

**DE ASALARIADOS A SOCIOS:
LAS PROPUESTAS DE PARTICIPACIÓN EN LOS BENEFICIOS
Y LA DIRECCIÓN DE LOS TRABAJADORES
EN LA DÉCADA DEL VEINTE**

LUIS MARÍA CATERINA
providencia1995@hotmail.com
Universidad Católica Argentina
Argentina

Resumen:

Durante la década de 1920, se debatió sobre las posibilidades de la participación de los trabajadores en los beneficios y la gestión de las empresas. En buena medida, esas ideas fueron impulsadas por una encuesta realizada a instancias de la Cámara de Diputados de la Nación, que consultó a distintos sectores económicos y sociales. Si bien, en general, la propuesta no generó aceptación, ilustra los caminos que seguía la cuestión social durante esos años.

Palabras clave: participación, trabajadores, beneficios, gestión.

Abstract:

During the 1920's, the possible participation of the workers in companies' management and their profits was discussed. Largely, these ideas were promoted by the Chamber of Deputies of the Nation which consulted both economic and social areas. Although it was not accepted at all, it does show us the way that the social matters were taking in those days.

Keywords: participation, workers, profits, management.

1. LA CUESTIÓN SOCIAL EN LA DÉCADA DEL VEINTE: PROTESTAS Y PROPUESTAS

Uno de los grandes problemas con los que se encontró el radicalismo al asumir la presidencia de la nación en 1916, fue la cuestión social, entendida como las diferencias entre capital y trabajo, una situación que venía sin resolverse satisfactoriamente, al menos, desde fines del siglo XIX, pero que se iría agravando paulatinamente por el aumento del costo de vida y, posteriormente,

por las turbulencias en la economía argentina, derivadas de la guerra mundial y su finalización.

Como no escapó a los más lúcidos de los contemporáneos, la libertad de sufragio significaba un aumento de las expectativas de los sectores que se sentían postergados y que esperaban que llegaran –también a ellos– los beneficios de Argentina y sus grandezas. La ampliación del sufragio provocaba un cambio importante en la cuestión laboral: si la legitimidad del gobierno se fundaba en las elecciones libres, los obreros –al menos los argentinos nativos o naturalizados– devenían en votantes, y había que influir sobre ellos, incluso, a través de los sindicatos. Aunque fuera solo por especulación electoralista, sus reclamos podían tener una atención distinta. Lo cierto es que los primeros años de gobierno radical mostraron una conflictividad laboral de extensión y complejidad inédita, que se expresaba en constantes reclamos y se instrumentaba a través de diversos medios de lucha: huelgas, boicot, *label*¹, sabotaje.

En otros trabajos, hemos abordado las consecuencias de la situación y la política del gobierno radical en el nacimiento de dos grandes organizaciones, cuyo ciclo vital fundamental coincide con los tiempos radicales: la Asociación del Trabajo y la Liga Patriótica Argentina. En buena medida, el nacimiento de ambas organizaciones, implicaba que las nuevas estrategias radicales –el acercamiento a los sindicatos, el contacto permanente de estos con el Gobierno– no eran suficientes. Tampoco parecían suficientes las medidas de conciliación frente a quienes fijaban, como gran objetivo, la revolución en el cambio absoluto de sistema económico y social, y la lucha de clases como medio permanente².

En todos los casos, los hombres de gobierno –incluso de distintos partidos– compartían un criterio que se hacía cada día más evidente: estaban dispuestos a que el Estado fuera el mediador entre sectores sociales, real o potencialmente, enfrentados por cuestiones laborales. Esto era un cambio,

¹ El *label*, método hoy caído en desuso, consistía en una marca sindical (cartel o letrero) indicando que el trabajo había sido realizado por trabajadores agremiados; su ausencia implicaba la posibilidad de daños. Véase ALEJANDRO UNSAIN, *Legislación social argentina. Diccionario elemental*, Buenos Aires, Talleres Gráficos L.J. Rosso y Cía., 1919, p. 148.

² LUIS MARÍA CATERINA, *La Liga Patriótica Argentina. Un grupo de presión frente a las convulsiones sociales de la década del '20*, Buenos Aires, Corregidor, 1994, p. 333; LUIS MARÍA CATERINA, *Los empresarios y el obrerismo en tiempos radicales, 1916-1930*, Rosario, EDUCA, 2008, p. 395. En esta última obra, hemos abordado el tema de las ideas del empresario frente a la cuestión social en general, y esbozado –desde esa perspectiva– el tema ahora tratado.

realmente, revolucionario en las estructuras mentales de todos los actores sociales y, muy especialmente, para los niveles de decisión.

En ese ambiente, cargado de conflictividad, con el ejemplo de una Europa que salía de una guerra atroz, para vivir una época de intensos enfrentamientos sociales, hubo quienes buscaron denodadamente nuevas alternativas, superadoras de la situación, que implicaran nuevas formas de convivencia entre el capital y el trabajo. Algunos buscaron entre esas nuevas formas, no solo la conciliación de los dos sectores en pugna —capital y trabajo—, sino que ellos se unieran en un objetivo común. Como lo dijo uno de los entusiastas propulsores de esas ideas, el diputado Cafferata: los obreros tenían que pasar de “asalariados a socios”.

Se recogían, así, ideas que estaban en el ambiente desde mucho antes, que, incluso, habían tenido alguna forma de regulación legal acotada (a través de la habilitación el Código de Comercio), pero que ahora se presentaban como una nueva alternativa social. El debate alcanzó su punto culminante, entre los años 1921 y 1923, a raíz de una encuesta que impulsó la Comisión de Trabajo de la Cámara de Diputados que, sin embargo, no se tradujo en la formulación de ningún proyecto de legislación³. Para el fin de la década, el entusiasmo había menguado, y solo era abordado por algún especialista en temas laborales.

En este trabajo, pretendemos mostrar a quienes abordaron el tema, como superador del salario, pero sin salir completamente del sistema económico imperante. Solo como referencia, hemos incluido algunas iniciativas que proponían bases distintas de organización económica con formas de control obrero absoluto. Una primera aproximación permite ver que el tema no pareció interesar mayoritariamente —en ninguna de sus variantes de evolución del sistema capitalista o de ruptura y reemplazo— a las organizaciones obreras. Sin embargo, estimamos que el tema merece una profundización mayor, que será objeto de futuras investigaciones.

³ El mismo proponente —el diputado Antonio Cafferata— no hizo ninguna propuesta. Véase NÉSTOR TOMAS AUZA, *Aciertos y fracasos del catolicismo argentino*, t. III, Buenos Aires, Docencia, Don Bosco, 1988, p. 295.

2. LOS ANTECEDENTES

2.1. Carlos Pellegrini, un precursor

Pellegrini, a principios de siglo, había meditado largamente sobre la cuestión social y había llegado a la conclusión que había que cambiar el sistema de retribución del trabajo, como una de las formas fundamentales de eliminar los conflictos entre capital y trabajo⁴. En un artículo de 1906 sostenía:

Para que el antagonismo entre el capital y el trabajo cese, es necesario colocarlos en idénticas condiciones, en iguales categorías y organizados bajo las mismas bases. Si el capital es necesario para suministrar los elementos de la producción, el trabajo es indispensable para realizarla, y la bondad y el crédito del objeto producido, depende mucho más de la habilidad del obrero que de la acción del capital. Siendo esto así, es evidentemente justo que tanto el capital como el trabajo tengan en el objeto fabricado una parte proporcional del esfuerzo, con que cada uno de ellos ha contribuido a producirlo. Si se consigue establecer de antemano, cuál es esta parte proporcional que debe corresponder al capital y la que debe corresponder al trabajo en el valor del artículo producido, todo conflicto desaparecerá, puesto que una vez realizado el producto, el capital tomará su parte y el trabajo la suya. El capital y el trabajo serán así socios y desaparecerá la relación actual de amo a sirviente. Ya no habrá salarios porque el trabajo recibirá su parte en forma de dividendo, exactamente lo mismo que el capital⁵.

En la década del veinte, esas palabras resonarían en los hombres que veían de la república de los notables. La fama de piloto de tormentas de su autor contribuyó en algunos ambientes a difundir la idea y rodearla de prestigio⁶.

⁴ Una síntesis de las ideas de Pellegrini puede verse en JUAN FERNANDO SEGOVIA, *El pensamiento político y económico de Carlos Pellegrini. Su actualidad*, Dardo Pérez Gilhou (pról.), Mendoza, Fundación Carlos Pellegrini, 1989, pp. 102-105. Para una buena ubicación en el contexto histórico véase EDUARDO A. ZIMMERMAN, *Los liberales reformistas. La cuestión social en la Argentina 1890-1916*, Buenos Aires, Editorial Sudamericana, Universidad de San Andrés, 1995, pp. 175-177.

⁵ CARLOS PELLEGRINI, "Organización del trabajo. Sociedades anónimas de trabajo", en: *Revista de Derecho, Historia y Letras*, t. XXII, p. 54. Es interesante remarcar que las reflexiones partían de la necesidad de acabar con las huelgas, para lo cual veía como única solución cambiar las bases mismas del sistema de retribución.

⁶ Entre otros, la mencionaría Cafferata al fundar su proyecto de Encuesta (CÁMARA DE DIPUTADOS DE LA NACIÓN, *Intervención de Empleados y obreros en la gestión de empresas y*

2.2. Los empresarios: primeras aproximaciones al tema

Los tiempos estaban cambiando. El sufragio libre, la política social del radicalismo en el gobierno, la creciente organización gremial, las noticias que llegaban de Europa, el impacto de la revolución rusa generaban una convicción amplia y generalizada de que eran inevitables cambios profundos en el sistema económico y social. Los empresarios no estuvieron ajenos, a punto tal que empezaron a proponer, en sus propias publicaciones, ideas al respecto.

En 1918, el Boletín de la Unión Industrial incluyó en sus páginas un artículo en el que comentaba las ideas del taylorismo, relacionando sus conceptos sobre retribución con la participación de los obreros en los beneficios. Si tal afirmación resultaba, por demás, aventurada, al año siguiente, analizó la tendencia –que estimó positiva– que se advertía en el mundo, detallando diversos ejemplos. En una referencia general previa –de ineludible lectura con el contexto nacional– hacía mención de que “[...] con la democratización de los gobiernos van desapareciendo las diferencias entre las cabezas de la industria y los operadores serios y habilidosos”. Y no solo le parecía aceptable, sino también posible de instrumentar en un futuro próximo:

La idea de dicho reparto ha probado su practicabilidad de un modo que no deja lugar a dudas, de lo cual era prueba patente el número cada vez más creciente de industrias dispuestas a adoptar el plan [...] no está lejano el día en que los obreros tendrán voz y voto en los concilios de los capitalistas y en los esfuerzos de los asalariados habrá un poderoso incentivo de que trabajen tanto para los empresarios como para sí mismos [...].⁷

fábricas. Su participación en los beneficios del capital. Encuesta realizada por Comisión de Legislación del Trabajo 1921-1923, Buenos Aires, Imprenta y encuadernación de la Cámara de Diputados, 1923, p. 11). También sería invocado en los congresos de la Liga Patriótica (véase punto 7).

⁷“La participación de los obreros en los beneficios, según Taylor”, en: *Boletín de la UIA*, t. XXXII, n.º 599, 15 de noviembre de 1918, pp. 22-24. Sostenía que el sistema preconizado por Taylor de “tarifa diferencial por pieza” era una forma de participación en los beneficios. Véase también “División de las utilidades con los empleados”, en: *Boletín de la UIA*, t. XXXIII, 15 de diciembre de 1919, p. 11. Los ejemplos presentados –grandes empresas como Eastman Kodak, International Harvester y United States Steel– participaban a sus trabajadores a través de la distribución de acciones entre el personal, o bonificaciones para su adquisición.

Los industriales, pues, parecían entusiasmados con esas posibilidades. La otra gran organización empresaria contemporánea –la Asociación del Trabajo–, no abordaría el tema hasta un poco más adelante, también en su Boletín; pero cuando lo hiciera, sus opiniones no serían demasiado diferentes, demostrando también un interés prolongado en la cuestión. La primera vez fue en 1920, cuando su Boletín realizó una exposición anónima que revelaba un entusiasmo evidente. En el contrato de trabajo, “la rígida estructura de la locación romana ha cedido ante las exigencias del derecho industrial moderno”. La participación, tenía como ventajas, el aumento de la productividad, la estabilización de los obreros (que se sentían partícipes de la actividad y permanecían en la empresa), la prevención de las huelgas y conflictos y el fomento del ahorro. Reconocía, sin embargo, que había un escollo fundamental: debía haber un contralor financiero de los obreros, difícil de instrumentar cuando el nivel cultural y profesional era escaso. Más audazmente, descalificaba el argumento de que los trabajadores participaban en las ganancias y no en las pérdidas, pues era un premio al trabajo como factor de la producción, con prescindencia de los riesgos del capital; reconocía más seriedad a la observación que a veces correspondía una suma insignificante a cada uno de los interesados⁸.

En una nota editorial posterior se insistió en

[...] el legítimo interés de acortar las desigualdades sociales y repartir el bienestar al mayor número de hombres, determinan a los economistas y sociólogos el estudio de fórmulas que completen el salario con una parte de los beneficios que antaño se consideraban privilegio único del capital y que hoy se cree más justo y conveniente hacer extensivo al obrero.

Declaraba que “convencidos de su bondad teórica,” eran reformas que deseaban ver pronto implantadas en nuestro medio⁹. Con el mismo ímpetu transcribía en el mismo número del Boletín la propuesta de un industrial belga que se manifestaba favorable a la idea. Más allá de los detalles de la propues-

⁸“Temas de vulgarización. La participación en los *beneficios*”, en: *Boletín AT*, año I, n.º 17, 5 de octubre de 1920, p. 22.

⁹“Nuevas formas de retribución obrera”, en: *Boletín AT*, año I, n.º 18, 20 de octubre de 1920, p. 1. Simultáneamente se transcribieron varias experiencias europeas; vbg., “Suiza – Participación en los beneficios en la industria chocolatera”, en: *Boletín AT*, año I, n.º 20, noviembre 20 de 1920; “Temas de vulgarización – Nuevas formas de retribución obrera – Acciones de trabajo”, en: *Boletín AT*, año I, n.º 19, 5 de noviembre de 1920, p. 16.

ta, son interesantes los aspectos que el anónimo redactor creyó interesante señalar. Su punto de partida era que el salario debía ser suficiente para que el obrero cumpliera con sus deberes personales, familiares y sociales. La autoridad patronal debía mantenerse “firme y respetable”, porque “la democracia en el taller es una utopía peligrosa y la experiencia está ahí para demostrarla con hechos”; pero la propuesta era imprescindible porque “si se quiere obtener de él un máximum de rendimiento, es también justo que se le interese en los resultados que se obtengan gracias a su esfuerzo”. Interrogaba a los patrones “sobre cuáles serían nuestras apreciaciones, ante la ausencia de todo interés en los resultados de la empresa en la que fuéramos sus artesanos”.

El interés por estas nuevas posibilidades no decayó. Al poco tiempo, señalaba algunos sistemas de accionariado obrero, consistentes en el otorgamiento de acciones especiales (las “acciones de trabajo”) que, en sus variantes (participación individual o colectiva), implicaba una forma de participación en el capital, lo que suponía la participación en los beneficios, “cierta injerencia en la gestión de los negocios”, y lo que consideraba importante, una parte del activo social en caso de disolución de la empresa. Evidenciaba preferencia por la participación individual que, consideraba, había arrojado buenos resultados en Gran Bretaña, no así las formas colectivas reconocidas en la legislación francesa, precisamente, por la mentalidad obrera imperante “predispuesta a ver en el patrón a un enemigo”. Señalaba, como última innovación, las “obligaciones de trabajo”, que brindaban las mismas ventajas de las acciones, pero que no atribuían la inmediata participación en el capital, ni injerencia en las asambleas¹⁰.

Antes que el tema fuera debatido por los empresarios, *La Concordia*, al iniciarse el año 1920, había expresado de manera concluyente una opinión absolutamente adversa:

El propietario, según el derecho y la razón, debe tener la plena facultad de disponer él solo según su voluntad de los bienes materiales, y de su administración y fomento. [...] Las limitaciones que tiene ese uso son de carácter moral y no jurídico; las inspira la conciencia y no la ley. [...] Estas ideas absurdas tienen en parte su origen en que no se sabe distinguir entre el derecho y la moral, entre la ley civil y la ley religiosa, entre Dios y el César, entre los intereses de la tierra y la finalidad última del hombre destinado a una vida futura. [...]

¹⁰ “Temas de vulgarización – Nuevas formas de retribución obrera”, en: *Boletín AT* año I, nº 19, 5 de noviembre de 1920, p. 16.

Los primeros cristianos combatieron acerbamente el derecho positivo romano, por algunos abusos e injusticias que contenía, pero por lo general, se colocaban desde el punto de vista moral y no jurídico¹¹.

Si bien la redacción denota alguien vinculado al pensamiento católico, su concepción de la propiedad se vincula mucho más al liberalismo capitalista que al catolicismo social. De todas maneras, la sorprendente dualidad entre *La Concordia* y el Boletín de la Asociación evidencia el paternalismo imperante en la institución de los hombres de la Asociación. Podían discutirse los beneficios a otorgar a los trabajadores, pero nunca que ellos participaran en la discusión.

2.3. Los consejos industriales mixtos

El tema ya era motivo de análisis —aunque fuera parcial y titubeante— en las organizaciones empresarias, cuando en 1920 había pasado un año de las convulsiones de la Semana Trágica—, el Departamento Nacional del Trabajo realizó una amplia consulta respecto a la conveniencia de implantar en la Argentina consejos industriales mixtos, del tipo Whitley, según la denominación en boga originada en Gran Bretaña por el impulsor de los mismos.

Una de las agrupaciones empresarias —la Asociación del Trabajo— contestó un mes después con un estudio en el que cuestionaba las posibilidades reales de aplicación en el país, preguntándose cuál era la manera práctica de producir el acercamiento para llegar a crear una verdadera vinculación solidaria entre patrones y obreros. Luego de evaluar ventajas y desventajas, se inclinaba por la negativa a la creación de tales consejos, fundamentalmente, porque era necesario legislar la asociación profesional. Había una parte de la propuesta del Departamento que debía ser previa; la creación de “consejos o comisiones de taller”, orientados a mantener la armonía en el ámbito laboral de cada empresa: “Es lo que nos hace falta: obreros y patrones viven aislados, ignorándose mutuamente”.

¹¹ LA CONCORDIA, Cáceres, 1º de febrero de 1921, p. 1, El comentario era una crítica a la ley italiana de setiembre de 1920, que facultaba a los obreros a ejercer contralor de la industria donde trabajaban. Este diario fue editado por la Asociación durante los años 1920-1923, y estaba dirigido a los obreros, para contrarrestar la propaganda de las organizaciones proletarias.

A pesar de su reticencia, envió una circular —a todos los centros adheridos— propiciando tal iniciativa y estableció una sección especial para facilitar la tarea a las empresas que quisieran sumarse. Al comunicar a sus empresas afiliadas, insistía en que el objetivo fundamental era la armonía en el taller. Fuera por sincero convencimiento o como una forma de hacer más atractiva la idea a sus asociados, sostenía que sus funciones no se reducían exclusivamente a la cuestión obrera, sino que debían apuntar a estimular el ingenio del personal para el perfeccionamiento de los métodos de trabajo y la calidad, el aumento de la producción y la disminución de las pérdidas, debiéndose recompensar todas las ideas valiosas. Insistía en la necesidad de adaptar la idea a la realidad de cada empresa, consultando los intereses de las partes, a fin que la creación fuera un instrumento de concordia y evitara, desde el principio, todo matiz de desconfianza¹². La idea bien puede haber sido adelantarse a una hipotética norma que los hiciera obligatorios, permitiendo a las empresas un mayor margen de maniobra.

Las respuestas a esta exhortación fueron muy distintas. Al poco tiempo, la empresa del Ferrocarril de Buenos Aires al Pacífico instrumentó los consejos industriales tipo Whitley; o sea, fue mucho más allá de lo que la propia Asociación propugnaba, acercándose a la propuesta del gobierno; obviamente, era una decisión voluntaria, libremente asumida¹³.

También lo hicieron las grandes tiendas *Harrod's* y *Gath* y *Chaves*, elogiadas con entusiasmo por la Asociación, con palabras que, para muchos empresarios, debía causar escozor:

[...] el personal de empleados y obreros colaboradores en la obra de la producción, debe ser levantada al rol que le corresponde en la industria y, por lo pronto, debe ser puesto en condiciones de vigilar sus propios intereses.

¹²“Consejos industriales mixtos”, en: *Boletín AT*, año I, n.º 9, 5 de junio de 1920, pp. 3 y ss.

¹³“La acción patronal. Relaciones entre las empresas ferroviarias y sus obreros”, en: *Boletín AT*, año I, n.º 25, 5 de febrero de 1921, p. 22. No puede despreciarse la influencia que en la iniciativa puede haber tenido la afinidad entre la idea de la legislación y los directivos de la empresa —precisamente de capital inglés. Otro dato significativo es que Santiago O’Farrell —claramente adscripto al catolicismo social y uno de los hombres del empresariado nacional más preocupado por las cuestiones sociales— era directivo de la empresa.

Transcribía luego la carta que había dirigido el Director de *Harrod's y Gath y Chaves* al personal, en ocasión de la implantación de los consejos, en la que se manifestaba dispuesto a cualquier modificación en los mismos que fuera de interés para los empleados.

Quisiera asegurarnos que está en el interés directo de la Compañía, el propender por todos los medios a su alcance, a que su personal esté satisfecho, tanto por su remuneración como por lo que a sus condiciones de trabajo se refiere, pues que, completamente probado está que los empleados contentos producen bueno y mucho, mientras que los descontentos rinden poco y malo.

Por todo ello sostenía:

Está también en nuestro interés, el asegurar su estabilidad. La renovación frecuente del personal es un evidente perjuicio para la organización, puesto que los empleados antiguos, experimentados [...] son más eficientes que los empleados nuevos, los cuales, [...] deben pasar por una serie de enseñanzas que cuestan tiempo y dinero.

La creación del consejo del personal obedecía al propósito de conocer más exactamente cuáles eran los anhelos colectivos de los empleados, sus necesidades y ambiciones: “No es un órgano de lucha ni de antagonismo, sino un elemento de conciliación, de cooperación y de mutuo entendimiento para el bien común”. Recordaba que no importaba ninguna limitación, más aún era “[...] indiferente por completo a las asociaciones gremiales o sindicales que puedan funcionar fuera de la Casa”, expresiones que contrastaban con la opinión que expresaba, frecuentemente, la Asociación. La empresa, para poner en funcionamiento el consejo, dio a conocer un reglamento muy detallado¹⁴.

También la Compañía Transatlántica de Electricidad sostenía la absoluta conveniencia de los “consejos de obreros”. La función de estos no era atender los problemas individuales, sino los deseos, propuestas y observaciones del personal en lo tocante al servicio y a las condiciones de trabajo; especialmente, debía ser consultado sobre reformas de instalaciones existentes o a construirse

¹⁴“Los consejos del personal en Harrod's y Gath y Chaves”, en: *Boletín AT*, año II, n.º 28, 20 de marzo de 1921, p. 78.

en las usinas para el bienestar de los trabajadores. Eran elegidos por los trabajadores en votación directa y secreta, por mayoría de sufragios¹⁵.

La Asociación ponderaba estos esfuerzos individuales, sosteniendo que los consejos obreros se debían ajustar a las modalidades propias de cada industria, aunque lo conveniente sería la adopción de líneas generales, en base a los cuales, los patrones hicieran acuerdos previos¹⁶.

De todas maneras, el corto número de respuestas muestra que –pese a las exhortaciones– el interés era relativo. Algunos centros adheridos coincidieron con la opinión de la Asociación, pero no concretaron ninguna iniciativa. Es probable que la mayoría pensara como la Federación de Agrupaciones Gremiales de Fabricantes de Chocolates, Caramelos, Bombones, Dulces, Galletitas, Tostadores de Café y Similares que, en su memoria anual, tomaba nota de la inquietud, pero brevemente sostenía que su adaptación debía ser posterior a la sanción de leyes reglamentarias de las asociaciones. Nada más... y nunca más¹⁷.

Como vemos, la falta de regulación de la institución que pudiera representar –o siquiera influir– en los obreros, constituía un gran escollo. Más que preocupar que se pudiera asociar a los obreros, preocupaba cómo iba a regularse esa relación, introduciéndose a un tercero –la organización proletaria– ajeno a la particular relación patrón-obrero.

También la Unión Industrial recibió consulta del Departamento Nacional del Trabajo. Para estudiarla, nombró a uno de sus consejeros, que al poco tiempo se pronunció en forma favorable. Consideraba que era muy conveniente su implantación porque era una forma de que patrones y obreros se conocieran y compartieran sus diferencias. Se podía hacer sin leyes, porque, más que nada, se necesitaba la buena voluntad de las partes. Tampoco veía obstáculo en que aún no estuvieran legalizadas las organizadas obreras, pues “[...] la casi totalidad de los obreros responde a la voz emanada de sus respectivos sindicatos”, y tenía fe en la coacción moral que ejercerían las resoluciones conjuntas de tales consejos.

La Unión Industrial aceptó las consideraciones y señaló la conveniencia de

¹⁵ “Utilidad práctica de los consejos de obreros”, en: *Boletín AT*, año II, n° 27, 5 de abril de 1921, p. 153.

¹⁶ “Consejos industriales mixtos”, en: *Boletín AT*, año II, n° 30, 20 de abril de 1921, p. 173.

¹⁷ “Centros Adheridos”, en: *Boletín AT*, año II, n° 35, 5 de julio de 1921, p. 379.

[...] intentar la formación de los consejos mixtos industriales, si bien estima que solo los comités de fábrica y los consejos locales de cada industria en particular; una vez éstos en funcionamiento, se organizarán los consejos locales de la industria en general. Por ahora no se estiman posibles los consejos industriales nacionales¹⁸.

Esta conclusión fue elevada a la autoridad requirente, y se incluyó en el Boletín. Sin embargo, no impulsó, de manera alguna, entre sus miembros la idea, ni evidenció un interés profundo, al menos, mostrando experiencias realizadas en el país o en el extranjero.

2.4. Los *shares*

Otra alternativa fue planteada en ámbitos empresariales. La misma Asociación del Trabajo transcribió en su boletín la experiencia anglosajona de los *shares*, suerte de capitalismo popular que proponía difundir. Consistía en la distribución de acciones de poco monto —que se repartían entre muchos tenedores de escasos recursos y contaban con una protección adicional— a las que se sumaban las acciones de trabajo. Al proponer tales ideas, se planteaba que si no iba a solucionar la “vieja y desgraciadamente eterna división de pobres y ricos, acortaría visiblemente las distancias existentes”¹⁹.

2.5. Sociedades a participación obrera

En 1921 fue presentado un proyecto para impulsar la creación de esta modalidad empresarial por el diputado radical Ricardo Pereyra Rozas. Ella consistía en posibilitar que las sociedades comerciales (anónimas, colectivas o en comandita) se transformaran en “sociedades a participación obrera”. En ellas, los trabajadores estaban organizados en sociedades cooperativas y se les asignaba un mínimo del 40 % del capital (que podía llegar al 60% en las otras formas societarias), que —un año después establecida— debía ser convertido en acciones de trabajo. Las asambleas generales de la sociedad estarían

¹⁸ “Adopción de los consejos mixtos para la solución de los conflictos obreros”, en: *Boletín UIA XXXIII*, n.º 618, 15 de junio de 1920, p. 32.

¹⁹ “Soluciones para el problema social – Las clases modestas y los *shares*”, en: *Boletín AT*, año I, n.º 17, 5 de octubre de 1920, pp. 16 y ss.

constituidas por delegados del capital y de la sociedad cooperativa de trabajo en una proporción equivalente.

Solo hemos encontrado la opinión que el proyecto generó en la Confederación de la Industria y el Comercio, absolutamente contraria. Sostenía que ese proyecto “apuntaba a transformar de una manera fundamental y completa el estado de cosas establecido”; recurría, por lo demás, a un argumento habitual: por su falta de preparación y experiencia, los trabajadores usarían las asambleas y consejos como un medio para aumentar su resistencia e incrementar sus reivindicaciones; además, el año previsto era muy largo y el aliciente no sería tal. A pesar de ese rechazo, admitía alguna forma de participación, proponiendo la obligación de reservar para el personal de las empresas parte de las utilidades a título de recompensa²⁰.

3. LA ENCUESTA DE LA CÁMARA DE DIPUTADOS DE LA NACIÓN

3.1. Una idea del Diputado Cafferata

Como hemos visto, la cuestión no era desconocida en los círculos preocupados por la cuestión social, fundamentalmente, en los sectores que preferían una evolución ordenada de la cuestión y que buscaban mecanismos que implicaran –y, a la vez, promovieran– la concordia de las distintas clases sociales. En ese ambiente, Antonio Cafferata –un legislador conservador claramente identificado con las ideas de los católicos sociales–, integrante de la Comisión de Legislación del Trabajo de la Cámara de Diputados, impulsó una encuesta sobre el tema²¹. En lo personal, estaba absolutamente convencido de las bondades de la participación, pero entendía que había que recoger todas las opiniones posibles para que las normas que se dictaran tuvieran en cuenta la realidad argentina. Sus objetivos eran claros y concretos: pretendía dar a la cuestión “una solución práctica”:

[...] habremos así ennoblecido a los trabajadores argentinos, que elevados de asalariados a socios de la empresa, con la conciencia de nuevas responsabili-

²⁰ CONFEDERACIÓN ARGENTINA DEL COMERCIO, LA PRODUCTIVIDAD Y LA INDUSTRIA, *Memoria*, Buenos Aires, 1921, p. 45.

²¹ Los otros miembros de la Comisión de Legislación del Trabajo eran Leónidas Anastasi (presidente), Leopoldo Bard, Augusto Bunge, Emilio Catalán, Pedro López Anaut y José Heriberto Martínez.

dades, con un nuevo campo abierto a las nobles aspiraciones del espíritu, se alejarán de las peligrosas utopías que conspirando contra ellos mismos les engañan con promesas de una imposible dictadura [...]

Desaparecerá la lucha y el odio de clases, el antagonismo tradicional entre los factores de producción y quedarán hombres unidos con la sola diferencia que dan las aptitudes individuales en la obra común del progreso de la humanidad y del engrandecimiento de la patria [...]

Y dignificado el trabajo, humanizado el capital, modificados los sistemas y prácticas actuales, con su corolario de odios, egoísmos y luchas de clases, nos acercaremos al ideal soñado por todos los pueblos de la tierra: nos acercaremos [...] a la paz social²².

Aprobada su propuesta en el mismo año de su presentación (1921), durante los siguientes dos años, se multiplicaron contestaciones y debates, mientras otros guardaban un silencio indiferente. Como adelantamos en la introducción, fue entre los empresarios donde el tema tuvo mayor repercusión, generándose un cambio de opiniones cada vez más vivo. La comisión parlamentaria consideró que las contestaciones recibidas eran suficientemente interesantes como para publicar el resultado de la encuesta en un tomo especial. Cafferata, sin embargo, no insistió en su proyecto, advirtiendo que no había entusiasmo en esas ideas.

3.2. Alcances de la encuesta

La consulta se envió a una amplia gama de instituciones, incluyéndose tanto estatales como privadas. Entre estas, se incluyó a organizaciones empresariales y gremiales, a empresas particulares (en su enorme mayoría de Capital Federal), y a sindicatos.

Entre las estatales figuraban el Ministerio de Justicia e Instrucción Pública, el Departamento Nacional del Trabajo, la Inspección General de Justicia, los Ferrocarriles del Estado, la Facultad de Ciencias Jurídica y Sociales de La Plata, de Derecho y Ciencias Sociales de Buenos Aires y Córdoba y de Ciencias Económicas de Buenos Aires. Entre las privadas, la lista era amplísima: el Museo Social Argentino, la Unión Popular Católica Argentina y las grandes organizaciones empresariales del momento –la Unión Industrial y la

²² CÁMARA DE DIPUTADOS DE LA NACIÓN, *op. cit.*, p. 16

Asociación del Trabajo²³. Las empresas individuales eran muy numerosas, apenas un poco mayor que las entidades gremiales.

Expresamente aclaraba la nota de la Cámara de Diputados que, con la intervención de los empleados y obreros, se refería a cualquier sistema, y respecto al concepto de participación en los beneficios del capital, se refería a cualquier plan, amplio o restringido, obligatorio o voluntario, que permitiera, en cualquier forma, relacionar el monto de los salarios con las utilidades del capital²⁴.

3.3. Departamento Nacional del Trabajo

Una de las contestaciones más largas y detalladas la formuló esta dependencia del Ministerio del Interior, que desde 1907 era la máxima autoridad nacional en cuestiones laborales. Firma el informe, Alejandro Unsain, un hombre decisivo en la conformación del derecho laboral que se hallaba en sus inicios, cuyo pensamiento como jurista analizaremos más adelante.

El informe pasaba revista a los mecanismos de conciliación y arbitraje que se habían pretendido implementar, a las formas de participación –detallando los casos a los que permanentemente se hacía referencia–; en sus conclusiones, señalaba respecto a las distintas cuestiones. En relación al control –tal como se conocía en la literatura extranjera–, el país carecía de antecedentes; en relación a la cooperación, consideraba que se habían hecho algunos avances y que los consejos tipo Whitley (recordemos que el mismo departamento había promovido su organización), “[...] pueden ser implantados con posibilidades de éxito creciente”, evaluando como positivo que fueran creados –como lo eran en Noruega– cuando una cuarta parte del personal del establecimiento industrial del que se tratara lo solicitara; la sanción de leyes sobre contratos colectivos y asociaciones profesionales facilitaría la constitución de estos consejos que, entendía, podrían ser tanto consultivos como ejecutivos. Respecto a la participación en las ganancias, consideraba que los antecedentes nacionales eran escasos y sin mayor relevancia. Los obreros habían hecho hincapié siempre en aumento de jornales y en la idea de que la participación sin control era ilusoria.

²³No fue, sin embargo, incluida en la consulta la Confederación Argentina del Comercio, la Productividad y la Industria, quizá por su menor importancia.

²⁴El texto de la encuesta enviado a los requeridos, en: CÁMARA DE DIPUTADOS DE LA NACIÓN, *op.cit.*, p. 27. El listado de los consultados, p. 304-3089

Establecida por ley, con carácter facultativo, había que esperar resultados luego de “un largo tiempo dedicado a ensayos previos”²⁵.

3.4. Las respuestas empresarias

Las contestaciones empresariales muestran un abanico de alternativas. Algunas, meramente, se redujeron a un escueto acuse de recibo; otras se entusiasmaron en mostrar los resultados de sus propias empresas, mientras que otro grupo expresó —con displicencia— su rechazo. Las contestaciones variaron desde largas y fundadas exposiciones, hasta manifestaciones simples y concretas.

3.4.1. Los empresarios y sus organizaciones

Las organizaciones empresariales evidenciaron no tener un criterio único. Una sola —el Ferrocarril Oeste de Buenos Aires— formuló una crítica frontal, despiadada, a la mera posibilidad; se basaba, fundamentalmente, en la regulación de las tarifas ferroviarias respecto a la participación en los beneficios, y la actividad de las sociedades de resistencia que “[...] destruye a menudo en el afiliado el sentimiento del deber y de la tolerancia, suprimiendo a veces hasta la libertad personal”.

Varias consideraron que el proyecto era posible, pero bajo ciertas condiciones o luego de algunas alternativas previas —Fábrica Nacional de Alimentos, Ferrocarril de Buenos Aires al Pacífico. La mayoría fue muy reticente, aunque disimulando la misma en consideraciones laudatorias a la iniciativa, o matizándola por disquisiciones de apoyo formal al mejoramiento de los sectores sociales que se podían lograr por otros medios.

Varios fueron los temas recurrentes en las instituciones. De manera fundamental, la posible obligatoriedad de las normas. Eran consecuentes con la libertad de contratación que observaban fielmente (aun cuando algunos avizoraran la necesidad de la regulación legal de los contratos colectivos). Si algún empresario decidía organizar su empresa de manera participativa, a nadie le parecía mal: era su capital, su empresa, su dinero, “sus” trabajadores. La resistencia frontal era que el Estado les impusiera algo que siempre era visto como una concesión graciosa, un acto de liberalidad (como decía el Centro

²⁵ CÁMARA DE DIPUTADOS DE LA NACIÓN, *op. cit.*, pp. 3-90.

de Almaceneros Minoristas, eran otorgadas sobre la base de la confianza y el merecimiento del personal).

Si esa cuestión les parecía previa, e incluso abundaban, en general, en consideraciones de orden constitucional, reservaban siempre un arsenal de dificultades de orden práctico, que variaban según la actividad. Fueron recurrentes las observaciones basadas en la falta de capacitación del personal (Centro de Cabotaje Argentino, Centro Industrial y Aserraderos de San Fernando y Las Conchas, Centro Nacional de la Industria Lechera) o la movilidad del mismo (Centro de Cabotaje Argentino, Mercado de Frutos), la presión anti-capitalista de las organizaciones gremiales, el desorden y la indisciplina laboral que generaría (Cámara Argentina de Café, Ferrocarril Oeste de Buenos Aires), la necesidad de preservar la dirección de la empresa (Unión de Abastecedores). En general, consideraban que las características particulares de su actividad, hacían inviable la aplicación de una ley, que impusiera obligaciones de manera obligatoria y uniforme.

Vinculado con ello, aparecía una gran resistencia a la posibilidad del acceso a su documentación contable. Descontaban que el personal, si estaba facultado a participar en los beneficios, querría tener acceso a la contabilidad empresaria, algo que les parecía no solo inconveniente, sino incluso altamente imprudente en relación a las políticas empresarias.

Dentro de esos lineamientos generales, algunas de las respuestas resultan particularmente interesantes por las consideraciones que realizan o por las propuestas que formulan.

3.4.1.1. Fábrica de Productos Alimenticios

Esta empresa se manifestaba, en principio, de acuerdo, porque era de desear que hubiera un “cordial acuerdo” que cooperara al desarrollo, participando todos de manera equitativa en los beneficios. Los obstáculos los veía en la falta de preparación general de los obreros y empleados y, en muchos casos, de los patrones, influenciados unos con otros por ideas tendenciosas diametralmente opuestas a la concordia. Señalaba, sin embargo, un punto importante que mostraba los nuevos rumbos que estaban tomando las relaciones sociales y la percepción que tenían los empresarios más perspicaces: hacía falta leyes que

[...] reglamentaran todas y cada una de las relaciones del capital y el trabajo, que establezcan el contrato colectivo a base de las agrupaciones gremiales de

obreros legalmente constituidas, leyes que no sean facultativas sino obligatorias para todos; complementadas estas leyes con otras indispensables que establezcan el control de las contabilidades de todos los industriales y comerciantes y acaso otras organizaciones, instituciones y leyes que probablemente se nos escapan, creemos que no es posible llegar a nada práctico [...].

Su propuesta –la más audaz de todas las empresarias– proponía una legislación lo más completa posible en la cual estuvieran incluidos los dos proyectos de ley; aislados los creían de imposible aplicación y, más todavía, contraproducentes a los fines que se perseguía de concordia y cooperación del trabajo y capital. Su visión era, por demás, optimista porque consideraba que el empresario, en general, no era refractario y, por eso, había acordado diversas mejoras a obreros y empleados²⁶.

3.4.1.2. Unión Mayoristas

Los comerciantes agrupados en esta institución sostuvieron que la participación en los beneficios era una práctica relativamente común en vastos sectores del comercio de la ciudad de Buenos Aires. Aun con esa premisa –que, aseguraban, era una particularidad propia– la participación no podía ser impuesta por ley. “Una asociación impuesta por la ley, en la cual una de las partes es la responsable y la otra lo es tan solo en los beneficios, no es justa ni equitativa [...]”; era manifiestamente inconstitucional, porque violaría el derecho de propiedad. La participación voluntaria, por el contrario, era “fértil en combinaciones múltiples que transforman al hombre de trabajo en capitalista y desde ese momento se vuelve a su vez dirigente y responsable”.

Veía más fácil la realización de este objetivo entre los empleados que entre los obreros, y no rechazaban que las empresas de todo orden establecieran en sus estatutos un porcentaje destinado a sus obreros. El fondo así constituido

²⁶ CÁMARA DE DIPUTADOS DE LA NACIÓN, *op. cit.*, p. 217 y ss. Ponía como ejemplo a empresas que habían establecido contratos individuales con sus operarios, por dos o tres años, con sueldo mensual –no jornal–, sin rebajas por faltas o enfermedades, gratificación anual variable, pero nunca menor de un mes de sueldo, retención de un 5% de los sueldos mensuales hasta la expiración del contrato, con reintegro de lo retenido más otro tanto en concepto de intereses y gratificación especial; mutuales con aportes iguales de obreros y patrones, consejos de jefes de sección y obreros antiguos, que percibían un tanto por ciento de los beneficios de las empresas. Como vemos, la participación en los beneficios se tomaba en un concepto tan amplio como para incluir cuestiones contractuales.

—y administrado por los propios trabajadores con la ayuda de sus patrones— podría tener múltiples aplicaciones. Podría también administrarse con miras hacia la adquisición de acciones de la misma empresa de que forman parte y, por ahí, llegar a ser capitalistas y aún tener delegados en la administración por derecho propio. Incluso, sostenía, aunque sin dar mayores precisiones, que podría establecerse por ley “una asociación por acciones de participación obrera”, lo que parecía referir al proyecto del diputado Pereyra Rozas.

Si era difícil aceptar la participación en los beneficios, más todavía, resultaba aceptarla en la gestión de la empresa; concluía también en la imposibilidad de la imposición por ley. Centraba su objeción sosteniendo que los derechos de “comerciar”, “trabajar” y “ejercer toda industria lícita” estaban garantizando contra los avances legislativos, de la misma manera que el derecho de propiedad. Hacía expresa mención de que prescindía de la incidencia que pudieran tener los Consejos del sistema Whitley en las empresas industriales, pero en los comercios mayoristas no cabían dudas:

En este campo de actividades, el acuerdo voluntario del jefe de la empresa con su personal, es el único medio que es dable admitir, el que equivale, en realidad, en lo tocante a su origen libre, al contrato que celebran dos o más personas para concertar sus actividades en determinado ramo del comercio.

La unidad de dirección era imprescindible para que los negocios prosperaran. Por último, señalaba que una característica fundamental de Argentina era su individualismo (consecuencia de una larga tradición y de los caracteres que la Constitución había impreso en los derechos fundamentales): “[...] con ella es inconciliable la idea de hacer obligatoria por la ley la intervención de los empleados en la gestión de las empresas”²⁷.

3.4.1.3. Federación de Agrupaciones Gremiales de Fabricantes de Chocolates, Caramelos, Bombones, Dulces, Galletitas, Tostadores de Café y Similares

En su contestación manifestó que los conceptos englobados en la convocatoria eran “altamente simpáticos”, siendo de desear “[...] que llegue el día en que patrones, obreros y empleados, en un cordial acuerdo cooperen al desa-

²⁷“La opinión social de nuestros patrones”, en: *Boletín AT*, año III, n.º 49, 5 de febrero de 1922, pp. 9 y ss.

rollo de la industria y del comercio nacional, participando a todos equitativamente en los beneficios resultantes de esa cooperación”. No obstante, creía ver lejano el día, pues eran necesarias leyes que reglamentaran todas y cada una de las relaciones del trabajo, que establecieran el contrato colectivo en base a las agrupaciones gremiales de obreros legalmente constituidas, leyes que no fueran facultativas sino obligatorias para todos, complementadas con otras –indispensables– “[...] que establezcan el control de las contabilidades de todos los industriales y comerciantes. Leyes así aisladas, serían contraproducentes al fin buscado de concordia”.

Evidenciando la confusión entre habilitación comercial y participación, sostenía que aún sin ley, algunas empresas habían establecido mejoras para su personal; su enumeración ilustra qué entendían por tales los empresarios en ese momento:

Hay empresas que han establecido contratos individuales con sus operarios por dos o tres años, cuyas características principales son: sueldo mensual en vez de jornal, sin rebajas por faltas o enfermedades, gratificación anual variable, pero nunca menor a un mes de sueldo, retención de un 5% de los sueldos mensuales hasta la expiración del contrato llegada la cual, se le reintegra todo lo retenido más otro tanto en concepto de intereses y gratificación especial²⁸.

3.4.1.4. Cámara Argentina de Café

Fue una de las agrupaciones empresarias que más enérgicamente se pronunció en forma adversa a cualquiera de las innovaciones propuestas, y la única que apeló a la experiencia reciente para rechazarlas: “Bastaría recordar el estado de desorganización a que fueran arrastrados –el comercio y la industria– por la intervención de los delegados”.

Mostraba escepticismo respecto a los consejos de empleados implantados en algunas grandes casas de Buenos Aires, dudando que hubieran sido reales las ventajas económicas para los obreros. Por su parte, en su rubro, ningún negocio había instrumentado la dirección de los negocios, pues era “[...] ejercida directamente por sus propietarios, pero en casi todas ellas estos tienen establecidas por propia iniciativa y respondiendo a sus convicciones, normas que

²⁸ “La acción patronal. Problemas sociales. Otra opinión sobre el proyecto de participación obrera en la gestión y beneficio de las empresas”, en: *Boletín AT*, año III, n.º 51, 5 de marzo de 1922, p. 64.

importan un verdadero mejoramiento obrero”; al igual que en el caso anterior, los límites donde comenzaba lo que correspondía al trabajador en derecho, y lo que era una liberalidad patronal, eran muy flexibles:

[...] hay quienes tienen por sistema abonar los sueldos íntegros a sus empleados enfermos, cualquiera sea la duración de la enfermedad; otros no hacen jamás descuentos por inasistencias justificables y también los hay que de sus utilidades destinan un 20% y 30% para sus empleados más antiguos y de mayor dedicación a sus tareas, lo que no es tampoco una novedad en nuestro ambiente, si se considera que la inmensa mayoría de los patrones de hoy son los empleados de antaño que por su perseverancia y mediante habilitaciones han llegado a ser los sucesores de los patrones de los negocios donde se iniciaran modestamente.

Por todo ello la participación en los beneficios debe ser de exclusiva incumbencia del patrón, por acto espontáneo, sin influencia ni imposición alguna. Él sólo se encuentra capacitado para distribuir lo que crea equitativo entre sus cooperadores, tomando como base el estado económico de su negocio y la contratación de obreros o empleados, partiendo siempre del supuesto que ha remunerado la labor que desarrollan, con salarios suficientes para satisfacer las condiciones de vida normal²⁹.

3.4.1.5. La Unión Industrial Argentina

A pesar de aquella original opinión favorable, las que siguieron, provenientes de la Unión Industrial Argentina, siempre fueron negativas. El vicepresidente se expresó en contra en términos de una dureza inusual: negaba que la propuesta tuviera “por término el afianzamiento de una situación económica normal o excelente para el obrero o empleado”. Ningún respeto le merecía a punto de decir: “Se trata de cubrir las apariencias, haciendo ver al obrero la inmejorable predisposición y buena voluntad que le guía al proponer reformas de esa importancia en nuestra legislación”.

Como era frecuente, criticaba la falta de conocimiento de los legisladores y —obviando que hubiera una encuesta en curso— enumeraba una larga lista de establecimientos por los cuales debía haberse hecho una gira para tener un conocimiento cabal de la diversidad de situaciones que se pretendía legislar. Comparaba una estancia con una fábrica de calzados y señalaba que en la

²⁹ CÁMARA DE DIPUTADOS DE LA NACIÓN, *op. cit.*, p. 214.

primera era más fácil de instrumentar la participación en los beneficios de la segunda. Además, estimando una utilidad de capital entre el 10% y el 12%, si hubiera cuatrocientos obreros, el monto sería mínimo: “El legislador desconoce en absoluto la idiosincrasia del obrero y supone que al hacerse el reparto de las utilidades el establecimiento, el obrero podría percibir una suma que equivalga a un cambio de régimen en su vida del hogar.”

En ese caso, aclaraba, el obrero siempre prefería un aumento en el salario y no un reparto de utilidades, que no pasaba de ser un mero intento. Luego de esa dura crítica, aborda un tema que, sin duda, era el que mayor escozor provocaba: la participación de obreros y empleados en la gestión de la empresa “[...] el patrón carecería de facultades para disponer del empleo de su capital, sin que por eso pudiera evitar que en el caso de pérdida, por circunstancias especiales, sea él solo quien las soporte.”

La “cultura del obrero” era otro obstáculo fundamental. Las experiencias prácticas –pese a la buena voluntad de los industriales– habían concluido en la pérdida del capital y, luego, en la “de autoridad y disciplina”. Había otros medios más idóneos: cooperativas de consumo –con intervención del estado en su administración–, edificación de casas baratas (por parte del estado), seguros de desocupación y de enfermedad, pensión para la vejez; una propuesta tal, solo complicaría la situación social, pues ni siquiera los sindicatos obreros auspiciaban tales reformas. Aunque el proyecto tuviera mucho de loable “[...] tropieza, en primer término, con la falta de preparación de las masas para disponer la conveniencia de un régimen de trabajo de organización y de administración”³⁰.

La opinión formal de la UIA, se conoció poco después, manifestando que el resultado de una encuesta realizada al efecto, había sido absolutamente contraria³¹. Una reforma como la que se propondría “[...] no tendría [...] más finalidad que la de conmovir las bases firmes con que ha comenzado la industria a desarrollarse en el país desde el comienzo de la Gran Guerra del año 14”.

³⁰ “El proyecto del diputado Cafferata y los inconvenientes de su aplicación (nota de Leandro Anda sobre participación de los empleados en la gestión y los beneficios de las empresas)”, en: *Boletín UIA*, año XXXV, n.º 636, 15 de diciembre de 1921, pp. 3-5.

³¹ La encuesta recogió opiniones adversas, pero también modalidades de participación (en rigor habilitaciones comerciales); no fue publicada en el *Boletín de la UIA*, pero la recogió en su obra, uno de los juristas que trató el tema. Véase GUILLERMO GARVARINI ISLAS, *Participación en las ganancias (Derecho Obrero)*, Buenos Aires, Lajouane Editores, 1922, p. 105 y ss.

Uno de los fundamentos de su aseveración era la heterogeneidad de la masa obrera, de la cual solo una parte insignificante arraigaba en determinadas fábricas; no amaban la industria por lo que era: “La miran través de un engañoso prisma que hace ver utilidades inmediatas mientras mayores sean las dificultades que les creen a los industriales; por eso, pueden quebrantar impunemente los compromisos que contraen”.

Señalaba que, en Inglaterra –una potencia industrial con el arraigo de su población obrera netamente nacionalista–, los grandes avances realizados en las relaciones armoniosas de patrones y obreros se debían a procedimientos indirectos, reservados a la voluntad privada de representantes, patrones y obreros, en deliberaciones absolutamente libres de todo imperio legal. La sola posibilidad de una legislación como la que se pretendía, “[...] importaría una verdadera revolución en nuestro régimen capitalista actual, con funestas consecuencias para el desenvolvimiento y desarrollo de la industria del país”.

Sus propuestas seguían la línea de pensamiento esbozada por su vicepresidente: diversos seguros –maternidad, enfermedad, invalidez, ancianidad, desocupación–, pensiones a las viudas y huérfanos, e incluso para la vivienda propia, considerándolos instrumentos legales más aptos para concretar una acción de previsión social amplia que la participación, estableciendo como obligatorios todos los beneficios antedichos. “Para el mantenimiento del seguro, la industria argentina está dispuesta a contribuir con una parte de sus utilidades y encuentra alto y levantado el propósito de que la ley crea para el trabajador obrero el derecho exigible a los beneficios del seguro”.

Al contrario de muchas empresas que habían consignado sus propios sistemas, o algunas entidades que habían hecho mención a iniciativas de algunos socios, la Unión Industrial consideraba que los ensayos realizados en la industria sobre participación en las utilidades del capital, no ofrecían ningún interés³².

³² “Texto de la nota presentada por la UIA ante la Cámara de Diputados por la participación de empleados en la gestión y beneficios de las empresas”, en: *Boletín de la UIA*, año XXXIV, n.º 637, 15 de febrero de 1921, p. 3. También, “La acción patronal – Problemas Sociales – La Unión Industrial Argentina opina sobre el proyecto del diputado Cafferata”, en: *Boletín AT*, año III, n.º 49, 5 de febrero de 1922, pp. 1415.

3.4.1.6. El informe oficial de la Asociación del Trabajo

La Asociación encomendó la elaboración de su respuesta oficial a su secretario, el abogado Atilio Dell'Oro Maini –de larga actuación en distintos ámbitos–; luego de ser aprobado por una asamblea general, se le hizo llegar a la Cámara de Diputados. Pese al continuado interés que se había trasuntado con distintos comentarios en el Boletín, la respuesta fue muy reticente. Las leyes extranjeras en su opinión no habían dado resultado.

[...] el secreto de su éxito, aunque escaso hasta hoy, está en la libre iniciativa particular, espontánea o estimulada por los órganos técnicos del Estado, pero siempre basada en el espíritu preexistente de una leal y franca colaboración entre patronos y obreros, ejercida en el plano de acción que a cada cual corresponde.

El documento indicaba que faltaba la educación social de patronos y obreros y no existía el estímulo de un verdadero espíritu de cooperación; más aún, “la clase obrera se muestra reacia e indiferente”. Pasaba por alto las observaciones y experiencias positivas, y criticaba al legislador que

[...] propone consagrar de una manera concreta y práctica la colaboración entre capital y trabajo; la clase obrera, por el órgano de sus sindicatos no quiere colaborar, rechaza toda idea de co-gestión cuando ella no le facilita el logro de su aspiración, consistente en obtener para sí la dirección irresponsable de la economía

Los patronos por su parte recién empezaban a “formar su criterio social”. Por todo ello, la ley no podía ni siquiera establecer la obligación, porque la “participación con ley o sin ley, solo resulta en los casos en que espíritu y verdadera e inteligente cooperación entre obreros y patronos”. La participación obrera, pues, era “deseable y ventajosa”, pero siempre que su instrumentación estuviera en el campo de la libre iniciativa. El estado debía realizar “una labor de propaganda y educación social”³³.

³³ “La participación obrera en la gestión y beneficios de las empresas. Texto de la respuesta de la Asociación del Trabajo a la encuesta promovida por la Cámara de Diputados”, en: *Boletín AT*, año IV, n.º 81, 5 de junio de 1923, p. 285.

Contra lo que hacía suponer aquella editorial de 1921, contra todos los ejemplos extranjeros, la Asociación se había pronunciado de una manera clara e inequívoca, en contra de toda participación. No cabe duda de que respondía a las ideas de los empresarios, que al menos en su mayoría, no estaban dispuestos a aventurarse en riesgosas innovaciones.

3.5. Las respuestas obreras

Las respuestas de fuentes gremiales fueron las menos numerosas: requeridas más de cincuenta organizaciones, solo siete contestaron, en su mayoría, los gremios ferroviarios.

Estos –con inocultable orgullo– reconocían pertenecer a los sectores mejor organizados, con mejores sueldos y condiciones de trabajo. Quizá, precisamente por ello, no pretendían avanzar sobre la participación, insistiendo en que se le cumplieran estrictamente los “tratos”, a los que habían arribado con los empresarios, antes que les fijaran beneficios, cuyo cumplimiento estimaban iba a resultar difícil de controlar³⁴.

Solo en un caso se advierte un genuino interés en la cuestión que se le planteaba. Quienes así se expresaban eran los obreros del afirmado, cuya adhesión a la iniciativa –en incluso a su promotor– era notable y distintiva, frente a las críticas que partían de otros sectores obreros³⁵.

Un autor manifiesta que el Secretario de la USA, –Alejandro Salvetti– le había manifestado que “[...] la USA, [...] no tiene inscrita en su programa a la partición de los beneficios ni le da ninguna importancia”, pues se basaba solo en la acción directa; corroborándole luego “para nosotros no tiene ningún interés”, sentimiento que el autor indicaba era el de las otras entidades gremiales. Acota que, sin embargo, “numerosos obreros, [...] individualmente se manifestaron partidarios de la participación en los beneficios [...]”³⁶.

³⁴ CÁMARA DE DIPUTADOS DE LA NACIÓN, *La Fraternidad (Sociedad de personal ferroviario de locomotoras)*, cit., p. 227; *Confraternidad Ferroviaria, (Junta Central)*, p. 232; *Unión Ferroviaria*, p. 237; *Asociación Ferroviaria Nacional*, p. 240.

³⁵ CÁMARA DE DIPUTADOS DE LA NACIÓN, *Sociedad de resistencia y protección mutua unión obreros del afirmado*, cit., p. 244.

³⁶ GARBARINI ISLAS, *op. cit.*, p. 112.

3.6. El Museo Social Argentino

Esta institución se manifestó “en principio de acuerdo” tanto con la idea de la participación en los beneficios como en la dirección de la empresa, aunque, aclaraba, no encontraba en ellas la solución del problema social. Recordaba que la participación en la gestión se presentaba “[...] bajo los mejores auspicios” en Alemania, Austria, Noruega, Checoslovaquia, Gran Bretaña (con los consejos Witley), y en la “práctica americana de la democracia industrial”. Sostenía que, aunque estuviera aun poco extendida, era conveniente y la fundaba

[...] en la necesidad de acercarse a patrones y obreros, en la conveniencia que los obreros colaboren en la decisión de sus condiciones de trabajo y que las quejas e injusticias tengan lo más cerca posible en tiempo, distancia y trámites, el órgano que debe escuchar y dar satisfacción. No se deduce de aquí que sea oportuno adoptar los planes integrales de leyes y experiencias extranjeras que antes de llegar a su estado actual han conocido de antiguo ensayos privados de “consejos de fábrica” y una aplicación del sistema generalizada durante los años de guerras.

Para esta institución, en Argentina, la participación debía instrumentarse a través de un consejo mixto (para facilitar el contacto diario de representantes de ambos sectores sociales), primarios de fábrica o empresa, como un primer paso para una futura organización de consejos de distrito y nacionales; su existencia debía ser facultativa (aunque debía hacerse una activa propaganda para implantarlos). Requería que el Estado facilitara su adopción, propiciando distintos tipos de representación, atendiendo a la diversidad de empresas y lugares, y que adoptara el sistema de “industrias oficiales”, que sirvieran de ensayo y ejemplo.

No encontraba inconvenientes que se pudieran señalar para la adopción de un sistema. La oposición que pudieran generar los patrones a la intervención en la dirección y el acceso a los libros, “[...] más bien sería un límite a fijar a las atribuciones de los consejos”³⁷.

³⁷ CÁMARA DE DIPUTADOS DE LA NACIÓN, *op. cit.*, p. 136.

3.7. La Unión Popular Católica Argentina

Un grupo importante de personas consideraban –más allá de su adscripción partidaria o su ubicación profesional–, su adscripción a las ideas del magisterio social de la Iglesia Católica. Entre ellos se contaba el promotor de la encuesta –Antonio Cafferata–, que la había impulsado precisamente porque –hombre de fina percepción política– quería ver cuán practicable era, en las circunstancias de tiempo y lugar, una afín con su pensamiento y la corriente ideológica a la que pertenecía.

No es de extrañar, pues, que la contestación que hiciera la Unión Popular Católica Argentina (UPCA) fuera una de las más entusiastas que se recibirían. Empezaba por descalificar todas las formas de retribución existentes (salario, trabajo a destajo), sosteniendo que era “necesario algo mejor”. En ese sentido sostenía: “Débese sin duda alguna, hacerse sentir al obrero que el trabajo es algo suyo: que entre él y el patrón no hay un abismo; que se puede unir el trabajo al capital sin abdicar de sus derechos de obreros; antes bien, prestigiándolos”.

Por eso, sostenía que era necesario que el sistema alcanzara cuatro metas principales:

1ª el pase de un estado abyecto, sin dignidad, frente al capital, a otro más alto y digno. 2ª Una independencia económica, que es absoluta dentro de lo relativo, pero lo menos, puede ser semejante. 3ª la producción buena, rápida, efecto de la espontaneidad creada por la participación en los beneficios. 4ª El avance hacia la conquista de la pequeña propiedad por una parte y a la conquista de la gran industria por medio del accionariado y de la cooperativa de producción.

Su entusiasmo era tal que sostenía el sistema de la participación “amplia, sin restricciones”, “[...] será la sólida base del futuro estado social”. Detallaba, luego, tres sistemas de participación: de accionariado (de descuento e inglés), Gaya, Pottier (describiendo dentro de este diversas variantes), y el sistema de la ley francesa.

Abordaba también un tema que era uno de los más urticantes para los sectores empresarios: el rol del estado respecto a su imposición. En tal sentido, seguía el criterio de la revista *Civiltá Católica*, considerando que el estado no debía imponer, pero sí impulsar decididamente estas modalidades de participación. El obrero no tenía un “derecho estricto” a ser socio de la empresa,

pero “[...] la equidad, la paz social, el actual estado de cosas, los conceptos del derecho de propiedad limitada, en una palabra, el bienestar común, exigen imperativamente la participación en los beneficios y en la gestión de la empresa”.

La conclusión no dejaba lugar a dudas sobre sus preferencias: el sistema de salarios no era en sí mismo ilegítimo, pero “en la inmensa mayoría de los casos es inadecuado e insuficientes, y por ello está muy lejos de ser la base natural de una retribución equitativa. Por tanto, “[...] se debe ir al sistema de la participación en los beneficios, sendero el más seguro para la pacificación social”³⁸.

La contestación fue además publicada en la colección de obras de divulgación de la UPCA, en este caso, con un apéndice que profundizaba aspectos prácticos de las experiencias europeas³⁹. Aún muchos años después, en plena efervescencia de los años cuarenta, al recordarse la labor de los legisladores sociales, fue entusiastamente elogiada la iniciativa de Cafferata y la contestación que había dado la institución⁴⁰.

4. EL DEBATE INTERNO EN LA ASOCIACIÓN DEL TRABAJO

La encuesta promovida por la Cámara de Diputados, provocó como efecto colateral, un intenso cambio de opiniones en la Asociación del Trabajo, que —a partir de la solicitud legislativa— se vio reflejado en su Boletín⁴¹.

En los siguientes dos años, en el Boletín —siempre en el tono medido, cauteloso y académico que lo caracterizaba— se produjo un intenso debate ideológico; en él se volcaron los dictámenes de varias cámaras empresarias, diversas experiencias extranjeras y, por último, casi cerrando el ciclo, una larga exposición doctrinaria en la que la Asociación contestaba a la consulta recibida. Mientras tanto, en *La Concordia* —un simple órgano de propaganda orientado a los trabajadores, especialmente a los “trabajadores libres”, “cru-

³⁸ CÁMARA DE DIPUTADOS DE LA NACIÓN, *op.cit.*, p. 137 y ss.

³⁹ SECRETARIADO NACIONAL DE LA UPCA, *La participación obrera en la gestión y en los beneficios de las empresas*, Buenos Aires, s/f. 61 pp.

⁴⁰ CARLOS CONCI, *La obra Social Obrera, de los legisladores católicos argentinos*, Secretariado Diocesano Econ. Social de la ACA, Rosario, 1945, p. 18. El autor, un gran activista, presentaba el opúsculo como un sencillo homenaje a Arturo Bas y Juan F. Cafferata. Como publicación de una institución directamente dependiente de la jerarquía católica, el folleto tenía autorización eclesiástica, y quien la había otorgado expresaba haberlo hecho “muy complacido”.

⁴¹ “Crónica quincenal”, en: *Boletín AT*, año II, n° 45, 5 de diciembre de 1921, p. 642.

jiros” o “rompehuelgas” de la propia entidad— las opiniones se pronunciaban invariablemente en contra de tal iniciativa.

A partir del requerimiento formulado por la encuesta parlamentaria, diversos empresarios expresaron sus opiniones; la mayoría en el Boletín de la Asociación del Trabajo. Sobre el fin de 1921, se transcribió una primera opinión empresarial: “La participación de los obreros en las gestión industrial no es sino el punto terminal de una legislación social, paulatinamente elaborada, de acuerdo con las exigencias y modalidades propias del país [...]”

Adjudicaba una absoluta homogeneidad de ideas a los trabajadores: la mentalidad obrera estaba ilusionada por la mejora a través de la lucha de clases, “convierte todo procedimiento [...] en instrumento de antagonismo”. Más aún, explicaba:

Para los obreros no existe sino un dilema: o la participación [...] es un invento de la burguesía para acallar las justas reclamaciones del proletariado, en cuyo caso éste lo rechaza, o es una avanzada de la acción directa dentro del mismo taller, y entonces ya no es un sistema de colaboración.

En cualquiera de las hipótesis, y por bien inspirada que estuviera, la iniciativa fracasaba, pues, en el primer caso, no atraía a los obreros y “llega a convertirse en un instrumento de dominación para obreros poco escrupulosos”; en el segundo, la prepotencia de los delegados obreros sembraba la discordia, fomentaba la anarquía y desorganizaba la industria —situación que habían vivido en la misma empresa del expositor, cuando habían intentado dar intervención en forma voluntaria a obreros y empleados.

No negaba que con el tiempo se pudiera llegar a una colaboración más íntima entre capital y trabajo, pero ello debía ser consecuencia de una esmerada educación profesional del obrero y, además, una legislación laboral básica. Más factible le parecía que, además de remunerarse equitativamente al empleado u obrero, se le acordara un pequeño porcentaje sobre las utilidades netas para ser distribuidas entre ellos a criterio de la dirección y en proporción equitativa al mérito de cada uno. Al respecto, su opinión no era tan cautelosa; todo indica que la veía factible de instrumentar en forma próxima:

[...] tanto al obrero como al empleado debe remunerarse equitativamente, de acuerdo con las utilidades y el capital. Al empleado [...] podría acordársele un pequeño porcentaje de las utilidades netas para ser distribuidas entre ellos a

criterio de la Dirección y en proporción equitativa al mérito de cada uno [...] a la vez que despierta entre el personal obrero y los empleados un deseo vivo de amor al trabajo y al mejor desempeño de su cometido, es una ecuánime compensación de los esfuerzos hechos colectivamente a favor de los intereses de los cuales ellos mismos dependen⁴².

El empresario Ernesto Mignaqui, titular de la firma homónima, sostenía que la participación en los beneficios no era una novedad, sino una tradición en la plaza comercial de Buenos Aires, asimilándola al sistema de habilitación, por el cual “se han renovado los cuadros directivos del comercio bonaerense, y los obreros o empleados de ayer son los patrones y dirigentes de hoy”.

Reivindicaba que la participación fuera siempre voluntaria. No veía obstáculo en que se extendiera a los obreros (de acuerdo con lo manifestado por Unión Mayoristas de la Capital); la implantación por ley sería sumamente perjudicial; había dificultades de orden práctico para determinar el porcentaje; no sería justo limitarlo a los sectores comerciales e industriales; se preguntaba por qué no comprender los peones rurales, a los enfermeros de los médicos y a los empleados de los estudios jurídicos (una forma velada de referirse a las actividades profesionales de la mayoría de los hombres dedicados a la política en general, y de los legisladores en particular). La participación facultativa estaba avalada por “toda la tradición comercial de este país, la propia conveniencia patronal y sentimientos muy loables de equidad y justicia”. En contra de la obligatoriedad estaban “la letra y el espíritu de nuestra Constitución, nuestras costumbres y condiciones locales y dificultades insalvables de orden práctico”⁴³.

El siguiente empresario que volcó sus opiniones y experiencias en el Boletín –Otto Neigenfin–, obvió el tema de la implantación obligatoria, pero expresó un gran interés en la idea. Era el general de una de las empresas de servicios más importantes de la época (la Compañía Hispano Americana de Electricidad); la redacción indicaba que el trabajo fue expresamente elaborado para el Boletín⁴⁴. El planteo era muy sencillo: era posible solucionar cosas concretas, convenía hacerlo y daba buenos resultados.

⁴²“La opinión social de nuestros patrones - La participación...”, en: *Boletín AT*, año II, n° 46, 20 de diciembre de 1921, p. 680.

⁴³“La opinión social de nuestros patrones”, en: *Boletín AT*, año III, n° 54, 20 de abril de 1922, p. 151.

⁴⁴Quizá era una manera de expresar que era una opinión personal, pues en la encuesta la empresa se limitó a manifestar que el directorio estaba fuera del país y que elevaba la consulta, sin volver luego a realizar manifestación alguna. CÁMARA DE DIPUTADOS DE LA NA-

Enumeraba mejoras que la empresa había instrumentado a favor de sus obreros: beneficios médicos para esposas e hijos (a cargo 1/3 de los empleados, 2/3 de la empresa), representación obrera ante la dirección, y premios para propuestas útiles. Sostenía que todas las propuestas de orden económico y de orden moral habían cumplido su finalidad. Definía a estas últimas como “las que están encaminadas a establecer espontáneamente entre los patrones y los obreros relaciones buenas y amigables de verdad”. Exhortaba a los empresarios que hicieran por lo menos un ensayo de ellas: “Quedarán asombrados en ver con qué serena objetividad se pueden discutir los varios asuntos y con qué facilidad se dejan eliminar ciertos inconvenientes que al no existir esta institución pasarían tal vez inadvertidos y podría dar lugar a mayores complicaciones”.

Señalaba que la diversidad de caracteres e ideas de varios representantes no habían sido problema, pues con el tiempo, todos se dejaban convencer cuando las medidas –aun las que habían suscitado resistencia– demostraban ser ventajosas; incluso, ponían en contacto a los representantes obreros con la realidad de las cosas, “haciéndoles ver cuán fantásticas e irrealizables son las promesas de los agitadores de profesión y cuanto mayor es el provecho real que pueden conseguir con las buenas maneras y con la confianza de sus superiores”. Aquellos de “ideas avanzadas”, si no demostraban entusiasmo por la creación de los consejos, la aceptaban como buena e incluso la defendían ante sus compañeros. El resultado era la creación de un verdadero lazo de unión, que no dudaba en calificar de “ideal”. No faltaban elementos descontentos, que en toda iniciativa patronal veían un engaño; era algo inevitable, y, al fin de cuentas, “sentiría si estos elementos desaparecieran del todo”, pues “[...] una cierta oposición no hace daño, al contrario, estimula a la discusión y a la lucha y de allí arranca el progreso”. No estaba prohibido a los obreros afiliarse a las organizaciones que quisieran, pues la “Representación Obrera” no estaba destinada a reemplazarlas. Las grandes empresas debían fijar días para que los directivos atendieran a los obreros e impulsar la formación de sociedades recreativas, deportivas y mutualistas, bibliotecas y excursiones que todos –directivos y obreros– compartieran con sus familias. El trabajo finalizaba con una reflexión final en la cual el autor sintetizaba con lucidez su pensamiento:

CIÓN, *op. cit.*, p. 199. Aclaraba la contestación que la Compañía Alemana Transatlántica de Electricidad había sido transferida a la Compañía Hispano Americana de Electricidad, con sede en España.

Lo más importante es que entre los patrones o empresarios se haga camino la idea de que las explosiones del malcontento obrero que tantos perjuicios causan al capital y al pueblo entero, no siempre son el resultado de meras intrigas políticas, sino tiene sus raíces en factores reales de malestar económico y moral. La gran masa de nuestros obreros no tiene la virtud de la previsión, porque ésta es el futuro de una larga y determinada preparación educadora, la que falta por desgracia a nuestro pueblo trabajador. [...] es inútil indagar hasta qué punto los obreros mismos tengan la culpa de su mala situación. Lo más importante es que los patrones se convenzan de que es de ellos que depende en gran parte la solución del problema, cuando empiecen a interesarse por sus obreros y sus necesidades un poco más de lo que han hecho hasta ahora y estén dispuestos para tales fines una pequeña parte de sus ganancias⁴⁵.

Otra empresa, la fábrica nacional de vidrio La Asunción, preconizaba –con alguna cautela– la incorporación de los consejos, expresando:

[...] cada obrero debe tener intervención en la gestión de una fábrica, pero solo en la media de su capacidad y solo también en lo que atañe a su trabajo. Nadie tiene el derecho ni el deber de opinar en asuntos que no entiende. Esta manera de pensar no excluye la constitución de consejos de empleados, pero dichos consejos deben constituirlos solamente aquellos que están capacitados por la índole de su trabajo para formarlos y sus decisiones no deben tener más alcance que el que corresponda a la clase de personas que los constituyan. Así por ejemplo en una industria importante podrían constituirlo diversas agrupaciones de personas que podría opinar en los asuntos relacionado con su trabajo y un consejo supremo o superior formado por los empleados que intervienen en la dirección de la fábrica. A este consejo superior podrían mandar un delegado cada uno de los consejos parciales, para llevar la voz de los mismos a su seno.

⁴⁵“La opinión social de nuestros patrones” en: *Boletín AT*, año III, n.º 59, 5 de julio de 1922, p. 277; “Del Ing. Otto Neigenfind, (de la Compañía Hispano Americana de Electricidad)” en: *ibidem*, n.º 60, 20 de julio de 1922, p. 315, y “Algunas observaciones sobre iniciativas para mejorar la situación económica de los obreros y empleados” en: *ibidem*, n.º 62, 20 de agosto de 1922, p. 367. El nombrado fue presentado como director técnico de la Compañía Alemana Transatlántica de Electricidad, anterior nombre de la compañía. Con la sigla de su nombre CHADE, en años posteriores, la empresa se convirtió en un símbolo de corrupción.

Sostenía que dichos consejos debían tener meramente un papel informativo, y la aplicación de las medidas que allí se discutían debía quedar librado al directorio. Con respecto a la participación en los beneficios, su contestación era mucho más entusiasta, sin reflejar las dudas o temores de otros empresarios.

[...] no nos cabe la menor duda de que tiene derecho a ello. Y no solo tiene derecho, sino que el patrón tiene interés en que así sea, para obtener el máximo de rendimiento posible. Lo que [...] si, es inmoral que todo el beneficio quede en manos del empresario, también lo es el que una persona participe en un beneficio de un trabajo que no ha efectuado. Proponía que cada obrero debía tener participación en el rendimiento de su trabajo personal. Esa participación podía hacerse de muchas maneras, en forma de una prima al mejor trabajo y a la mayor cantidad, sobresueldos, como así también los que dirigieran agrupaciones o secciones de la misma, tendrían derecho a un tanto por ciento sobre el beneficio producido por esa sección y los empleados que tengan injerencia en todas las secciones del negocio tendrán, por consiguiente, un porcentaje en la totalidad del negocio.

5. LA LIGA PATRIÓTICA ARGENTINA

La Liga Patriótica Argentina nace entre los sectores preocupados luego de la Semana Trágica por la posibilidad de una revolución y, más todavía, por los sentimientos “anti-patrióticos” que veían difundirse en la sociedad por distintas vías. Se ha insistido mucho en las actividades paramilitares de la Liga, y han pasado desapercibidas las ideas que se discutieron en diversos congresos que organizó, durante toda la década del veinte, abordando diversos temas.

En varios de ellos, algunos oradores mostraron su preferencia por la participación de los obreros y empleados en los beneficios. Ya en el primer congreso –en 1920–, unos de los participantes expresó que debía existir solidaridad y no antagonismo entre el capital, el trabajo y el “talento director del esfuerzo”; el problema social se reducía a asegurarles una remuneración equitativa a los tres factores, “y el medio práctico para ello era la participación de los obreros en los beneficios, asociándolos a la empresa mediante acciones de la misma; creía que así los obreros renunciarían a las huelgas con sentido

revolucionario⁴⁶. En el acto de clausura del mismo congreso, otro delegado declaró que el obrero quería sentirse “un poquito patrón” del capital, al menos del capital que le correspondía, porque era su propio trabajo. De ello se deducía que debía ser “un poco socio”⁴⁷.

En el Tercer Congreso, uno de los delegados presentó el trabajo “Participación de los trabajadores en las utilidades del capital”; otro, “El mejoramiento del peón del campo. Su interés en las ventas”; este último no fue publicado. El primero comienza con un ejemplo que podía tener reflejos en la realidad de esos años –incluso en las convulsiones que habían dado origen a la Liga–: los obreros de Milán toman las fábricas y su primera reivindicación es la participación en las utilidades. Afirmaba que el método era cuestionable, pero nunca la legitimidad del reclamo. Veía grandes ventajas en el sistema propuesto: aumentaba la productividad, garantizaba la estabilidad del trabajador, tendía a evitar conflictos y huelgas, posibilitaba el ahorro. También en el Tercer Congreso, se presentó otro trabajo sobre habilitación de los obreros. Se adelantaba su autor a las objeciones que podían proponer los empresarios, planteando una cuestión que otros congresistas soslayaban: “[...] no hay duda que más que a la salida del dinero, temen a la entrada del obrero en la parte administrativa del negocio”⁴⁸.

Otro delegado buscaba organizar sociedades de capital y trabajo con la finalidad de hacer participar a los empleados y obreros en los beneficios de la empresa, y también en la gestión de empresas y fábricas⁴⁹; insistió en que la única manera de lograr la paz social era acortar la brecha que existía entre los beneficios de los trabajadores y sus patrones, y que en ese camino, el único

⁴⁶ FLORENCIO MARTÍN, “Sistema de asociación que asegure al trabajadores una justa recompensa de su trabajo y la distribución equitativa del producto del mismo”, en: *Primer Congreso de la Liga Patriótica Argentina*, p. 173 y 174.

⁴⁷ JUAN D. PASTORINI, “Intervención”, en: *Primer Congreso de Trabajadores de la Liga Patriótica Argentina, Sesiones del 2, 23 y 24 de mayo de 1920*, p. 250. La exposición fue realizada en la sesión de clausura por uno de los miembros del Congreso, del cual no se registró otro dato.

⁴⁸ M. L. CEPERO, habilitación del obrero en la industria, *Tercer Congreso de Trabajadores de la Liga Patriótica Argentina, Sesiones del 20, 22, 23 y de mayo*, Buenos Aires, Talleres Gráficos Cúneo, 1922, p. 273.

⁴⁹ CLEMENTE NATALICIO, “Sociedad de Capital y trabajo”, en: *Tercer Congreso...*, cit. p. 273.

medio viable era el de la “co-participación”, considerándola una solución eficaz, práctica y equitativa⁵⁰.

En 1927, en el congreso anual, uno de los delegados considero que el obrero vende al patrono, no su trabajo ni sus servicios, sino la parte que le corresponden de la propiedad de los productos elaborados; otro apoyó expresamente esa proposición y avanzó más aun: consideró que el resultado del trabajo era un producto común y ambos eran propietarios, aunque por títulos diferentes; se hablara o no de sociedad, existía realmente. Pese a ello, el salario obrero era, por demás de exiguo, lo que impedía que el trabajador viviera “con la decencia y la holgura que el desarrollo creciente de la riqueza da derecho a esperar”. La publicación de las sesiones registra un entusiasmo exteriorizado en manifestaciones de apoyo y aplausos. Pese a ello, la decisión de la presidencia fue pasar ambos proyectos a comisión, a diferencia de otros que se mocionó fueran enviados a los poderes públicos. Todo lo cual sugiere que había un clima propicio para la exteriorización de esas ideas, pero, especialmente en el grupo dirigente, no había demasiado entusiasmo.

Esas ideas de algunos delegados no eran ciertamente las del presidente de la Liga –Manuel Carlés–, quien expuso ideas de asociación más que de participación. El único año en que se refirió reiteradamente al tema fue en 1923, precisamente, cuando se dio a conocer la encuesta de la Cámara de Diputados. El tema tenía tanta actualidad como para que hiciera referencias a la cuestión en el discurso inaugural; sostuvo que el salario daba la medida de la productividad el trabajo; para legalizar esa relación del valor del trabajo, debía sustituirse el sistema participación en los beneficios con el de co-asociación. El mismo año, en el discurso de cierre de las escuelas para obreros en el mismo año 1923, Carlés ponderó el alto nivel de vida del obrero norteamericano que era, para él, el ejemplo del éxito del capitalismo y la democracia:

[...] la plutocracia yanqui ha sabido asociar el capital otorgando en forma generosa acciones a sus empleados y obreros [...] queda demostrado con ese triunfo del trabajo, en que el capitalismo no es perjudicial para el obrero, por el contrario, ha sabido implantar espontáneamente uno de los postulados so-

⁵⁰ JUAN M. OYUELA, “Soluciones del problema social de la paz social en la República Argentina”, en: *Cuarto Congreso de la Liga Patriótica Argentina, Sesiones del 19, 20 y 21 de mayo*. Buenos Aires, Imprenta Baiocco, 1924, p. 268. El autor era delegado por la Brigada 5ª, de Capital Federal.

cialistas, pero conservando el espíritu de la democracia, que fue y será la base del progreso humano. Esa verdad dice que “la recompensa individual debe estar en relación al esfuerzo individual”⁵¹.

7. LA PARTICIPACIÓN EN ACCIÓN

Siempre que el tema estaba presente —en sus distintas variantes— era acompañado por ejemplos extraídos tanto del extranjero —exclusivamente, países de Europa y, en algunos casos, de los Estados Unidos de América—, como de la vida nacional. Especialmente estos últimos —no demasiado abundantes— aparecen reiteradamente mencionados tanto en la encuesta, como en el *Boletín* de la Asociación del Trabajo.

7.1. Los ejemplos extranjeros

La preocupación por encontrar nuevas formas de convivencia entre capital y trabajo, no era particular de Argentina, sino que recorría buena parte del mundo, y, de manera especial, de la Europa de posguerra. En estas tierras, nadie abordaba el tema, sin hacer abundante referencia a las experiencias extranjeras.

Cafferata, al fundar su proyecto; la larga contestación del Departamento Nacional del Trabajo a la encuesta de la Cámara de Diputados; el Museo Social Argentino, y la Unión Popular Católica Argentina recurrieron al ejemplo de lo que se hacía fuera del país. Los que abordaban el tema como parte de un estudio de la legislación, lo hacían luego de un gran acopio de antecedentes extranjeros, no solo de legislación, sino de las experiencias concretas que se habían realizado. La Asociación del Trabajo —a partir del año 1922— realizó una larga serie de notas referidas a leyes sancionadas o a experiencias desarrolladas por empresas europeas o norteamericanas. En general, referían a repartos de acciones por distintas empresas (francesas o norteamericanas), o a la creación de consejos —con variedad de funciones— concebidos como ámbitos de convivencia de los trabajadores y los niveles de decisión; en ningún caso, los propietarios perdían la dirección.

⁵¹ MANUEL CARLÉS, “Discurso Inaugural”, en: *Cuarto Congreso de la Liga Patriótica Argentina, Sesiones del 19, 20, y 21 de mayo*, Buenos Aries, Imprenta A. Baiocco, 1923, pp. 34 y 35; MANUEL CARLÉS, *Discurso de Manuel Carlés, versión taquigráfica en la distribución de premios de la escuela en la Fábrica Noel, el 10 de diciembre de 1923*, pp. 30 y 31.

En general, de los ejemplos se extraía ventajas similares a las que se expresaban respecto de una empresa francesa:

[...] debe ser una empresa común, a la que cada uno aporta lo que tiene: su capital, sus conocimientos, su trabajo. De la unión y la armonía entre sus elementos, dependen los resultados. Conviene entonces realizar la concordancia dentro de los diversos intereses, y con tal fin se ensaya un plan de accionariado obrero en estos términos: Todo el personal de la empresa está asociado para hacerla prosperar; unos aportan su capital y reciben acciones de capital, otros colaboran con su trabajo y reciben acciones de trabajo⁵².

Los casos presentados estaban dentro de los lineamientos generales que en ese momento se discutían con mayor frecuencia: eran facultativos de los patrones —no impuestos por ley— y, en general, no implicaban funciones de dirección en la empresa. Sin embargo, al menos como referencia teórica se plantearon otras alternativas, incluso en instituciones que se habían pronunciado en forma contraria. Así, la Asociación del Trabajo, en su Boletín del mes de enero 1925, relató extensamente las actividades del Congreso Internacional de Política Social, desarrollado en Praga, e hizo mención a que uno de los puntos abordado había sido los “consejos de fábrica”, ponderando el informante de esta cuestión, que los países de la Europa Central (Alemania, Austria y Checoslovaquia) habían adoptado una legislación de avanzada en esta materia, expresando su esperanza de que el movimiento se generalizaría a otros países. Transcribía la resolución del congreso, que en su parte esencial manifestaba que “[...] estimaba útil que los trabajadores sean llamados a colaborar, tanto en el marco de su profesión como el de su país, a la organización metódica que reclama una producción mejor”; debiendo impulsarse la sanción legal de tales métodos⁵³. Como vemos, se podía esperar algo más del Estado.

7.2. Las realidades nacionales

La cuestión no se debatió en un plano meramente teórico. Había experiencias que se consideraban incluidas dentro del concepto general de participa-

⁵² “Temas económicos sociales. Una aplicación del accionariado obrero”, en: *Boletín*, año III, 20 de junio de 1922, p. 267.

⁵³ “Actualidad Económico – Social. El congreso internacional de política social de Praga (2-6 de octubre de 1924)” en: *Boletín AT*, año VI, n° 119, 5 de enero de 1925, p. 35.

ción obrera, y eran vistas como la avanzada de una nueva forma de encarar las relaciones entre capital y trabajo. No eran demasiadas, lo que explica que siempre son mencionadas por quienes abordaron el tema durante esos años.

Ejemplos recurrentes eran dos grandes tiendas, que en esos momentos eran muy conocidas. Una de ellas era *Gath y Chaves*. Los vendedores —además del sueldo fijo— gozaban de una comisión sobre el importe de las ventas, que variaba según los diferentes departamentos, entre un mínimo del 2% y un máximo del 7%. Los empleados jerárquicos, además, percibían una gratificación sobre los resultados de los ejercicios, en relación con el aumento de venta y utilidades obtenidas, que se liquidaba en forma anual, y que de ninguna manera podía superar el 9% de las utilidades. La otra —*Harrod's*—, presentaba un sistema similar. En cuanto a la gestión, ambas constituyeron consejos de personal como “cuerpo asesor y consultivo”. Compuesto por nueve miembros, elegidos por los trabajadores (uno por los menos debía ser mujer), tenían por función estudiar aquellas cuestiones que interesaran al personal, propender al mejoramiento material y moral de las condiciones de trabajo, proveer medios para estimular el ahorro y el mutualismo, mantener y estrechar la cordialidad de las relaciones entre todos los estamentos, intensificar el espíritu de disciplina y de orden, estimular el aporte de ideas, propiciar cursos de instrucción y generalizar la práctica de deportes.

Ya hemos nombrado la opinión muy favorable al tema de un directivo de la Compañía Alemana Transatlántica de Electricidad. Esta empresa respondió con rapidez y audacia, al estado de ánimo reinante luego de los sucesos de enero de 1919⁵⁴; al mes siguiente, dictó un Reglamento de la representación obrera ante la dirección. El objeto —expresamente declarado— era conservar la buena armonía entre las partes y el fin principal era llevar al conocimiento de la dirección propuestas del personal respecto al funcionamiento del servicio y a las condiciones de los trabajadores. El sistema de elección era general y secreto, abonándosele como horas ordinarias de servicio. La empresa se reservaba el derecho de modificar el reglamento y de disolver la representación en el caso de verificarse que no se correspondiera con los fines buscados. Pese a este resguardo, como vimos antes, uno de sus directivos se mostraba entusiasmado por los resultados obtenidos.

⁵⁴ La situación en Buenos Aires se pudo considerar de tranquilidad —luego del violento conflicto conocido como la Semana Trágica— a fines de enero, y la empresa dio el impulso inicial el día 7 de febrero de 1919. O sea, que la respuesta fue inmediata.

Una firma del sector alimenticio, La Superiora, había establecido acciones especiales para su personal; a partir de 1921, implantó un consejo consultivo, que cada tres meses, debía rendir cuentas ante una asamblea general de todo el personal. Las finalidades previstas en el reglamento respectivo eran la unión entre personal y los directores, el estudio y el consejo ante las divergencias que surgiera entre capital y trabajo, y, en general, aconsejar soluciones sobre la marcha de la empresa y “cooperar al engrandecimiento de La Superiora”. La memoria correspondiente a esta sociedad, ponderaba los resultados obtenidos, subrayándose que el consejo se desenvolvía sin cortapisas; a tal fin, se prohibía expresamente la concurrencia de los jefes de sección, lo que evidenciaba la intención de que hubiera mayor libertad en las deliberaciones.

La encuesta recogía otra experiencia en el sector alimenticio. La firma *The Standart* —una sociedad anónima— estaba dedicada a la fabricación de dulces y conservas, contando con medio centenar de trabajadores. Preveía en sus estatutos que de las utilidades líquidas y realizadas, luego de realizados diversos repartos que significaban el 27 de las mismas —fondo de reserva, directores, y accionistas— se dividiría el monto restante por partes iguales entre accionistas y trabajadores. Según la misma empresa, el beneficio otorgado equivalía al 70% del sueldo anual de los trabajadores y esperaba que con ello, “[...] una consagración y consecuencia que ha de aumentar los beneficios que serán también aumento de beneficios y recompensas a su trabajo [...]”⁵⁵.

De todas las iniciativas, quizá fuera la del Ferrocarril de Buenos Aires al Pacífico, la más significativa por el número de personal involucrado, su dispersión geográfica y por provenir de un sector económico que había sufrido de manera muy significativa, tanto los conflictos obreros como la presión de las autoridades radicales para que se encuadrara dentro de nuevas normas. Por lo demás, contrastaba con la opinión absolutamente adversa de otra empresa del sector, también de capitales ingleses, el Ferrocarril Oeste de Buenos Aires. Una circular del administrador general local le dio origen con el fin de “eliminar todo motivo de malentendidos en las relaciones mutuas”, fundándolas en la “recíproca confianza” y la “buena voluntad”. Denominado “Plan de conferencias entre representantes de los empleados y de la empresa”, se realizaría a través de consejos divisionales y consejos generales, constituidos por elección secreta. En cada división (Buenos Aires, Centro, Cuyo y Bahía Blanca) habría tanto consejos como categorías de empleados y se reconocerían seis en total. Apuntaban, fundamentalmente, a solucionar reclamos o quejas

⁵⁵ CÁMARA DE DIPUTADOS DE LA NACIÓN, *op. cit.*, p. 87.

entre el empleado y su superior inmediato, y que afectaran el interés individual del primero, y reclamaciones basadas en interpretaciones de los reglamentos de trabajo. Los consejos generales eran realizados por categoría de empleados cada seis meses en la ciudad de Buenos Aires; cada consejo divisional debía delegar su representación en uno de sus miembros. Les correspondía entender en cuestiones de carácter colectivo que afectaran a un grupo o a la totalidad de empleados, relativas a condiciones de trabajo, salarios, y cualquiera otra que llevaran tanto los representantes obreros como de la empresa. La convocatoria estaba en manos de las autoridades de la empresa⁵⁶.

No conocemos qué impacto real tuvieron estas iniciativas. Nos puede orientar la opinión que volcó —y que hizo saber en la misma encuesta el Departamento Nacional del Trabajo, aunque quien la formula tenía marcadas prevenciones contra estas modalidades. Respecto a la Compañía General de Electricidad, advirtió que había habido una respuesta dispar de parte de los trabajadores: las secciones centrales de la compañía mostraron escaso entusiasmo, mientras que en las grandes usinas de Dock Sur y La Boca, votaron en un número importante para integrar el consejo. Por tanto, solo en estas usinas funcionaba, haciéndolo de manera satisfactoria, reuniéndose más a menudo de lo que preveía el reglamento, y abordando reiteradamente la cuestión salarial, que había derivado en aumentos a los trabajadores. Con respecto a la empresa ferroviaria, fue más lapidaria: el plan “[...] no llegó nunca al terreno de la realidad”, atribuyendo tal circunstancia a que el Ministerio de Obras Públicas de la Nación había iniciado una política de acercamiento entre las empresas ferroviarias y La Fraternidad, a base de contratos colectivos de trabajo⁵⁷.

La experiencia de otra empresa ferroviaria fue presentada en la encuesta de la Cámara de Diputados. Dos notas la distinguían: fue presentado por una entidad obrera —la Asociación Ferroviaria Nacional—, y la empresa era estatal. En los talleres ubicados en Tafi Viejo —en la provincia de Tucumán—, se había establecido un sistema tipo *Halsey*, de remuneración a los obreros, que según las referencias oficiales había dado excelentes resultados. Su fundamento era evaluar cuánto era el tiempo en el que se podía hacer determinada tarea; si era realizada en un tiempo menor, recibía una prima equivalente al 50% del

⁵⁶ El ejemplo de esta empresa fue presentado tanto por el Departamento Nacional del Trabajo, como por la propia empresa. CÁMARA DE DIPUTADOS DE LA NACIÓN, *ibidem*, pp. 61 y ss, y pp. 198-199.

⁵⁷ *Ibidem*. p. 83. Quien firmaba el informe enviado con estas consideraciones era Alejandro Unsain, un abogado cuyas ideas al respecto desarrollaremos más adelante.

importe de la economía realizada. Para asegurar mayor eficiencia, se hacía participar al personal dirigente de los talleres —capataces y encargados— de los beneficios que se obtenían. Al efecto, se fijaba una base de producción mensual para toda clase de trabajo y se consideraba la producción superior a la base como “superproducción”, recompensando a los empleados jerárquicos de los talleres con premios que se establecían por cada unidad de la misma⁵⁸.

8. LA OPINIÓN DE LOS JURISTAS

El derecho del trabajo como tal se hallaba en sus orígenes. Lentamente, se iba desprendiendo de su impronta de un derecho que pugnaba por hacerse conocer. Ello explica que la producción intelectual de los estudiosos del derecho no fuera demasiado abundante.

Uno de los primeros trabajos en abordar la temática fue elaborado por Esteban Lamadrid, profesor de la Facultad de Derecho de la Universidad de Buenos Aires. Consideraba que la partición era la única solución “realmente justa en las relaciones del capital y el trabajo”. Por ello, “la verdadera solución del problema social [...] está en buscar un medio que rehaga la solidaridad, hoy destruida entre el capital y el trabajo [...]” Si “[...] la colaboración indestructible, permanente del capital y el trabajo [era] la fuente de producción de valores económicos o de lucros industriales y comerciales, lo justo es que los frutos así producidos se repartan con justicia y equidad entre el capital y el trabajo. Si admitimos esto, es de toda justicia la repartición de las ganancias individuales”⁵⁹.

En concreto, su propuesta se basaba en que el capital obtendría el salario correspondiente a los obreros y una utilidad, mientras que el trabajo obtendría el salario y una parte de las utilidades, que se calcularía “capitalizando los salarios al 6%”⁶⁰.

Concordaba con la justicia de la solución —refiriéndose expresamente al trabajo de Lamadrid—, Manuel Gonnet, que en ocasión de prologar el libro *El nuevo derecho*, de Alfredo Palacios, veía futuro “[...] en las tentativas generosas de asociar el capital y el trabajo, en las que desaparecería el salario para

⁵⁸ *Ibidem*, pp. 17 y 18, y p. 240.

⁵⁹ ESTEBAN LAMADRID, “Asociación forzosa del capital y del trabajo”, en: *Revista de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales*, t. 1, n.º 1, octubre-diciembre de 1922, pp. 101-114.

⁶⁰ LAMADRID, *ibidem*.

ser reemplazado por dividendos, [...] una de las formas más prácticas y adonde necesariamente habrá que llegar [...]", discrepando en ese punto precisamente con el autor del libro que prologaba⁶¹.

Otro de los hombres que abordó la cuestión fue Guillermo Garbarini Islas, en una obra juvenil que preanuncia su posterior interés por el derecho agrario, dedicada exclusivamente al tema que le da el título "Participación en los beneficios", en la cual se muestra partidario de la instrumentación⁶². Sostiene con énfasis "[...] entre las muchas medida útiles para los obreros y los capitalistas, está la participación en los beneficios, puente tendido sobre el abismo, abrazo fraternal de dos viejos compañeros que yendo por la misma senda acabarán por entenderse por bien de todo el mundo".

Aparte de beneficios que le depararan un "bienestar inmediato", "es menester procurar al trabajador que lo merece los medios necesarios para salir de su condición y elevarse en la escala social". Con precisión —a la inversa de una confusión que estaba generalizada— sostenía que distinguirla claramente del porcentaje usualmente reconocido en numerosas casas de comercio al empleado sobre el total de las ventas por él efectuadas, y sin tener en cuenta las utilidades (algo habitual en el comercio):

[...] la participación en los beneficios (*lato sensu*) es una libre convención, expresa o tácita, por la que el patrón da a su obrero, aparte el salario normal, una participación en las utilidades, sin participación en las pérdidas (participación propiamente tal); o facilidades para llegar a ser accionista generalmente mediante retenciones de su participación propiamente tal (participación en el capital); o le atribuye *ab originis* un número determinado de acciones llamadas de trabajo, distintas de las de capital, pero con características semejantes (sociedades anónimas con participación obrera)⁶³.

Consideraba que la participación en los beneficios era algo accesorio a un contrato de locación de servicios, porque no había participación en las pérdidas, ni tampoco había participación en la dirección. Podía ser de dos formas, entre las cuales optaba decididamente:

⁶¹ MANUEL B. GONNET, "Prólogo", en: ALFREDO PALACIOS, *El nuevo derecho (Legislación del Trabajo)*, Buenos Aires, Lajouane Editores, 1920, p. XVIII.

⁶² GUILLERMO GARBARINI ISLAS, *Participación en las ganancias*, Buenos Aires, Lajouane Editores, 1920.

⁶³ GARBARINI ISLAS, *ibidem*, p. 28.

La participación puede ser universal o restringida; me inclino a la última; siendo ella un beneficio para el obrero, sólo debe otorgarse al que la merezca y ser así un estímulo para todos. Puede ser también colectiva o individual; será colectiva cuando los fondos provenientes de ella en una caja común cuyo fin generalmente es alimentar una serie de instituciones como pensiones a la vejez y a la enfermedad, casas baratas, etc., y será individual, como su nombre lo indica, cuando a cada uno de los participantes se le entrega su parte. Una y otra ofrecen sus ventajas. Las dos principales de la participación colectiva son: ella desarrolla el sentimiento de solidaridad entre los obreros haciendo comunes sus intereses y evita al patrono las responsabilidades que trae la individual por lo difícil que es hacer un reparto equitativo.

Sostenía una preferencia por la participación en los beneficios individual, pero consideraba que de la colectiva tendrían que salir los fondos –en la parte que correspondiere a los obreros– de los seguros sociales, que preconizaba fueran estatales⁶⁴.

Si la participación en los beneficios –en alguna forma– le parecía no solo aceptable sino necesaria, rechazaba, enérgicamente, la intervención en la gestión:

[...] repudio la participación en la gestión, al menos como tesis general. Bienvenida sea toda reforma que tienda a elevar al obrero y a mejorar su situación, pero esa reforma no puede llegar hasta lesionar el capital, que ha demostrado que es necesario y sagrado. ¿Cómo confiar a masas anónimas o irresponsables la administración de un capital que no les pertenece? Podemos y debemos admitir esa gestión cuando el obrero está verdaderamente arraigado e interesado en la casa, como en el caso que sea poseedor de acciones propiamente tales, pero no podemos otorgarla a obreros que hoy están en la empresa y mañana no estarán. Y esto, que es así para todos los países, lo es más para el nuestro por la movilidad de nuestro obreros.

Y agregaba:

[...] si esa participación es limitada a un mero consejo o indicación la encuentro muy razonable, puesto que el obrero participante tiene interés en los

⁶⁴ *Ibidem*, p. 44 y 45.

resultados de la empresa de que forma parte, y puesto que su advertencia más de una será útil al patrono. Acción como derecho de administrar, se la mita en forma de que los obreros constituyan una reducida minoría en los consejos directivos puede aceptarse. Pero no más allá. Ello sería dar un golpe de muerte al capital [...]⁶⁵.

Todo ello parte de otra razón fundamental como es la ignorancia general del obrero y la especial del negocio de su patrón por no conocer los detalles de su empresa, estado económico, etc., que suele convenir no divulgar, aparte de la natural falta de tiempo que le impide estar interiorizado del estado de las plazas extranjeras, productibilidad de los negocios en las mismas, etc.

Fue Alejandro Unsain –recordemos que había contestado la encuesta de la Cámara de Diputados en su carácter de presidente interino del Departamento Nacional del Trabajo–, quien abordara el tema con mayor profundidad y extensión. No es de extrañar, pues era, en ese momento, el hombre más versado en el naciente derecho laboral, un abogado de una larga experiencia como funcionario del Departamento Nacional del Trabajo, delegado oficial argentino a distintas conferencias internacionales, profesor universitario y asesor letrado de empresas y sindicatos, traducido en diversas obras⁶⁶.

Mientras los demás autores que hemos mencionado –Lamadrid, Gonnet, Garbarini Islas–, escriben en los momentos de mayor vigencia de la cuestión, Unsain, lo hace años después, cuando escribe su obra más importante (*Legislación del Trabajo*), entre los años 1925 y 1927. El tema sigue vigente, pero ha perdido el encanto de los primeros años de esa misma década. A pesar de ello, le dedica un espacio importante, bajo el título de “Control obrero”⁶⁷.

⁶⁵ *Ibidem*, p. 80 y 81.

⁶⁶ Para ver el estado de desarrollo del derecho laboral, puede consultarse LUIS MARÍA CATERINA, “La construcción de una nueva disciplina: el derecho del trabajo”, en: VÍCTOR TAU ANZOATEGUI (coord.), *Antología del pensamiento jurídico argentino 1900-1945*, t. II, Buenos Aires, Instituto de Investigaciones de Historia del derecho, 2008, pp. 243 y ss. La obra reúne textos de distintos autores que muestran la evolución de la materia en el periodo indicado. Respecto a UNSAIN, véase LUIS MARÍA CATERINA, “Alejandro Unsain, un hombre clave en la formación del derecho del trabajo”, (inédito).

⁶⁷ Inicia el tomo II de su obra con dos capítulos sobre el tema que abarcan en total unas sesenta páginas. Para tener una idea de la importancia que le asigna al contrato colectivo (del que Unsain era un decidido impulsor, le asigna una extensión similar a continuación. Véase ALEJANDRO UNSAIN, *Legislación del Trabajo*, t. II, Buenos Aires, Valerio Abeledo, 1927, pp. 5-65.

Señala la dificultad en establecer una definición sobre el particular, señalando que algunos autores lo han considerado un “gran mito”. Así todo, citando a Roger Picord, señala que

los obreros al reclamar el control, entienden en general hacer reconocer un derecho que según ellos resulta del ejercicio de la misma profesión. No admiten que la fábrica sea cosa de uno solo como no consienten que el Estado sea la propiedad de un soberano. Se consideraban, por su parte, como creadores de la propiedad, de la industria y entienden ser admitidos a saber cómo funciona y dar consejos sobre su dirección. Reclaman su parte de autoridad, especialmente en lo que concierne a la determinación de sus condiciones de trabajo⁶⁸.

Señala como condiciones indispensables que no se elimine ni la voluntad ni la autoridad del patrón, ni la autoridad ni voluntad de los trabajadores; de lo contrario, habría dictadura de la burguesía o del proletariado. Aún así, la considera una fórmula ambigua, una “fórmula-mito”, de la postguerra.

El entusiasmo ha declinado y el control se detiene en una cooperación o gestión común entre patrones y obreros dentro de la fábrica o de la profesión. Vago el concepto, aparece mezclado, para mayor confusión, con el contenido de otra cantidad de instituciones. Es así que se lo puede confundir con la participación de los obreros en los beneficios o ganancias que el industrial realiza (accionariado obrero), y con las guildas o guildismo [...]

Advierte que hay tesis en pugna –fuera del capitalismo o del socialismo extremo, e incluso propuestas de J.D. Rockefeller. Dentro de la asociación, colaboración o co-gestión, aparecen católicos sociales o los demócratas cristianos. Constata que ese matiz de control tiene numerosos partidarios y es el legislado en todos los países –salvo Rusia–, pero tiene adversarios decididos cuanto avanza, “aunque sea un poco, sobre la autoridad del patrón”. Si bien en todos los patrones están en contra, en general, entienden que es

[...] una intervención en la gestión de las empresas con el único fin de socializar los medios producción, y necesario es convenir que los portavoces de los

⁶⁸ UNSAIN, *Legislación del Trabajo*, cit., p 6.

obreros de la extrema izquierda no han contribuído poco a que este concepto del control se generalice entre los patrones [...]

En suma, no hay una forma de control obrero, sino muchas. Constata que en Argentina, en ninguna forma –ni de hecho o por la ley– aparece implantado el control obrero. “En la fábrica la única autoridad reconocida y no compartida es el patrón. El reglamento interno, es de exclusiva procedencia unilateral; salvo en muy contados casos de contrato colectivo, el sindicato tampoco tiene ningún control efectivo”.

Indica que cuando las ideas de la Revolución Rusa se hicieron sentir en Argentina, aparecieron –impuesto por las huelgas– los delegados de taller, como intermediario en sus gestiones ante los patrones o para verificar el cumplimiento de los pliegos de condiciones aprobados. Desaparecieron luego y, aunque no lo dice expresamente, da a entender que fue por la acción de la Asociación del Trabajo. Reconoce que algunos de los delegados abusaron, “[...] pero no todos los patrones se mostraron absolutamente hostiles a mantener relaciones discretas con los representantes de los trabajadores [...]”. Sostenía, por último, que aunque había declinado notoriamente su importancia –habiendo tenido el momento culminante en 1918–, no podía predecirse su futuro, aunque los comunistas lo veían como un paso al control total, otros advertían una etapa ulterior de la situación social actual.

El segundo capítulo –de la legislación– en ausencia de normas vigentes en nuestro país, resumía las disposiciones de Rusia, Alemania, Luxemburgo, Italia, Estados Unidos, Austria, Chile, Gran Bretaña (haciendo referencia a los consejos Whitley), Francia, Canadá, Checoslovaquia, prestando especial atención a la relación entre los sindicatos y los consejos de fábrica. La lectura muestra a una persona, interesada en el tema, pero, exclusivamente, desde un punto de vista intelectual. No se advierte, antes por el contrario, entusiasmo alguno; nos parece que apreciaba la participación como algo híbrido, difícil de regular, trasuntando, de manera velada, una notoria desconfianza, precisamente, por las dificultades de su reglamentación y su potencialidad como fuente de conflictos. Pero muy especialmente, su concepción del derecho del trabajo estaba centrada en el contrato de trabajo –individual y colectivo–, dando por supuesto un sistema económico capitalista, en el cual el estado protegiera al sector más débil del sinalagma. Veía, por tanto, estos intentos de cambiar la esencia del contrato, no solo cuestionable desde el punto de vista práctico,

sino como una ruptura de un esquema de relaciones laborales que consideraba evolucionaba, paulatinamente, hacia formas más perfectas.

9. CONTROL OBRERO

Si bien como dijimos nuestro interés era abordar los intentos que pretendían hacer convivir capital y trabajo de manera armónica, la referencia de Unsain —que advertía, lucidamente, sobre distintas formas de control obrero—, nos sirve para introducir algunas referencias sobre un tema que por su importancia nos parece merece un desarrollo mayor: el control obrero entendido como control absoluto, aún sin cambios generales en el sistema económico general.

Un observador atento como Unsain, solo registró un caso en que los obreros plantearon una huelga —que fracasó— por el control completo y efectivo. En ese caso, pedían:

[...] la institución de un consejo para asumir la dirección técnica en la elaboración del calzado, consejo que debería inspirarse siempre en los principios del sindicato a que los trabajadores estaban adheridos. La regla era [...] que el consejo era el único responsable ante los industriales, a quienes les quedaba prohibido en futuro, hacer reclamación alguna a los obreros sino por intermedio del consejo que sería designado cada seis meses por elección de todos los obreros de la fábrica a los que se imponía la obligación de la sindicación.

Ese conflicto fue también evaluado de manera muy crítica por la Asociación del Trabajo, que compartió la cerrada oposición patronal; tanto una como el otro, consideraron que se pretendía que, en ese consejo, todas las atribuciones estuvieran del lado obrero (tomando y despidiendo personal, asumiendo la dirección técnica, disponiendo la afiliación a un sindicato determinado), lo que impedía que fueran “organismos de paz social, de colaboración en la producción, de armonización del capital y del trabajo”, para transformarse en un ensayo de la dictadura del proletariado⁶⁹.

⁶⁹ “Por los consejos de fábrica” en: *Boletín AT*, año I, n.º 18, 20 de octubre de 1920, p. 23; “Los zapateros” en: *Boletín AT*, año I, n.º 19, 5 de noviembre de 1920, p. 22. El pliego de condiciones comenzaba con esta cláusula: “Se constituye el consejo de obreros, con los siguientes principios: Asumir la dirección técnica de la elaboración del calzado y demás trabajos que se realicen o hayan de realizarse en los talleres del establecimiento [...]”. Véase el texto completo en CÁMARA DE DIPUTADOS DE LA NACIÓN, *op. cit.*, p. 87.

Ni en los congresos, ni en los ámbitos académicos se discutieron otros. Una notoria excepción fue el proyecto presentado por Del Valle Ibarlucea en el Senado de la Nación, que se constituye en una expresión original del pensamiento no solo de su autor, sino del socialismo más intransigente de la época, y en una de las escasas expresiones en el ámbito legislativo, dominado por variantes de un reformismo en ocasiones audaz, pero siempre dentro de los lineamientos de la economía capitalista.

Dicho proyecto, estaba referido a la constitución de un Consejo Económico Social, que tenía por objeto “[...] preparar las medidas tendientes a la socialización de las empresas de transporte, de las grandes industrias, de las viviendas de renta y de las grandes propiedades territoriales [...]” (artículo 2º) y la gestión de las industrias socializadas y la administración de las empresas de la Nación (artículo 4º). Ese consejo se constituía por tres representantes de la Federación Obrera Regional Argentina (FORA), tres de la Federación Obrera Marítima (FOM), tres de la Federación Agraria Argentina, y tres de la Confraternidad Ferroviaria. Preveía, además, que, en cada empresa industrial que empleara más de diez personas, se constituyera un comité de obreros encargados del control de la producción. En cada ciudad importante, debía funcionar una “Comisión Regional de Control”, compuesta por representantes de los sindicatos obreros y de los comités de fábrica, que debía entender en los conflictos entre comisiones obreras de control y los recursos que articularan los propietarios contra las decisiones de los comités de fábrica⁷⁰.

Con la composición contemporánea del Senado —reducto conservador por excelencia— y el ambiente político general, no podemos sino concluir que la intención de su autor era meramente testimonial.

10. FILIACIÓN IDEOLÓGICA DE LAS PROPUESTAS

Las ideas de participación estaban en el ambiente. No las compartían, sin embargo, muchos empresarios, menos obreros (¿o dirigentes sindicales?). Extrañamente, aparece en las instituciones que más criticaron las políticas sociales del radicalismo: Unión Industrial Argentina, Asociación del Trabajo y Liga Patriótica Argentina.

Nos parece que los grandes motores de estas propuestas, en unos casos muy claramente advertibles y en otros no tanto, eran los liberales reformistas

⁷⁰ *Diario de Sesiones de la Cámara de Senadores de la Nación*, 1920, p. 1237.

(tal como los conceptualiza Zimmerman –véase nota 4) y los católicos sociales. Unos eran más cautos que los segundos; estos, quizá, fueran más utópicos, más dispuestos a una mayor participación en la gestión, como expresión de la comunidad de una empresa. Sin embargo, estaban preocupados por mantener principios de orden, pero en un contexto de mayor justicia para los sectores postergados de la sociedad. Y en ese sentido, la participación en las ganancias y en la gestión, les parecía un método de evolución en paz, que alejaba la posibilidad de una revolución –al estilo de la rusa–, temor siempre presente en los primeros años de la década, y a la par superaba las relaciones sociales existentes, para unos, como una forma superior de capitalismo, para otros, como una forma de convivencia más perfecta.

La legislación social, sin embargo, tomó otros rumbos. Las ideas no fueron olvidadas y todavía hoy tienen actualidad. No fue fácil el debate, ni lo es ahora. En rigor, solo algunos en ese momento se percataron de que el problema no era primordialmente económico, sino de concepciones de vida.