Sólo podrán ser elegidos como Delegados los obreros o empleados mayores de veintiún años, de uno u otro sexo, que lleven más de seis meses de trabajo en la Empresa.

Art. 3.º El número de los Delegados no podrá exceder de 5.

Sin embargo, en los establecimientos que ocupen a más de 500 obreros pertenecientes a especialidades diferentes, cada una de estas especialidades podrá tener además un Delegado.

Art. 4.º El jefe del establecimiento o la persona por él encargada deberá recibir a los Delegados, dentro de las veinticuatro horas siguientes al recibo de la petición que se les haga, de palabra o por escrito.

Art. 5.º En todo establecimiento industrial, comercial o agrí-

cola, que ocupe, por lo menos, 100 obreros o empleados, el jefe del establecimiento deberá dar a conocer por anticipado, si no quiere recibir por sí mismo a los Delegados, la persona o personas encargadas de recibir a la Delegación, según los servicios o la naturaleza de las cuestiones planteadas.

Art. 6.º Si el jefe del establecimiento o la persona que deba recibir en su nombre a los Delegados no puede acordar inmediatamente lo que proceda sobre la divergencia, no podrá diferir su respuesta más de veinticuatro horas, a no ser que se fije un plazo más largo de acuerdo con los Delegados.

Si la persona a la cual se dirige la Delegación no tiene poderes para tomar acuerdos acerca de la cuestión que se le someta, deberá indicar a la misma la persona competente, y ésta deberá recibir a los Delegados en el término de veinticuatro horas.

Art. 7.º En caso de acuerdo entre el patrono y su personal, podrán nombrarse Delegados permanentes. La forma de designación de los Delegados, la duración de su mandato y la periodicidad de su audiencia por el patrono, se determinarán por un Reglamento interior, que deberá ser sometido por el jefe del establecimiento a su personal, y ratificado por la mayoría de los obreros y empleados mayores de veintiún años de edad, y que lleven seis meses trabajando en la empresa.

TÍTULO II.—*De los conciliadores y de los Comités de conciliación.*

Art. 8.º Toda cuestión de carácter colectivo surgida en un establecimiento o en un grupo de establecimientos, que no haya podido ser resuelta por los Delegados mencionados en el título I, deberá someterse obligatoriamente al procedimiento de conciliación organizado en el presente título.

Art. 9.º Para conciliar sus divergencias, las partes podrán dirigirse, bien a una persona elegida de común acuerdo por ellas, bien a dos personas designadas una por los patronos y otra por los obreros.

A falta de acuerdo sobre una de estas dos formas de conciliación, las partes estarán obligadas a someter la cuestión al Comité de conciliación competente para la profesión, si existe, y a falta de él, al Juez de paz.

Art. 10. Las personas que hayan aceptado el cargo de conciliadores, el Comité de conciliación o el Juez de paz deberán con-

vocar a las dos partes, o a sus mandatarios, dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes al momento en que se les haya notificado la divergencia surgida.

Art. 11. Las partes o sus mandatarios están obligados a presentarse en persona o por representante en todas las convocatorias que se les dirijan por los conciliadores, el Comité de conciliación o el Juez de paz, salvo en caso de excusa con causa justificada.

Los mandatarios que representen a las partes deberán pertenecer a los establecimientos interesados en la divergencia, y deberán tener poderes para discutir las cuestiones que sean materia de la misma, y para firmar en su caso, en nombre de sus poderdantes, un convenio de acuerdo.

Las partes o sus mandatarios podrán ser asistidos por administradores de las organizaciones patronales u obreras, legalmente constituidas, a que estén afiliados.

Art. 12. Los Comités de conciliación mencionados en el artículo 6.º se compondrán de igual número de patronos y de obreros. En las empresas, industrias o establecimientos a que se refiere el art. 17, comprenderán además un número igual de representantes del interés público, designados por el Ministro del Trabajo y por el Ministro competente.

Dichos Comités serán creados de oficio o a instancia de una o varias organizaciones obreras o patronales, nacionales o regionales, previa consulta a los interesados, por decretos dictados a propuesta del Ministro del Trabajo y de los Ministros competentes.

Art. 13. Los decretos de creación de un Comité de conciliación deberán determinar:

a) La competencia de los Comités: éstos deberán ser creados por profesión, por industria, por comercio o por categoría profesional, para el conjunto del territorio o para una región determinada;

b) La forma de designación y el número de sus miembros: podrá designarse como miembro, patrono u obrero, a toda persona de cualquier sexo, mayor de veinticinco años, de nacionalidad francesa, que lleve, por lo menos, un año ocupada en una profesión de las comprendidas en el Comité, y que no haya sufrido ninguna condena que implique la pérdida de los derechos políticos;

c) La forma de poner en conocimiento de los Comités las cues-

niones que surjan, los plazos y condiciones de convocatoria de los interesados o de sus Delegados, y los plazos en los cuales deberán resolver los Comités.

Art. 14. Si se llega a un acuerdo ante los conciliadores, el Comité de conciliación o el Juez de paz, se hará constar así por medio de un convenio colectivo.

Si no se llega a un acuerdo, se redactará un acta de falta de avenencia y se advertirá a las dos partes que pueden apelar al arbitraje.

Art. 15. Cuando una cuestión de carácter colectivo sea sometida a un Comité de conciliación, y aquélla, según opinión de la unanimidad de los miembros del Comité de conciliación, no pueda ser resuelta sino aplicando la solución a la totalidad de las explotaciones que ejerzan la misma profesión en la región de que se trate, las explotaciones que no hayan figurado como partes en la divergencia serán advertidas de ello, e invitadas a nombrar representantes para tomar parte en las discusiones. Si se llega a un acuerdo, sea por conciliación o por arbitraje, las disposiciones del mismo serán aplicables a todas las explotaciones que hayan sido llamadas a tomar parte en las discusiones.

TÍTULO III.—*Del arbitraje.*

Art. 16. Si ambas partes deciden someter a arbitraje sus divergencias, cada una de ellas designará uno o varios árbitros, que podrán ser elegidos entre los miembros del Comité de conciliación. Si estos árbitros no se ponen de acuerdo, designarán ellos mismos un tercero. A falta de acuerdo sobre el nombramiento de este tercero, éste será designado por el primer Presidente del Tribunal civil, cuando la divergencia no interese más que a los obreros empleados en los límites de un mismo distrito; por el primer Presidente del Tribunal de apelación, cuando la divergencia interese a empleados ocupados en varios distritos comprendidos en el territorio de un Tribunal de apelación; por el primer Presidente del Tribunal de casación, si la divergencia interesa a obreros empleados en el territorio de varios Tribunales de apelación.

En todos los casos en que una divergencia se someta a arbitraje, se prohibirá toda cesación colectiva de trabajo mientras dure el mismo.

Art. 17. El arbitraje previsto en el artículo precedente será obligatorio, y se prohibirá toda cesación de trabajos, hasta que se dicte la sentencia arbitral, en las Empresas a continuación mencionadas, que funcionen para atender a las necesidades públicas, y cuya suspensión ponga en peligro inmediato la existencia, la salud de la población o la vida económica y social del país:

- 1.º Ferrocarriles, tranvías y otras Empresas de transportes en común, por tierra, mar o vía acuática.
- 2.º Fábricas de gas y de electricidad.
- 3.º Minas de combustibles.
- 4.º Empresas de reparto de agua, de luz y de fuerza motriz.
- 5.º Establecimientos hospitalarios.
- 6.º En las ciudades de más de 25.000 habitantes:
 - a) Empresas de pompas fúnebres;
 - b) Recogida de basuras domésticas y otros servicios de limpieza e higiene públicas.

Art. 18. En todas las Empresas en que sea obligatorio el arbitraje, y en que no exista aún Estatuto de personal aprobado por decreto o por el Ministro de que dependan, los patronos deberán someter a la aprobación del Ministro, dentro de seis meses, un Estatuto que reglamente las condiciones del trabajo y de remuneración y retiro del personal. La aprobación del Ministro no se podrá dar sin previa consulta con los organismos patronales y obreros interesados. En los casos en que la aprobación no se concediera sino a reserva de ciertas modificaciones o adiciones, se dispondría así por un decreto, dictado previo parecer conforme del Consejo de Estado.

Art. 19. Los árbitros podrán ordenar que se proceda a toda clase de informaciones, comprobaciones y visitas de lugares que consideren convenientes. Sólo podrán tomar acuerdos válidos estando todos presentes, y en caso de que uno de ellos se vea obligado a renunciar su cargo, se procederá a reemplazarlo, según las reglas observadas para su nombramiento.

Art. 20. La sentencia arbitral se pondrá en conocimiento de los interesados por todos los medios que se dispongan en dicha sentencia, y especialmente por inserción en los periódicos, y hasta por medio de anuncios. En el caso de que el arbitraje sea obligatorio, se publicará en el *Diario oficial*.

TÍTULO IV.—*De las penalidades.*

Art. 21. Todo patrono que ponga obstáculos al cumplimiento de las funciones de los Delegados incurrirá en multa de 16 a 1.000 francos, sin perjuicio de la indemnización a que pudiera ser condenado en caso de despido injustificado de los Delegados.

Art. 22. Toda persona que figure como parte en una divergencia sometida a conciliación obligatoria o al arbitraje organizado por la presente Ley, y que debidamente convocada por los Conciliadores, el Comité de conciliación, el Juez de paz o los árbitros, deje de presentarse sin causa justificada, incurrirá en la multa de 16 a 1.000 francos. El Tribunal podrá además ordenar que la sentencia se publique por anuncios, y en uno o varios periódicos de la región, a costa del delincuente.

Art. 23. Todo patrono u obrero que provoque una cesación colectiva de trabajo prohibida por la presente Ley, incurrirá, aunque la provocación no haya surtido efectos, en multa de 16 a 10.000 francos. Si se trata de una Empresa para la cual sea obligatorio el arbitraje, podrá imponerse además pena de arresto de seis días a un mes.

En caso de cesación colectiva de trabajo prohibida por la presente Ley, los que la hayan ordenado incurrirán en multa de 16 a 20.000 francos. Si se trata de una Empresa en la que el arbitraje sea obligatorio, serán además castigados con arresto de seis días a tres meses.

La aplicación de las penas arriba mencionadas es independiente de los daños y perjuicios, a cuya indemnización pudieran ser condenados los delincuentes por infracción injustificada del contrato de trabajo.

Art. 24. Será aplicable el art. 463 del Código penal a las condenas impuestas en virtud de la presente Ley.

TÍTULO V.—*Disposiciones varias.*

Art. 25. En caso de cesación colectiva de trabajo en las Empresas mencionadas en el art. 14, el Gobierno estará autorizado para disponer de los locales, del material y del personal director o empleado de dichas Empresas, así como de los demás medios necesarios para la ejecución de los servicios públicos asegurados por aquéllas.

Art. 26. Un Reglamento determinará las disposiciones conducentes para la ejecución de la presente Ley.

PAISES BAJOS

Proyecto de Ley respecto a los conflictos del trabajo.

Las disposiciones fundamentales del presentado por el Ministerio del Trabajo son:

I. Para cada uno de los distritos que se constituirán en el Reino, o para ciertas industrias, será nombrado un *Conciliador oficial*, encargado de regular amistosamente los conflictos del trabajo. Cuando en un Municipio surge un conflicto de esta naturaleza, que amenaza transformarse en una huelga o en un *lock-out* que interese, al menos, 25 obreros, el Burgomaestre debe informar de ello lo antes posible al Conciliador, facilitándole, si es posible, los informes necesarios. La misma obligación incumbe a la Cámara del Trabajo, y puede ser extendida por Real decreto a ciertos funcionarios. Los patronos, los obreros y las Oficinas de sus Asociaciones pueden también requerir la intervención del Conciliador oficial.

II. Desde que el Conciliador tenga conocimiento de un conflicto, si estima que es bastante importante para justificar su intervención, se pondrá en relación con las partes y dará conocimiento inmediatamente a la Cámara de Trabajo competente (Ley de 2 de mayo de 1897). Puede convocar a las personas interesadas en el conflicto a comparecer ante él, bajo pena de multa hasta de 60 florines. La Cámara de Trabajo se abstendrá de intervenir en el conflicto, a menos que el Conciliador no le comunique que su intervención ha fracasado o ha terminado por otros motivos.

III. El Conciliador oficial se esforzará en resolver el conflicto de un modo amistoso. Si tiene éxito feliz, redactará un acta de conciliación, que será firmada por él y por las partes. Si fracasara, se esforzará en convencer a las partes para que constituyan un *Consejo de Conciliación* o recurran al *arbitraje*.

IV. El Conciliador oficial se abstendrá de intervenir:

1.º Cuando las partes tengan sus propios mediadores, sus

Consejos de Conciliación o sus árbitros, a menos que estas personas no puedan intervenir en el conflicto o hayan intervenido infructuosamente.

2.º Si una de las partes ha dado lugar al conflicto para obligar a la otra a renunciar a la ejecución de un contrato colectivo de trabajo en vigor o al beneficio de la decisión de uno de los órganos de conciliación previstos en el núm. 1.º

3.º Si el conflicto es de orden jurídico, es decir, reservado a la competencia de los Tribunales en virtud de la Ley sobre la organización judicial.

V. A instancia escrita de los patronos y de los obreros interesados en el conflicto, o de una parte de ellos, el Conciliador oficial puede proceder a la constitución de un *Consejo de Conciliación*. Este se compondrá de un Presidente y de dos miembros, al menos. El Conciliador que pueda ser elegido como Presidente regulará, de acuerdo con las partes, todo lo concerniente a la composición del Consejo. El Consejo puede, mediante la autorización del Conciliador, oír a las partes, a los testigos y Peritos, haciendo que éstos procedan a las informaciones necesarias. Las personas citadas para comparecer están obligadas a hacerlo bajo pena de multa hasta de 60 florines. Si la conciliación se logra, se levantará un acta, que será firmada por el Consejo y las partes. Si fracasara, las partes pueden convenir en someter el asunto a un *arbitraje*. Si no llegaran a entenderse, el Consejo puede pronunciar su dictamen respecto a las diferencias surgidas y a las medidas que puedan tomarse para solventarlas. Si las partes no aceptan los medios propuestos, el Consejo puede publicar su dictamen total o parcialmente.

VI. Las partes pueden, de acuerdo con el Conciliador oficial, entenderse para someter las diferencias a un *Comité de arbitraje*. Sin embargo, el Conciliador oficial rehusará su intervención:

- 1.º Si estima que el conflicto no es bastante importante.
- 2.º Si la petición emana de una parte tan poco considerable de interesados que la sentencia del Comité no pueda poner fin a las diferencias ni conducir a una reducción del número de las personas que toman parte en el conflicto.
- 3.º En el caso de que él no pueda intervenir como Conciliador.
- 4.º Si el asunto es todavía objeto de las deliberaciones de una Comisión de conciliación.
- 5.º Si la Comisión de Conciliación ha logrado redactar un

acta de conciliación, o si los medios propuestos por la Comisión para la solución del conflicto ha sido aceptados por las partes.

VII. El proyecto regula también todo lo que concierne al procedimiento ante los Comités de arbitraje.

Las partes están obligadas a conformarse con las sentencias de los árbitros. Esta sentencia está considerada como formando parte del contrato de trabajo. Obliga, no sólo a las partes, sino también a todos aquellos que, al tiempo del otorgamiento del compromiso, eran miembros de las organizaciones en nombre de las cuales se firmó y para aquellos que se adhirieron posteriormente.

El Ministro del Trabajo puede, después de haber oído al Consejo Superior del Trabajo, anular una sentencia arbitral, mediante un decreto motivado, en todos los casos en que haya sido contravenida la Ley, o si la sentencia está fundada sobre declaraciones falsas o documentos falsificados, y si la sentencia excede de los límites del compromiso. El Ministro puede también decretar, en la misma forma, que el Comité de arbitraje revisará su sentencia en el caso de que contenga contradicciones, fuese incompleta o encerrase faltas u oscuridades que comprometiesen su ejecución. La sentencia de los árbitros no es apelable. La nulidad y la revisión no tienen efecto retroactivo.

Si se declarase o amenazara declararse una huelga o un *lock-out* que comprendiera a 100 obreros, y en el caso de que las tentativas hechas para conjurarlas hubiesen fracasado, el Ministro puede nombrar una Comisión de encuesta. Esta Comisión buscará especialmente las causas del conflicto, y determinará a quien corresponde la mayor responsabilidad en el asunto y cuáles son las pretensiones de las partes que, a su juicio, sean susceptibles de ser admitidas.

El informe de la Comisión puede ser publicado por el Ministro, íntegramente o sólo en parte.

VIII. En lo que concierne a la prevención de los conflictos del trabajo, el Conciliador oficial puede, a petición de patronos y obreros, prestarles su concurso para la conclusión de contratos que sean conducentes a una inteligencia entre las partes y a prevenir los conflictos.

IX. Además de las penalidades ya citadas, el proyecto prevé penalidades contra aquellos que, siendo llamados a comparecer ante un Comité arbitral, no se conforman con las obligaciones que la Ley les impone, es decir, que, por ejemplo, rehúsen dar

los informes pedidos (prisión hasta de cuatro meses), se nieguen a exhibir sus libros, etc., a un Comité de arbitraje o a una Comisión de encuesta (prisión hasta de seis meses y multa hasta de 1.000 florines). Son igualmente castigados con prisión y multa, y si el acto ha sido cometido con propósito deliberado, con la pérdida del derecho de ejercer cargos públicos, los Conciliadores que no hayan guardado el secreto que les impone su cargo, así como los miembros de la Comisión de Conciliación o de los Comités de arbitraje que hayan incurrido en la misma falta.

La Ley no es aplicable a los funcionarios ni a los agentes de los Caminos de hierro, a quienes la huelga está prohibida según las disposiciones vigentes. La Ley es aplicable a los agentes de personas civiles, cuya situación frente a las Autoridades está regulada por un contrato de derecho civil, como ocurre, entre otros casos, con la explotación de las minas del Estado.

X. La exposición de motivos hace notar que la solución proyectada no tendrá más que un carácter provisional. Será adoptada definitivamente, cuando nuevas disposiciones hayan reglamentado los contratos colectivos de trabajo, la organización económica de las Empresas y reorganizado o suprimido las Cámaras de Trabajo.

NOTAS

I

Notas relativas a leyes y proyectos.

Se trata, en estas Notas, como indica el epigrafe, de una sucinta exposición de los rasgos más salientes de las diversas instituciones jurídicas en la materia, más recientemente dictadas o en proyecto, e insertas con anterioridad.

Se añaden unas indicaciones concernientes a las últimas leyes relativas a la agricultura no expuestas en la parte principal de esta obra.

También se contiene una relación de las disposiciones existentes en España; con expresión de lo sustancial de su contenido.

1.^a

Organismos constituídos por la Autoridad o con su intervención.

Son aquellos que tienen carácter público u oficial, por emanar o provenir de la Autoridad competente la creación del organismo o el nombramiento de las personas encargadas de la función resolutoria de los conflictos.

Comités paritarios.—Los establece el proyecto *belga* (pág. 72), compuestos así: 8 miembros, como mínimo, nombrados por el Ministerio de la Industria y del Trabajo, en vista de la propuesta formulada por las Agrupaciones consultadas; 1 Presidente, designado por el Ministro, previa consulta a las Asociaciones interesadas, y 1 Secretario y 2 Asesores, de elección ministerial.

Conciliación.—Bajo este concepto cabe estimar comprendidos diversos tipos, a saber:

a) **COMITÉS DE CONCILIACIÓN (Bolivia).**—El Decreto de 29 de septiembre de 1920 (pág. 17), ordena la creación de dichos Comités, constituidos por un representante del Gobierno, dos representantes de una Cámara de Comercio o de Minas y dos de cada una de las partes.

Habla también de ellos el proyecto *francés* (pág. 74), componiéndose de igual número de patronos y de obreros, creados, de oficio o a instancia de parte, por el Ministro del Trabajo.

b) **CONCILIADORES (Dinamarca, Países Bajos y Suecia).**—En la pri-

mera de dichas naciones, la ley de 21 de diciembre de 1921 (pág. 27), habla, en su artículo 1.º, del nombramiento de tres conciliadores por el Ministro del Interior, a propuesta del Tribunal permanente de Arbitraje.

En Suecia (pág. 59), es atributo real el nombramiento de un Conciliador para cada uno de los distritos que han de demarcarse en virtud de la ley.

En los Países Bajos (*proyecto*), a semejanza de Suecia, se trata de un Conciliador oficial, bien para cada distrito que se forme, bien para determinadas industrias (pág. 80).

c) CONSEJOS DE CONCILIACIÓN (*Proyecto de Australia*).—Lo designa el Ministro de Industria, constituyéndolo tres Delegados: uno, obrero; otro patrono, y un tercero, de común acuerdo, o de oficio, caso de no caer acuerdo (pág. 70).

d) JUNTA DE CONCILIACIÓN.—Según el proyecto *argentino*, se ha de componer del Presidente del Departamento Nacional del Trabajo y de un representante de los patronos y de los obreros, nombrados por el Poder ejecutivo (pág. 65).

Oficinas de colocación (*Austria, ley de 18 de diciembre de 1919, artículo 3.º*).—Dispone el art. 1.º de esta ley la creación de las que denomina *Oficinas de Colocación*, y, según su art. 3.º, corresponde al Ministro de Asuntos sociales el nombramiento de un número igual de representantes patronos y de representantes obreros y empleados, de entre los candidatos incluidos en las listas que han de pedirse previamente a las Asociaciones profesionales interesadas (pág. 4).

Tribunal industrial (*Inglaterra y Estados Unidos*).—El órgano dirimente en la primera nación (ley de 26 de noviembre de 1919) (pág. 36), es un Tribunal bajo dicho nombre cuyos miembros son nombrados por el Ministro del Trabajo.

En la segunda nación, el Tribunal se compone de tres Jueces, designados por el Gobernador, con la aprobación del Senado (pág. 31).

Tribunal de Trabajo (*Noruega*) (1).—Se compone de un Presidente y de cuatro Asesores efectivos y cuatro suplentes, nombrados por el Rey, por un periodo de tres años, de entre los propuestos por los Sindicatos patronales y obreros.

2.^a

Organismos de libre designación de las partes.

Se refiere esta denominación a los que desempeñan la función asignada mediante personas nombradas por la mera voluntad de los interesados, como son:

-
- (1) *Información legislativa sobre contrato de trabajo*, pág. 349.

Arbitraje. — Cabe incluir bajo este epigrafe: a *Bolivia* (pág. 17), en el concepto de que en el decreto sobre reglamentación de huelgas, aparte de los Consejos de conciliación, faculta a los interesados para someterse al fallo de los árbitros que libremente designen a *Colombia* (pág. 19), que acoge el que, por acuerdo de las partes, designe cada una un árbitro y un tercero, dirimente o de calidad, y sólo en caso de disconformidad se reputará tal la primera Autoridad política de la localidad, y a *Rumania* (pág. 51), donde fracasada la conciliación, las partes podrán confiar la decisión del asunto a una Comisión de arbitraje, compuesta de cuatro miembros efectivos y dos suplentes, elegidos por cada una de aquéllas, y un Presidente, designado de común acuerdo.

Conciliación. — Conforme a la ley de *Colombia* (pág. 19), cuando la diferencia no haya sido resuelta por gestión directa, se someterá aquélla a la decisión de un tercero, nombrado de común acuerdo por las dos partes, o a la de dos personas, designadas por cada una de las partes.

Coincide con esto el precepto *francés* (pág. 74) que, en caso de no resolución de la cuestión por los Delegados, ordena que las partes designen de común acuerdo una sola persona o una por cada parte.

Consejos de fábrica y de empresa. — Como es sabido, se nutren por la designación que hacen los obreros del establecimiento o empresa (1).

Delegación obrera y de empleados. — Corresponde a este tipo la ley *colombiana* (pág. 19), según la que se nombrarán una Delegación de tres representantes, con objeto de presentar a la empresa una relación de sus peticiones.

Rumania (pág. 51). — Preceptúa el nombramiento por los obreros de una Delegación compuesta de dos a cinco personas.

En cierto modo, puede también considerarse comprendida *Dinamarca*, en cuanto el conciliador puede convocar a los interesados en el conflicto para entablar negociaciones, designando aquéllos sus representantes (pág. 27).

El proyecto *francés* (pág. 74) abunda también en la misma idea, pues impone a los obreros o empleados el deber de elegir una Delegación para entrar en relación con la Empresa.

3.^a

Representación.

Dentro de los organismos elegibles cabe distinguir dos sistemas: por *empresas* y por *asociaciones*.

Por empresas (*Colombia, Luxemburgo, Rumania y proyecto francés*). — En todas ellas, los obreros de la empresa y del establecimiento

(1) *Información legislativa sobre contrato de trabajo y Leyes extranjeras del régimen del salariado.*

son los electores, imperando, por tanto, el voto individual directo, sistema que es también el de los Consejos de empresas o de fábricas.

Por asociaciones.—Corresponden a este tipo la ley *australiana* (página 2) de reglamentación de conflictos, según la cual los miembros obreros del Consejo industrial han de ser de las Asociaciones reconocidas legalmente, y el proyecto *argentino* (pág. 65), en el concepto de que la Asociación obrera a que pertenezcan los obreros es la que ha de formular las peticiones.

Régimen de representación.—El principio de representación basado en la proporcionalidad figuró ya en Alemania en el decreto de 23 de diciembre de 1918, relativo a los contratos colectivos y a las delegaciones de obreros y empleados.

La Constitución de 11 de agosto de 1919 recogió tal norma, estableciendo que los Consejos territoriales de obreros y el Consejo Nacional Económico deberán organizarse de modo que estén representados en ellos todos los grupos profesionales de importancia, en proporción a su significación política y social, viniendo de nuevo a aceptar tal criterio la ley de 4 de febrero de 1920, sobre Consejos de empresa.

En el mismo criterio abunda la ley *austriaca* de 15 de mayo de 1919, sobre creación de Consejos de empresa.

En *Italia*, el proyecto de ley de 24 de enero de 1921, sobre intervención en las empresas, admitía también (art. 3.º) el sistema proporcional para la elección del Comité de Intervención (1).

4.^a

Presidencia.

Obsérvase en las distintas disposiciones gran variedad de criterio, en cuanto a su carácter y nombramiento, pudiendo distinguirse fundamentalmente entre la oficial y la libre.

PRESIDENCIA OFICIAL

a) Por el Ministro de Justicia, de acuerdo con el de Asuntos Sociales, el Presidente de la Oficina de Colocación (*Austria*).

b) Por los Asesores del Tribunal de Arbitraje, quienes son nombrados por el Ministro de Obras públicas, a propuesta de los organismos competentes, debiendo recaer el cargo en el Juez del partido del Tribunal (*Checoslovaquia*).

c) La nombran los Conciliadores, quienes a su vez son nombrados por

(1) *Información legislativa sobre contrato de trabajo y Leyes extranjeras del régimen del salariado.*

el Ministro del Interior, a propuesta del Tribunal permanente de arbitraje (*Dinamarca*).

d) La nombra el Gobernador (*Estados Unidos-Kansas*).

e) La nombra el Ministro del Trabajo, de entre los Vocales independientes del Tribunal (*Inglaterra*).

f) El Rey nombra al Presidente de la Comisión Central de Arbitraje (*Suecia*).

g) En los *proyectos*, impera el criterio del nombramiento con carácter oficial. Así: según el de *Australia*, nombrados los dos Delegados del Consejo de Conciliación, éstos designan un tercero, no interesado, y de no recaer acuerdo, se designa, de oficio, tercero que ostenta la calidad de Presidente; el *belga* atribuye el nombramiento de Presidente del Comité paritario al Ministro de Industria y Trabajo, previa consulta de las Asociaciones interesadas, que habrá de recaer en persona ajena a la industria o profesión de que se trate.

PRESIDENCIA LIBRE

a) De libre elección de las partes interesadas (*Australia*).

b) Por la Comisión de Arbitraje, compuesta de Vocales elegidos por las partes (*Rumania*).

5.^a

Huelgas y «lock-outs».

En bastantes leyes y proyectos figuran disposiciones relativas a este punto.

Alemania (*Decreto*).—Sienta su prohibición en las industrias de alumbrado y agua, hasta los tres días siguientes a la publicación de la sentencia arbitral del Comité de Conciliación (pág. 1).

Argentina (*Proyecto*) (1).—Durante la vigencia del contrato (colectivo), ninguna de las partes contratantes podrá emplear contra la otra los medios de lucha (huelga, *boycott*, exclusión o lista negra), aun en cuestiones que no estén regladas por el contrato. Si lo hiciere, responderá del perjuicio ocasionado por la huelga. Las separaciones y abandonos colectivos del trabajo son considerados como medios de lucha. El Sindicato que preste o acuerde socorros a sus miembros, cuando participen en semejante lucha, está obligado a responder del perjuicio que de ésta resulte.

Australia del Sur (*Proyecto*).—Los prohíbe antes de someter el conflicto al Consejo de conciliación, bajo multa de 250 libras y prisión de

(1) *Información legislativa sobre contrato de trabajo*, pág. 274.

tres meses, y disolución de la Asociación, si tomare parte en aquél la mayoría de los asociados (pág. 70).

Colombia (Ley).—No consiente la suspensión colectiva de trabajo en todo establecimiento o empresa comercial, industrial o agrícola, con motivo de algún conflicto entre patronos y obreros, sin que hayan precedido las tentativas de conciliación comprendidas en la ley (pág. 19).

Francia (Proyectos) (1).—En el proyecto de contrato colectivo de trabajo se dice: «La huelga es, salvo manifestación en contrario de la voluntad de la una o de la otra parte, una suspensión del contrato de trabajo.»

El hecho de oponerse cualquiera de las partes a recurrir al procedimiento de conciliación y arbitraje en las formas instituidas en las leyes especiales será considerado como una ruptura, de hecho, del contrato, imputable a esta parte.

En los servicios públicos y en los establecimientos industriales del Estado cuyo funcionamiento no pudiera interrumpirse sin comprometer los intereses de la defensa nacional, la huelga o el paro concertado de trabajo significará, *ipso facto*, una ruptura del contrato de trabajo (artículo 56).

El *proyecto* de solución amistosa de los conflictos colectivos, también *francés*, como declaración inicial, sienta en su art. 1.º que en ningún establecimiento comercial, industrial o agrícola podrá llevarse a cabo ninguna cesación concertada del trabajo, bien sea por parte de los patronos, bien por la de los obreros, sin agotar los procedimientos obligatorios de conciliación que consigna en los títulos respectivos.

Enlazando con tal declaración, su artículo 16 expresa que, en todos los casos en que una divergencia se someta a arbitraje, se prohibirá toda cesación colectiva de trabajo mientras dure el mismo. Y en el 17 se veda de modo expreso tal cesación en las empresas en las que el arbitraje es obligatorio (pág. 74).

Noruega (Ley) (2). Si los miembros de un Sindicato obrero o patronal no observaren el contrato colectivo o suspendieren el trabajo contra lo previsto en las condiciones del contrato, el Sindicato será responsable como tal, si fuere él mismo el autor de la infracción o de la interrupción del trabajo. Las infracciones de este género implicarán el pago de daños y perjuicios a la parte perjudicada. Estos perjuicios se fijarán por los Tribunales. Se prohíbe solucionar, por medio de la huelga o de *lock-out*, los conflictos entre patronos y obreros, relativos a la interpretación, la validez o la duración de un contrato colectivo.

Los conflictos que no se basen en un contrato colectivo no podrán dar lugar a una huelga o *lock-out* más que al término de los plazos previstos para la conciliación. Si el conflicto se refiriera a la renovación de un

(1) *Información legislativa sobre contrato de trabajo*, pág. 313.

(2) *Información*, etc., pág. 348.

contrato, éste deberá llegar a su término antes que el trabajo pueda suspenderse. La existencia de una huelga o un *lock-out* no impiden que las condiciones de trabajo que existían en el momento en que estas rupturas se produjeron queden en vigor hasta la solución del conflicto. Las infracciones de las disposiciones que prohíben la huelga o el *lock-out* serán castigadas con una multa de 5 a 25 coronas. Los miembros de la Mesa de un Sindicato patronal u obrero que participase en una suspensión de trabajo, que incitaran a ella o que la aprobaran; los miembros de la Oficina que recogieren o que distribuyeren fondos para sostener la suspensión de trabajo, serán castigados con la misma multa. En este caso, el Sindicato mismo podrá ser hecho responsable, a no ser que el autor de la infracción hubiera obrado en contra de los Estatutos o de una decisión tomada en nombre del Sindicato.

Rumania (Ley). — En ningún establecimiento industrial y comercial, de cualquiera naturaleza que sea, que empleen habitualmente, por lo menos, 10 obreros, podrá cesar colectivamente el trabajo por causas relativas a las condiciones de éste, ya por iniciativa del patrono, ya de los obreros, sin haber agurado el procedimiento conciliatorio establecido en la ley. Si se produjese una cesación colectiva de trabajo en una empresa de utilidad pública, podrán ser objeto de incautación en lo necesario para asegurar su funcionamiento, y se podrá imponer el trabajo obligatorio al personal de las mismas (pág. 51).

Suecia (Ley) (1). — Ni los patronos ni los obreros podrán, mientras subsista el contrato colectivo, y salvo estipulación en este mismo contrato, entregarse a cesaciones de trabajo, bloqueos, *boycottages* u otras medidas semejantes, con el fin de obtener una modificación del contrato; ni a pretexto de diferencias sobre la interpretación y aplicación del contrato; ni para que se introduzca en un contrato colectivo una disposición que deba servir de regla en lo sucesivo; ni en razón de otra diferencia entre el mismo patrono y los obreros, antes de que se haya deliberado acerca del litigio ante una jurisdicción imparcial y en conformidad con las disposiciones dictadas, a este propósito, en el contrato; ni tampoco, a falta de semejantes convenciones, antes de que el litigio haya sido llevado ante el conciliador competente, como mediador en los litigios obreros, y haya sido debatido ante aquél, o cuando la parte adversa se haya negado o no responda en la hora y día fijados por el conciliador; del mismo modo, diga lo que quiera el contrato, no se podrá tomar las expresadas medidas, durante la ejecución del contrato, con el fin de prestar asistencia a otros, en el caso de que estas medidas se hallen prohibidas a los que quisieran tomarlas.

En caso de una cesación de trabajo que no esté en oposición con lo que precede, patronos y obreros estarán respectivamente obligados a

(1) *Información legislativa sobre contrato de trabajo*, pág. 358.

respetar el plazo para la denuncia convenido en el contrato de trabajo, o que sea aplicable según la ley; el contrato de trabajo celebrado por tiempo determinado no podrá infringirse por una cesación de trabajo.

Si los patronos o los obreros infringen las disposiciones contenidas en el contrato colectivo o las prescripciones del art. 8.º, o si la agrupación omite hacer aquello a que se ha comprometido en el contrato, responden del daño que se siga. Si el daño fué producido por varios patronos o por varios obreros, la responsabilidad se repartirá entre éstos con arreglo a las pruebas.

Si alguna de las agrupaciones a que se refiere el art. 1.º ha tomado parte en alguno de los hechos de que habla el art. 8.º y dicha medida se ha adoptado en contradicción con este último artículo, o con violación de las disposiciones del contrato colectivo, será dicha agrupación responsable de los daños. Lo mismo ocurrirá cuando la agrupación haya prestado apoyo a la cesación de trabajo, organizada en contradicción con las disposiciones del art. 8.º, o con violación de las condiciones del contrato. Sin embargo, si, en este último caso, existen circunstancias excepcionales en su favor, la responsabilidad de la agrupación se fijará en una suma inferior al daño total.

6.ª

Procedimiento.

Bajo este concepto entiende la Sección referirse al modo de conocer y resolver los conflictos, según sean objeto de una sola resolución, o, por el contrario, puedan ser materia de debate y acuerdo en determinada gradación.

PROCEDIMIENTO ÚNICO

Cabe catalogar en este apartado:

- a) El de las Oficinas de colocación de *Austria*, limitado a la sentencia que dicte dicho organismo;
- b) El del Tribunal arbitral de que habla el decreto *argentino*, relativo a ferrocarriles, concretado al fallo del mismo;
- c) El de *Dinamarca y Suecia*, en el que sólo intervienen los conciliadores;
- d) El de *Inglaterra*, que confía la decisión de los conflictos al Tribunal industrial permanente;
- e) El de *Australia del Sur* (proyecto), conforme al cual entiende únicamente el Consejo de conciliación;
- f) El de *Bélgica* (proyecto), donde resuelve, sin ulterior recurso, el Comité paritario;

g) El de *Noruega* (1), que atribuye la solución del conflicto al Consejo de arbitraje.

PROCEDIMIENTO MÚLTIPLE

Dentro de esta categoría pueden considerarse comprendidos los siguientes sistemas:

a) El de la ley *australiana*, según el cual el conflicto puede ser objeto de una conferencia, y, de no obtenerse acuerdo, llevarse al Tribunal especial;

b) El de *Bolivia*, que lo somete, en primer término, a un Consejo de conciliación, y, de seguir el conflicto, al arbitraje;

c) El de *Colombia*, que, como grado primero, establece la gestión directa por delegación de los obreros; de no dar esto resultado, la conciliación, y, en último término, el arbitraje;

d) El de *Checoslovaquia*, relativo a explotaciones mineras, que atribuye a los Consejos de empresa las decisiones sobre sueldos, salarios, disciplina y pedidos, con recurso de alzada, ante los Tribunales de arbitraje;

e) El de los *Estados Unidos* (Kansas), puesto que de la resolución del Tribunal es lícito alzarse ante el Tribunal Supremo;

f) El de *Rumania*, conforme a cuya ley se acude primero a la conciliación, y, si las negociaciones no condujeran a un acuerdo, las partes podrán confiar la decisión del asunto a una Comisión de arbitraje;

g) El de *Argentina* (proyecto), que, fracasada la conciliación, declara el arbitraje obligatorio;

h) El de *Francia* (proyecto), en virtud del cual el procedimiento es susceptible de recorrer tres grados: delegación de obreros o empleados, conciliación y arbitraje;

i) El de los *Países Bajos* (proyecto), que establece primeramente la conciliación, y, no lograda, las partes pueden convenir en someter su asunto a un arbitraje.

7.^a

Arbitraje o conciliación de carácter obligatorio.

Impera esta norma en las legislaciones siguientes:

Argentina (Decreto).—Somete a Tribunal arbitral las dificultades surgidas entre Empresas de ferrocarriles y sus empleados, siempre que se hayan agotado los medios conciliatorios que ordena la ley general de Ferrocarriles nacionales (pág. 15).

(1) *Información legislativa sobre el contrato de trabajo*, pág. 348.

Argentina (Proyecto).—Su art. 4.º obliga a las partes a llevar el conflicto ante la Junta de Conciliación dentro de las cuarenta y ocho horas de la producción de la huelga (pág. 65).

Austria (Ley).—Cabe reputar obligatorio el procedimiento de conciliación, en el concepto de que puede ser promovido de oficio, y si una de las partes no comparece, el procedimiento seguirá su curso, no obstante su ausencia (pág. 4).

Bolivia (Decreto).—Todo conflicto de trabajo habrá de someterse a un Consejo de Conciliación, y, no recayendo acuerdo, a un arbitraje (página 17).

Francia (Proyecto).—A tenor de su art. 8.º, no habiendo podido ser resuelto el conflicto por la Delegación, deberá someterse obligatoriamente al procedimiento de conciliación (pág. 74).

Rumania (Ley).—Aquí el arbitraje es obligatorio en las empresas e instituciones, cualquiera que sea su naturaleza, del Estado, Provincia o Municipio, y en las de interés público, en las cuales el paro pondría en peligro la vida económica o social del país y la salud, como son: transportes, minas y petróleo, alumbrado, agua, fuerza motriz, harineras y panificación, mataderos, hospitales, policía urbana e higiene pública (página 51).

8.^a

Carácter del fallo.

Interesa diferenciar en esta parte la índole del mismo, según quede su eficacia al arbitrio de los interesados, o bien, por el contrario, éstos hayan de acatarlo y someterse a él.

FALLO OBLIGATORIO

Argentina (Proyecto).—Según éste, el laudo arbitral será de cumplimiento obligatorio, por el tiempo en el mismo fijado (pág. 65).

Australia (Ley).—Toda decisión del Tribunal especial obliga a las partes y puede ser llevada a ejecución (pág. 2).

Bélgica (Proyecto).—El acuerdo de la Comisión paritaria puede ser declarado obligatorio, mediante Real decreto, al ramo de trabajo interesado (pág. 72).

Bolivia (Decreto).—Los laudos arbitrales obligarán a las partes interesadas (pág. 17).

Colombia (Ley).—El acuerdo del Director de la empresa con la Delegación obrera tiene fuerza por el tiempo y conforme a las condiciones pactadas, así como la decisión del Consejo de arbitraje, que goza de las prerrogativas concedidas por la ley al arbitraje (pág. 19).

Kansas (Ley). — La resolución del Tribunal sobre divergencia entre patronos y obreros tiene el mismo carácter obligatorio que si se tratara de un servicio de utilidad pública (pág. 31).

Países Bajos (Proyecto). — La sentencia arbitral se considerará como formando parte integrante del contrato de trabajo, al que habrán de someterse las partes, si bien puede ser revisada y anulada mediante derecho fundado (pág. 80).

Rumania (Ley). — En ella son obligatorias, lo mismo la resolución conciliatoria como la sentencia de arbitraje. La primera, por el tiempo convenido, y respecto a todas las empresas a que haya afectado el contrato. La segunda, tocante a todas las empresas interesadas en el conflicto o a las que se hubiera extendido la decisión, y por el período señalado, o, en su defecto, por el de seis meses, y aun después de éste, mientras no sea denunciado (pág. 51).

Suecia (Ley). — En general, los acuerdos de las partes son válidos, conforme a los principios generales del Derecho. Cuando del conflicto entienda la Comisión Central de Arbitraje, su sentencia es ejecutoria, como la de un Tribunal (pág. 59).

FALLO VOLUNTARIO

Australia (Proyecto). — Es de estimarlo comprendido entre los voluntarios, en el sentido de que la obtención del acuerdo queda a merced de las partes (pág. 70).

Austria (Ley). — Impera primordialmente tal principio, en cuanto queda a la potestad de las partes, durante un plazo, la aceptación de la sentencia arbitral, interpretándose como negativa la falta de declaración (pág. 4).

Colombia (Ley). — No reconoce fuerza obligatoria a la decisión o dictamen de los Conciliadores (pág. 19).

Dinamarca (Ley). — El Conciliador oficial redactará la propuesta de solución, dependiendo ésta del consentimiento de las partes o del resultado de la votación cuando se haya sometido a la de una Sociedad (página 27).

Francia (Proyecto). — El acuerdo entre la Delegación obrera y la empresa (pág. 74).

Inglaterra (Ley). — No contiene declaración alguna de la que derive el carácter obligatorio de los fallos del Tribunal (pág. 36).

Países-Bajos (Proyecto.) — La intervención del Conciliador oficial, se reduce a procurar la solución amistosa del conflicto, y, caso de no alcanzarla, a convencer a las partes de que constituyan el Consejo de conciliación o acudan al arbitraje, siendo también potestativa la aceptación de los medios propuestos por el Consejo (pág. 80).

9.^a

Extensión del acuerdo o fallo a la industria.

He aquí los casos en que consta admitido o proyectado este temperamento de expansión:

a) El proyecto *belga* propugna la creación de Comités paritarios, y en su art. 8.º, al dar carácter obligatorio a los acuerdos de los mismos, declara que pueden serlo para todos los patronos y obreros y empleados del ramo agrícola, industrial o mercantil interesado (pág. 72);

b) Celebrado un contrato que abarque la mayoría de los obreros de una industria, faculta el proyecto *australiano*, bien a un solo patrono que emplee 20 obreros, o a varios patronos que, en conjunto, los ocupen, o a obreros en este número, a solicitar la extensión del contrato a toda la industria, publicándose la petición en el periódico oficial para la alegación de las objeciones y dictándose, en su caso, la oportuna disposición extensiva (pág. 70);

c) Conforme a la ley de *Kansas*, si la tarifa de salarios acordada por el Tribunal es superior a los corrientes en la industria o servicio de que se trate, todos los obreros tendrán derecho al fijado desde la fecha de la resolución (pág. 31);

d) El proyecto *francés* adopta un temperamento especial, limitado a un solo caso: el de que el Comité de Conciliación considere, por unanimidad, que la cuestión a él sometida sólo pueda ser resuelta aplicando la decisión a toda la rama de la industria a que concierne el conflicto en la región. En tal supuesto, las empresas podrán nombrar representantes, y si recae acuerdo, ya por conciliación, ya por arbitraje, obligará a todas (pág. 74);

e) En *Rumania*, si la Comisión de arbitraje considera que uno o varios de los puntos a ella sometidos no admiten solución, de no extender la norma a todas las empresas de la región, el Presidente disolverá la Comisión e instará a los interesados a constituir una nueva (pág. 51).

10.^a

Sanciones.

Algunas de las leyes o proyectos las establecen, con más o menos rigor, para el caso de la falta de acatamiento a lo acordado.

Argentina (Proyecto).— Concepto de ilegal de todo cierre o huelga durante el plazo del laudo arbitral; acción civil de daños y perjuicios, a fa-

vor de los obreros, por el cierre patronal, o por incumplimiento, con multa de 500 a 20.000 pesos; pérdida del derecho derivado de la ley de Asociaciones y del derecho de reunión por la Asociación obrera que incumpla o demore el laudo; concepto de autores de desacato para la Junta directiva, y, no estando asociados, para los firmantes de las bases (pág. 65).

Australia (Proyecto).—En caso de infracción, se aplica primero la sanción pactada, y, en su defecto, la legal, con arreglo a esta escala: 10 libras, si se trata de un obrero; 100, de un patrono, y 250, si de un Sindicato (pág. 70).

Colombia (Ley).—La resistencia a la decisión arbitral, o la inducción a ella, lleva consigo una multa de 10 a 100 pesos, o la prisión, a razón de dos pesos por día (pág. 19).

Francia (Proyecto).—A la infracción del contrato va inherente la indemnización de daños y perjuicios (pág. 74).

Noruega (Ley).—Si los miembros de un Sindicato obrero o patronal no observaren el contrato colectivo o suspendieren el trabajo, contra lo previsto en las condiciones del contrato, el Sindicato será responsable, como tal, si fuere él mismo el autor de la infracción o de la interrupción del trabajo. Las infracciones de este género implicarán el pago de daños y perjuicios a la parte perjudicada. Estos perjuicios se fijarán por los Tribunales (pág. 49).

Rumania (Ley).—El incumplimiento de lo convenido en conciliación o de la sentencia arbitral constituye causa justa de rescisión del contrato de trabajo, que da derecho a la parte perjudicada a reclamar los daños y perjuicios (pág. 51).

11.^a

Contratos colectivos.

Es de hacer notar que en algunos de los textos que integran el presente trabajo se habla de esta modalidad contractual, como resultado o final del procedimiento y modo de terminar las diferencias.

Austria (Ley).—Su art. 1.^o crea las denominadas Oficinas de Conciliación, a las que atribuye, como una de sus facultades, la celebración de contratos colectivos, dedicando a la materia un título especial (IV), comprensivo de su definición, de las asimilaciones a los contratos, de la intervención de las oficinas en la negociación, de su registro, del valor de los contratos individuales, denuncia y litigios (pág. 4).

Australia (Proyecto).—Después de hablarse en él de los conflictos de trabajo, se trata de la facultad de patronos y obreros de celebrar contratos colectivos, señalándose las sanciones en caso de infracción y la extensión de los mismos (pág. 70).

Francia (Proyecto).—Se determina (art. 14) que, en el caso de lograrse la conciliación, constará mediante un convenio colectivo (pág. 74).

II

Nota relativa a la agricultura.

Holanda (*Ley de 3 de mayo de 1923*).—Se aplica a todos los conflictos que puedan determinar una huelga o un *lock-out* que alcance, por lo menos, a 50 obreros. Descansa en la existencia de Conciliadores oficiales, adscritos a determinados distritos, quienes, a petición de patronos o de obreros, pueden intervenir, a título consultivo, en la elaboración de contratos colectivos de trabajo. Pueden intervenir asimismo en los conflictos a instancia de parte o de oficio, a requerimiento del Burgomaestre, pudiendo el Conciliador invitar a las partes a comparecer ante él, a someter la diferencia a un Tribunal de conciliación o de arbitraje, o nombrar un Tribunal especial, ya por él, si las partes lo piden, ya por otra persona.

Caso de no haber conseguido una solución durable mediante el arbitraje, en conflictos que comprendan, por lo menos, 300 obreros, el Ministro de Trabajo podrá nombrar una Comisión especial informativa, resolviendo la cuestión, en vista del informe.

Inglaterra (*Ley de 19 de agosto de 1921*).—Sobre base voluntaria establece un sistema de conciliación, autorizando la creación de Comisiones locales conciliatorias, compuestas de representantes de patronos y de obreros, con facultad de celebrar contratos de trabajo.

Cuando una tarifa de salarios, acordada por la Comisión, haya sido registrada en el Ministerio de Agricultura, tienen derecho a beneficiarse de ella todos los obreros agrícolas de la circunscripción, a no ser que la Comisión establezca una excepción respecto a determinado obrero.

Las acciones o reclamaciones individuales para el pago de salarios, ante los Tribunales civiles, solamente serán admitidas cuando el contrato materia de litigio haya sido aprobado por el Ministerio.

Italia (*Ley de 14 de septiembre de 1919*).—Ordena la creación de Comités de conciliación, presididos por el Presidente del Consejo Provincial Agrícola, y compuestos de dos representantes patronales y dos obreros, con facultad de intervenir en toda diferencia surgida en las condiciones del trabajo agrícola, bien a petición de una de las partes, bien de la Autoridad.

Polonia (*Ley de 1.º de agosto de 1919, modificada por la de 11 de*

marzo de 1921).—Instituye, con relación a la agricultura, un sistema de Comités paritarios regionales, para conocer de los conflictos derivados de la ejecución de los contratos colectivos, pero sin fijar las condiciones del trabajo. Los Comités pueden, por indicación de la Inspección del Trabajo, adoptar determinaciones con carácter obligatorio, para resolver las cuestiones surgidas de un contrato colectivo.

Idem (Decreto de 24 de marzo de 1923).—El Gobierno ha renovado por esta disposición, hasta 31 de marzo de 1924, los poderes de una Comisión extraordinaria, creada en 1922, para resolver todo conflicto agrícola respecto al cual hayan fracasado las tentativas de conciliación. La Comisión se compone de dos representantes de cada uno de los Ministerios del Trabajo, de la Agricultura y de Justicia, y de tres representantes, por lo menos, de las organizaciones patronales y obreras de la localidad a que afecte el conflicto. La decisión que pronuncie la Comisión será obligatoria durante un año.

III

Nota de la legislación española.

Real orden de 20 de junio de 1902 (*Obras y servicios públicos*).— Con relación a los contratos de trabajo sobre obras públicas, ya se ejecuten por concesión o por administración, determina que todas las cuestiones que surjan por incumplimiento de aquél, se someterán a la Comisión local de Reformas Sociales, que funcionará como árbitro, presidida por la Autoridad gubernativa, contra cuyos laudos podrán utilizarse los recursos que establece la ley de Enjuiciamiento civil.

Ley de 19 de mayo de 1908 (*Arbitraje y conciliación*). Sus preceptos fundamentales son:

- a) Intervención del Presidente de la Junta local de Reformas Sociales ofreciendo a las partes sus buenos oficios;
- b) Aceptados éstos, designación por el mismo Presidente de un Consejo de conciliación, compuesto por Jurados de Tribunales industriales, donde los haya, o por Vocales de la Junta, donde no existan;
- c) El Consejo de conciliación, como su nombre indica, procurará la avenencia, y, de no lograrla, propondrá a las partes el nombramiento de personas que sigan tratando y otorguen una escritura de compromiso en árbitros;
- d) No conseguido el arbitraje, aun puede citar nuevamente a los interesados, cuando lo crea oportuno, para conciliación o arbitraje;
- e) Puede el Presidente de la Junta local de Reformas Sociales convocar, cuando lo estime conveniente, la Junta magna de electores, prevista en el art. 13 de la ley de Tribunales industriales, para constituir Consejos de conciliación permanentes.
- f) Respeto a los Consejos de conciliación o Jurados mixtos establecidos particularmente.

Real decreto de 10 de agosto de 1916 y Reglamento de 23 de marzo de 1917 (*Empresas de servicios públicos*). — Tienen por finalidad el reconocimiento de la personalidad de las Asociaciones de obreros pertenecientes a las Empresas de servicios públicos, así como la tramitación de las reclamaciones. Ambas disposiciones han sido refundidas en el Real decreto de 24 de agosto de 1923.

Real decreto de 30 de abril de 1919 (*Juntas reguladoras de las con-*

diciones de trabajo).—Se ordenó su organización, con carácter temporal y con miras a la recolección de la próxima cosecha de cereales, sobre la base de igual número de patronos y de obreros, designados por las Sociedades constituidas, por las Juntas, Patronatos e instituciones de cualquier índole, asimismo preexistentes y de positiva influencia social, y donde no las hubiere, por los obreros y patronos agrupados para tal fin.

Tales Juntas tenían el carácter de Consejos de conciliación, siendo su misión concertar los contrapuestos intereses, y no lográndolo, pronunciar su dictamen en sentido práctico y justo.

Real decreto de 2 de septiembre de 1919 (*Cámaras agrícolas provinciales*).—Son facultades de las mismas, entre otras, la de resolver en funciones de Jurado, y con arreglo a las condiciones que establezcan las partes interesadas, aquellas cuestiones que surjan entre propietarios, colonos, obreros, etc.

Real orden de 10 de octubre de 1919 (*Comité de conciliación*).—Para dirimir las diferencias que puedan existir entre los navieros y el personal de la Marina mercante sobre la aplicación del Reglamento del trabajo a bordo, se constituirá un Comité de conciliación, compuesto por dos representantes de los navieros, que serán elegidos por las Asociaciones de estas clases, legalmente reconocidas, y por otros dos representantes del personal de los buques, que serán designados igualmente por las Asociaciones legales de Capitanes, Pilotos, Maquinistas y demás clases de cubierta y máquinas que integran la dotación de aquéllos. El Comité será presidido por el Comandante de Marina de la provincia, siempre que entrambas partes no se concierten para la designación de otro Presidente, y sus Vocales obreros serán, en cada caso, los representantes de aquella clase con la que se haya originado el conflicto.

Real decreto de 11 de octubre de 1919 (*Comisión mixta del Trabajo*).—Determinó su creación, componiéndola de igual número de patronos y obreros, a fin de llegar a soluciones ético-jurídicas en los conflictos sociales planteados en Cataluña, así como a la determinación de normas para la convivencia armónica del trabajo y la producción, siendo válidos los acuerdos tomados por mayoría de votos.

Real decreto de 24 de abril de 1920 (*Comisión mixta del Trabajo en el Comercio de Barcelona*).—Organismo de tipo paritario doble (Comités y Comisión superior), cuyo objeto es armonizar y dirigir las relaciones de trabajo entre patronos y dependientes, con funciones conciliatorias, de fijación de sueldos mínimos, horarios y reglamentación del trabajo. Sus acuerdos son obligatorios, y su incumplimiento lleva aparejadas sanciones ejecutorias.

Real orden de 29 de septiembre de 1920 (*Bolsas del Trabajo*).—Como uno de sus objetos, se les asigna el intervenir, a título de conciliación y arbitraje, en las cuestiones relativas al trabajo que puedan serle sometidas por los patronos y los obreros de la localidad.

Reglamento de 26 de mayo de 1921 (*Cámaras Oficiales de la Propie-*

dad Urbana).—Entre sus atribuciones, le señala el núm. 12 de su artículo 5.º el aceptar arbitrajes para resolver los conflictos sociales que afecten a la propiedad urbana.

Real decreto de 5 de octubre de 1922 (*Comités paritarios*).—Bien con carácter permanente, bien circunstancialmente, de oficio o a instancia de parte interesada, el Ministerio de Trabajo, Comercio e Industria, puede acordar el establecimiento de Comités paritarios para resolver los conflictos entre el capital y el trabajo en determinadas industrias o ramos de la producción.

Según indica el adjetivo «paritario» que los califica, dichos Comités se compondrán de igual número de patronos y de obreros, siendo sus facultades circunstanciales o permanentes las que se determinen en la disposición que lo establezca.

Real decreto de 24 de agosto de 1923 (*Empresas de servicios públicos y de interés general*).—Se refunden en esta disposición el Real decreto de 16 de agosto de 1916 y el Reglamento de 23 de marzo de 1917, con un criterio ampliativo, según evidencian sus principales características:

a) Sujeción a sus prescripciones, no sólo de las Empresas concesionarias de servicios públicos, sino de las que surtan de un artículo de consumo general y necesario, de las mineras, bancarias y de las que empleen normalmente más de 300 obreros;

b) Registro especial de entidades;

c) Reconocimiento por las Empresas industriales o Asociaciones patronales de los de obreros o empleados inscritas en el Registro;

d) Adopción de las peticiones o reclamaciones en Junta convocada reglamentariamente al efecto, con asistencia de un representante de la Autoridad gubernativa;

e) Designación, en igual forma, de apoderados especiales encargados de llevar las negociaciones.

f) Éstas se llevarán en la forma que las partes convengan, haciendo constar los acuerdos en documento firmado por ellos, enviando un ejemplar a la Autoridad;

g) Caso de no comenzar las negociaciones, o de interrumpirse, la Autoridad gestionará su iniciación o reanudación, y, no lográndolo, procederá a la constitución de un Comité paritario circunstancial, conforme al Real decreto de 5 de octubre de 1922, con propuesta de designación de Asesores técnicos;

h) La conciliación obtenida por el Comité tendrá la fuerza probatoria de un documento público.

i) Existiendo preconstituído un Comité paritario permanente, será el encargado de la tramitación de las reclamaciones;

j) En cualquier momento de la tramitación podrá someterse el asunto a un arbitraje, así como al Instituto de Reformas Sociales, para informe;

k) Gestión del Ministerio para que las partes acepten como laudo el informe del Instituto, y facultad de adoptar las resoluciones que, dentro de la ley, aconseje la defensa del bien público.

l) Reunión quincenal, aun dado el fracaso de las gestiones, del Comité paritario circunstancial, para procurar la conciliación.

ll) Incurrirán en las sanciones de la ley de 19 de mayo de 1908 los promovedores de huelga y los patronos que no se hubiesen ajustado a lo dispuesto en el decreto.

FE DE ERRATAS

Página 65:

ARGENTINA

Proyecto de ley sobre conciliación y arbitraje.

DICE:

Art. 5.º La Junta estará compuesta: del Presidente del Departamento Nacional del Trabajo, de un representante de los patronos, etc.

DEBE DE DECIR:

Art. 5.º La Junta de conciliación estará compuesta: del Presidente del Departamento Nacional del Trabajo y de un representante de los obreros y de un representante de los patronos, etc.

ÍNDICE

Páginas.

LEYES

Alemania.—Decreto de 10 de noviembre de 1920 concerniente a las huelgas en las industrias que interesan a la vida nacional.....	1
Australia (Commonwealth).—Ley sobre reglamentación de los conflictos industriales.....	2
Austria.—Ley de 18 de diciembre de 1919 sobre creación de Oficinas de conciliación y sobre contratos colectivos de trabajo.....	4
Argentina.—Decreto de 20 de diciembre de 1923.....	15
Bolivia.—Decreto de 29 de septiembre de 1920 para reglamentar las huelgas.....	17
Colombia.—Ley sobre conciliación y arbitraje en los conflictos colectivos del trabajo de 4 de octubre de 1920.....	19
Checoslovaquia.—Ley de 25 de febrero de 1920 relativa a Tribunales arbitrales de las minas.....	24
Dinamarca.—Ley de 21 de diciembre de 1921 relativa a la intervención en los conflictos del trabajo.....	27
Estados Unidos (Kansas).—Tribunal industrial.....	31
Gran Bretaña.—Ley de 20 de noviembre de 1919 sobre Tribunales industriales.....	86
Luxemburgo.—Decreto de 8 de octubre de 1920 modificando el de 26 de agosto de 1919 sobre Consejos de fábrica.....	44
Noruega.—Ley de 23 de julio de 1920 sobre Consejos de fábrica ..	49
Perú.—Decreto de 12 de mayo de 1920.....	50
Rumania.—Ley de 12-21 de agosto de 1921 relativa a los conflictos colectivos del trabajo.....	51
Suecia.—Leyes de 1.º de julio de 1920 sobre conciliación y arbitraje en materia de conflictos industriales.....	59

PROYECTOS

Argentina.—Proyecto de Ley sobre conciliación y arbitraje.....	65
— Proyecto de Ley sobre el contrato colectivo.....	68

Australia del Sur.—Proyecto de Ley.....	70
Bélgica.—Proposición de Ley sobre constitución de Comités paritarios profesionales.....	72
Francia.—Proyecto de Ley sobre solución amistosa de los conflictos colectivos del trabajo.....	74
Países Bajos.—Proyecto de Ley respecto a los conflictos del trabajo.....	80

NOTAS

I.—Notas relativas a Leyes y proyectos.....	87
1. ^a —Organismos constituidos por la Autoridad o con su intervención.....	87
2. ^a —Organismo de libre designación de las partes.....	88
3. ^a —Representación.....	89
4. ^a —Presidencia.....	90
5. ^a —Huelgas y <i>lock-outs</i>	91
6. ^a —Procedimiento.....	94
7. ^a —Arbitraje o conciliación de carácter obligatorio.....	95
8. ^a —Carácter del fallo.....	96
9. ^a —Extensión del acuerdo o fallo a la industria.....	98
10. ^a —Sanciones.....	98
11. ^a —Contratos colectivos.....	99
II.—Nota relativa a la agricultura.....	100
III.—Nota de la legislación española.....	102
Fe de erratas.....	107

BOLETÍN DEL INSTITUTO DE REFORMAS SOCIALES

			PRECIO	
			Pesetas	
Volumen	I (1904-1905)		964	3
—	II (1905-1906)		1 044	3
—	III (1906-1907)		1 119	3
—	IV (1907-1908)		1 355	4
—	V (1908-1909)		1 352	4
—	VI (1909-1910)		1 448	4
—	VII (1910-1911)		1 452	4
—	VIII { I Julio a diciembre de 1911		847	3
	II Enero a junio de 1912		700	3
—	IX { I Julio a diciembre de 1912		635	3
	II Enero a junio de 1913		700	3
—	X { Julio a diciembre de 1913		613	3
	Enero a junio de 1914		683	3
—	XI { Julio a diciembre de 1914		647	3
	Enero a junio de 1915		596	3
—	XII { Julio a diciembre de 1915		580	3
	Enero a junio de 1916		632	3
—	XIII { Julio a diciembre de 1916		556	3,50
	Enero a junio de 1917		620	3,50
—	XIV { Julio a diciembre de 1917		648	4,50
	Enero a junio de 1918		684	4,50
—	XV { Julio a diciembre de 1918		704	5
	Enero a junio de 1919		816	5,50
—	XVI { Julio a diciembre de 1919		776	5
	Enero a junio de 1920		948	6,50
—	XVII { Julio a diciembre de 1920		1 184	7,50
	Enero a junio de 1921		1 076	7
—	XVIII { Julio a diciembre de 1921		1 056	7
	Enero a junio de 1922		1 476	8,50
—	XIX { Julio a diciembre de 1922		1 228	8
	Enero a junio de 1923		1 466	8,50

El Boletín del Instituto de Reformas Sociales se publica en cuadernos mensuales de unas 64 páginas en 4°

SUSCRIPCION

España, Portugal Jibraltar Filipinas y América (excepto Canadá)
Número suelto

6,75 pesetas al año
0,55 pesetas

Demás países del Extranjero
Número suelto

12 pesetas al año
1 peseta

Pedidos de publicaciones.

Las suscripciones al Boletín y pedidos de publicaciones del Instituto se dirigen, acompañando su importe, a D V Suárez Librería, calle de Premados, número 48, Madrid, o al Sr Jefe de la Sección de Legislación y Publicidad del Instituto de Reformas Sociales, Pontejos, 2, MADRID.

En el Catálogo de publicaciones del Instituto y en la cubierta de cada una de ellas se expresará su precio. El importe de franqueo y certificado, según se trate de su envío a España, Portugal, Jibraltar, Filipinas y América (excepto Canadá), o a los demás países no adheridos, como los citados, al Convenio postal hispano-Americano, será de cuenta del comprador

Precio: 1,50 pesetas