

TEMAS OBREROS

La organización del trabajo en la Alemania nacional socialista

POR EL

Dr. Luis A. Despontin

Ex-Director del Departamento del Trabajo y actual adscripto a la cátedra de Legislación obrera de la Universidad Nacional de Córdoba (*)

Justificación del tema:

Impone el programa de acción del Museo Social, el estudio de problemas nacionales, y en lo posible locales, para que con su acabado conocimiento, se llegue a soluciones prácticas y provechosas. Entiendo de que el tema de la conferencia de hoy, relacionado con la organización del trabajo en la Alemania nacional socialista, no quiebra esta norma, desde que, con el conocimiento de las condiciones como se desarrolla la actividad productiva en un país esencialmente laborioso como es el Reich —que lo enfoca desde un ángulo absolutamente original—, por vía de contraste, conoceremos mejor el problema del trabajo en nuestro país, como así también verificaremos la conveniencia o no, de que estas instituciones extranjeras se enfrente a las argentinas que incan sus raíces profundamente en una fuerte tradición democrática.

(*) Conferencia pronunciada el 4 de agosto de 1938, bajo los auspicios del Museo Social de Córdoba en el Salón de actos de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales.

1. — ALEMANIA ANTE EL HITLERISMO.

Como consecuencia del triunfo del gobierno totalitario del nacional socialismo en Alemania, Hitler el Führer presidente, en la forma concluyente de un mazazo impone el programa que esbozara en su libro "Mi lucha", introduciendo, no modificaciones substanciales en el régimen del capital y del trabajo, sino creando un nuevo sistema social que tiene características especiales, diferentes en absolutos a las conocidas hasta hoy.

La guerra del año 1914, al modificar conceptos aceptados como definitivos, nos ha traído también nuevas tonalidades sobre los aspectos del trabajo, acordando al obrero la ciudadanía que se le desconocía como elemento autónomo en la producción unilateral y como expresión de lucha sostuviera Max y Engels en el manifiesto comunista de 1848.

Esta ciudadanía reconocida en el obrero, y la que de su labor es un elemento social respetable y respetado, nos la dá el tratado de Versailles, que en su artículo 427, al crear la Oficina Internacional del Trabajo sostiene de "que el bienestar físico, moral e intelectual de los trabajadores asalariados es de esencial importancia desde el punto de vista internacional" y de que "el trabajo no debe ser considerado meramente como un artículo de comercio".

No podemos juzgar la organización actual del trabajo en Alemania sin recordar de que con la firma del tratado de Versailles, nació la república sin fé en el porvenir como heredera fatal de un país en derrota y en donde las ideas sociales de los sindicatos eran ley en industria y en el comercio y que la misma burguesía, sufría de chochera, según la pintoresca expresión de Hitler ("Mi Lucha", página 68, edición Más allá, S. de Chile), y se había entregado a sus enemigos, barrida por los acontecimientos precipitados con la caída del Imperio.

Con el nacimiento de fórmulas nuevas de gobierno, como consecuencia del desplazamiento de valores y principios, se imponen especialmente por razones de orden económico, en Rusia, en Italia

y en Alemania dictaduras estaduales que dejan al individuo considerado aisladamente y se va al colectivismo en manifestaciones nuevas o en doctrinarismos, que desgraciadamente, intentan imponer más allá de sus fronteras, violando los fueros políticos de países extranjeros.

El capitalismo toma nueva expresión, y del "laiser faire, laisser passer" del liberalismo individualista que nos trajera la Revolución Francesa, se pasa al colectivismo de estos estados fuertes, del que el Reich, es una expresión genuina.

2. — SIGNIFICADO DEL FRENTE DEL TRABAJO ALEMÁN.

Podemos definir a la nueva Carta del Trabajo Alemán de 1934, como la toma de autoridad del Estado, al reaccionar frente a los sindicatos obreros y de control de fábricas de la República del Weimar, rompiendo la organización de clases, por la organización de raza, por intermedio del nacional-socialismo, que deja de lado ideas democráticas y federalistas y busca el centralismo y la autoridad, y así como el Reich tiene su furher indiscutido, así también la empresa industrial o comercial tiene el suyo a quien se le debe la iniciativa, la autoridad y la dirección, que trabajan en grado de perfecta igualdad teórica, con sus subordinados, no en beneficio propio, sino de la colectividad, guiados por el sentido de honor social.

La ley del trabajo del Frente Alemán entró a regir el 1° de Mayo de 1934; su esencia es eliminar la lucha de clases y a la vez de razas, ya que solo admite la raza aria como exclusiva titular de un derecho. Su ordenamiento está fundado en la armonía de las relaciones, derechos y obligaciones del capital y del trabajo.

La fiesta del primero de Mayo que mundialmente conmemora el trabajador como homenaje simbólico a las víctimas de Chicago, de acuerdo al concepto del Frente del Trabajo Alemán, se ha desviado de su interpretación y en su significado, creando la guerra social y esta fecha no es reivindicatoria y si de rencor y de venganza. El Reich, o mejor dicho el Tercer Reich, sostiene de que no existen luchas de clases y de que ese significado de guerra de-

be desaparecer y celebra la Alemania actual la fiesta del trabajo el 1° de Mayo, no como el aniversario luctuoso de la ejecución de unos obreros en Norte América, sino como la fecha en que entra en vigencia su Carta Marga, sosteniendo de que el trabajo es elemento esencial del Estado en su función fundamental constructiva y a su vez, fecha del despertar de la naturaleza con la llegada de la primavera; Hitler con unción religiosa le define en estos términos: “Ha llegado Mayo dice un “*lied*” alemán, y durante muchos siglos fué ese día no solo el símbolo de la llegada de la primavera a la tierra sino también el día de la alegría, del ánimo y de la mente jubilosa”. (La Razón suplemento alemán 3a. sección de 8 de Mayo 1937 su discurso de 1° de Mayo de 1933).

“Honrad al trabajo y respetar al trabajador” es el lema del Frente del Trabajo Alemán y su estatuto persigue imponer el concepto de que el asalariado, es un elemento efectivo de la comunidad nacional y del agregado social, y de que el trabajo no es el sufrimiento ni la maldición bíblica, sino un bien precioso del ser humano.

El Dr. Roberto Ley, de los Trade Union del Reich, drásticamente y sin sutilezas nos dá la idea más acabada del problema obrero que es a su vez el concepto del nacional socialismo: “comenzamos —dice— con el niño a la edad de tres años. Tan pronto como comienza a pensar se le coloca en sus manos una bandera, en seguida en la Hitler Jugend ((Juventud Hitlerista); de allí a la S. A. (Tropas de Asalto) para pasar a la preparación militar. No le dejamos salir de nuestro lado; una vez que ha pasado la adolescencia, viene el Arbeitsfront (Frente del Trabajo) que lo ocupa otra vez por entero y no lo deja salir hasta que muere, le guste o no. (El Drama de Europa, John Gunther. — Inside Europe, — Editorial Claridad, página 98).

R. Walter Darré —nacido en Buenos Aires en 1895— dirigente de los campesinos alemanes y ministro de Agricultura del Reich —que con el Dr. Ley forman la extrema izquierda del hitlerismo creó el “*acta de las granjas hereditarias*” por la cual la propiedad de los antiguos campesinos no puede ser vendida ni hi-

potecada sino que debe pasar en sucesión a los decendientes de los propietarios, dió nacimiento el plan nacistá, según el cual “se dividen a todas las mujeres del Reich, (según de John Gunther página 97 op. citada) en clases eugénicas, como ganado, con el único fin de la crianza”.

El campesino alemán como consecuencia del auge del maquinismo, fenómeno de orden universal, se hizo proletario, constituyendo con el paro forzoso y el encarecimiento de la vida en los medios urbanos, el problema de equilibrio que debió solucionar el hitlerismo al tomar la responsabilidad del poder y expresamente sostiene, como manifestación de su programa mínimo, de que su movimiento es esencialmente antiparlamentario y de que “no se trata de la implantación de una determinada forma de gobierno sino de unos principios” (Pág. 106 Corporativismo Gremial. — La Organización Social en la España Nueva por J. V. C. Editorial Requeté 2a. Edición 1937 — Burgos).

“El obrero nacional socialista debe saber que la prosperidad de la economía nacional significa su propia felicidad material. Por su parte el patrono nacional socialista debe estar persuadido de que la felicidad y el contento de sus obreros son condiciones previas para la existencia y el incremento de su propia capacidad económica. Ambos, patronos y obreros nacional socialista, son los representantes y administradores del conjunto de la comunidad nacional” (J. V. C. op. citada página 109).

Los patronos y los obreros deben trabajar por el bien general y en beneficio del pueblo —a lo menos en principio—, desapareciendo el contrato del trabajo entre las partes y sometándose a las condiciones que fija el Estado por intermedio de sus delegaciones. Se trata de hacer desaparecer la propiedad privada como expresión romanista —del uso y del abuso—, para transformar al propietario en su usufructuario que la recibe en préstamo del Estado.

No podemos examinar el Frente del Trabajo Alemán apasionadamente ni con intransigencias; como ciudadanos de un país de una indudable tradición democrática no conocemos la angus-

cia de los problemas económicos y raciales del pueblo alemán, tan castigado en la guerra y en la post-guerra; Hitler y su programa han dado solución a muchos de estos aspectos fundamentales para su vida y es así, que situándonos en una posición de bondadosa observación, con amplio espíritu de tolerancia, es que debemos estudiar la Carta del Trabajo del Tercer Reich.

Solo consideramos bajo el aspecto esencialmente doctrinario, el problema del trabajo en Alemania, dejando de lado la vida política de un país cuyo régimen totalitario, como el de algunos otros de Europa, salen de sus fronteras con tácticas inflexibles por la rigidez de sus postulados y de sus propagandas y que pretenden imponer, con un rigorismo científico, sus problemas a países extranjeros, olvidando si se adaptan o no a sus necesidades o a sus antecedentes sociales, raciales, económicos o históricos.

El Frente Alemán del Trabajo bajo la dirección del Dr. Ley es un organismo que lucha en favor del llamado "El nuevo orden social alemán" y en contra las ideas y teorías comunistas; su expresión de vigilancia está en la Werkschar que actúa a la manera de guardia avanzada en los medios industriales y obreros.

"El estado nacional socialista dice Hitler (La Razón, citada, en sus discursos del 30 de enero 1937) no conoce en la economía el derecho del más fuerte. Sobre los intereses de todos los contratantes prevalece el interés general de la Nación y eso es nuestro pueblo".

El Art. 1º. de la Carta del Trabajo define lo que se entiende por actividad común: "En la empresa trabajan en común el empresario como jefe del taller, los empleados y los obreros como personal en el fin de realizar los propósitos de la empresa y por el bien común del pueblo y del Estado". Con esta definición —aunque en mayor proporción— volvemos al trabajo del taller familiar de los "maestros y compañeros" que Turgot pretendió desterrar y que la Revolución Francesa con la ley Chapelier prohibiera como un triunfo del individualismo económico y político.

Estos conceptos de comunidad del trabajo y del taller, que algunos comentadores (René Bollecker “La Charte del Travail du III Reich pág. 72, edición Sirey, París 1937) “debe ser una asociación viva, unida por el trabajo en común y no una reunión de hecho en donde los individuos se odian unos a los otros” significa como lo dejó expresado, hasta cierto punto, la vuelta a concepciones jurídicas que tienen sus orígenes en la edad media y en el derecho y comunidad esencialmente germánicas, con jurados de honor e intervención del Estado en la forma de delegación en la policía industrial, que establece medidas restrictivas sobre coaliciones o agrupaciones de resistencia (página 69 Paúl Pic “Legislación Industrial — Les Lois ouvrières, edición Rousseau 5a. edición, París, 1922.

La Carta del Trabajo Alemán parte de la base de la subordinación del obrero hacia el *furher* y de ambos —en la empresa— que es un todo, para el Estado. El patrono no tiene en realidad este carácter, sino el de conductor y representante legal de la colectividad y sus facultades son más amplias que el del dador de trabajo en un típico estado capitalista —por ejemplo Inglaterra,— ya que en éste las condiciones generales de un contrato colectivo de trabajo deben someterse a los de las leyes obreras y de previsión social vigentes, mientras que el *furher* de empresa es omnímodo en su autoridad, siempre que no atente a la fuerza de trabajo de su personal o el honor social, conceptos estos, de una amplitud de interpretación que permite la comisión de abusos.

Todo el organismo del trabajo debe significar cordialidad entre el *furher* como jefe conductor y sus obreros como subordinados, sometiéndose la actividad común a los principios del interés de la empresa y al honor social. El Estado vela, como enseguida lo veremos, por medio de los comisarios del trabajo y de los Tribunales de Honor Social, de que estos principios se cumplan y se respeten.

La propiedad privada se limita en forma tal, que el dueño de una empresa, es el simple mandatario de la colectividad.

La Carta del Trabajo del Tercer Reich —hoy del Gran Reich con la incorporación de Austria—, nos dá las instrucciones jurí-

dicias y políticas que reemplazan a las anteriores de la Alemania republicana, a saber: El Código del Honor Social y el Comisario del Trabajo como expresión del poder del Estado en el Frente del Trabajo, y la empresa, el *furher* o jefe de empresa, su personal y el Consejo de Confianza como elementos privados de la explotación.

Examinemos estas nuevas instituciones de acuerdo a los términos de la ley alemana de 20 de enero de 1934.

3. — LA EMPRESA.

Conforme las disposiciones de esta ley, nos enfrentamos a dos situaciones gerárquicas en el orden político-social; la primera con caracteres propios de una institución del derecho privado, como lo sería en nuestro país un establecimiento industrial o comercial y el régimen que tienen el patrón, sus obreros y la solución de sus conflictos nacidos del trabajo y que en el Reich se denomina: La empresa y que contiene el *furher* de empresa o patrón, los obreros y los empleados y el Consejo de Confianza, constituido por el *furher* y sus subordinados para solucionar las diferencias sobre despido, jornales, etc.

Por sobre esta situación jurídica de orden privado, tenemos la segunda, sometida a la política del Estado y a la que se subordina la primera, a saber: El Comisario del Trabajo y el Tribunal del Honor Social con su comité de expertos, dependientes, a su vez, de la orientación esencialmente socialista.

Se entiende por "Empresa", desde un punto de amplitud económica, el establecimiento comercial o industrial, las sociedades anónimas o colectivas, las compañías o aglomeraciones de grupos de ramas semejantes o de talleres, etc., en sus respectivas expresiones de actividad y de trabajo. Así definida la "Empresa" no se diferencia de las argentinas y que el Código de Comercio en su artículo 8 declara como "actos de comercio en general" involucrando en sus incisos a los comerciales propiamente dicho y a los industriales.

Pero el naciismo hace de la empresa el nudo o centro de gra-

vedad de su nueva economía y de su política de expansión según así lo veremos:

El Estado nacional socialista no tolera ni permite, huelgas, lock-out o boicot como expresión de resistencia obrera o industrial, particular o colectiva, y sostiene como esencial de su régimen, la desaparición de las luchas de clases y haciendo del núcleo empresa, una comunidad de trabajo bajo los principios de la mutua colaboración, confianza, y obediencia, sometidos al concepto del honor social.

Desaparece así de la empresa toda idea de sindicato ya sea obrero o patronal; el Dr. Ley, ya citado, la define como “fortalezas con murallas, torres, jefes y tropas. En las puertas de las fábricas comienza un nuevo mundo, una nueva comunidad, aparece un nuevo espíritu. Desgraciado de aquel que se quiera oponer”; (Página 66 Bollecker, obra citada).

El artículo 1° de la ley de 1934 nos da una definición doctrinaria de lo que se entiende por empresa, en estos términos: “En la empresa trabajan en común el furher como jefe del taller, los empleados y los obreros como personal en el fin de realizar los propósitos de la empresa por el bien común del pueblo y del Estado”.

En esta comunidad cada elemento constitutivo de la empresa “asume la responsabilidad consiente de sus deberes que le incumben” y por su conducta “debe ser digno de la estima de sus compañeros y en particular debe consagrar todos sus esfuerzos al servicio del establecimiento y siempre consiente de su responsabilidad, someterse al bien común” (Art. 35).

En este trabajo en común, las relaciones entre el patrono — que como hemos visto es el simple mandatario del Estado—, y el obrero, como elementos componentes de la realidad empresa, es de absoluta subordinación y fidelidad, sin derecho a protesta o resistencia por intermedio de sindicatos u asociaciones como los conocidos en los regímenes democráticos como en nuestro país, por ejemplo, y por ello, no es admisible la comprensión de la Carta del Trabajo del Reich, para quien olvide el principio fundamental que la informa, es decir, de que no existe, —por lo menos en principio o doctrinariamente—, la lucha de clases y de que obreros y patro-

nos colaboran, en amplia solidaridad en la empresa, que es parte, de ese total que constituye la comunidad o mejor dicho el Estado nacional socialista.

Busca el nacismo en la prosperidad de la empresa de que se llegue a encontrar el gusto y el entusiasmo por el trabajo que la máquina, que con su producción en serie ha hecho desaparecer al quitarle su fisonomía individualista, lo mismo que con la invasión de las ideas marxistas —siempre según la política nacional socialista—, para que la empresa sea el hogar de los que trabajan en ella, y lo hacen con el propósito de colaborar para el desarrollo del Estado y no de los propietarios .

Los conceptos de disciplina y de obediencia —o fidelidad como repite la ley alemana—, del obrero al fuher de empresa, dan desde luego económicamente, la posibilidad de éxito para un mejor rendimiento, pero esta subordinación absoluta significa la derrota del obrero frente a sus condiciones de hombre libre que enaгена sus protestas al someterse al Estado que en forma de Consejos de Confianza, de Tribunales de Trabajo o de Honor Social; hace desaparecer al individuo en sus condiciones esenciales de conciencia, voluntad y determinación.

En esta comunidad de Empresa, dá a su furher con la dirección absoluta de establecimiento, la obligación de buscar la prosperidad de su personal que le debe obediencia, trabajando, jefe y subordinados como elementos solidarios de una totalidad y no como individuos enemigos, nacidos o surgidos de diferentes clases sociales o económicas.

4. — EL REGLAMENTO.

Como el estado corporativo de la Edad Media que regía a los gremios por los estatutos de cada especialidad —algunos de ellos de una candidez conmovedora—, el creado por el Frente del Trabajo Alemán, sindicia la eficacia de sus fuerzas en el reglamento de la Empresa.

El artículo 26 de la ley 1934 indica :

“En cada empresa, que ocupe por regla general, por lo menos

20 empleados y obreros el jefe (furher) debe establecer, por escrito, el reglamento del establecimiento para el personal de la empresa”.

En el se determinan las condiciones del trabajo, a saber: Horas de actividad y de reposo, especialidad de la tarea, forma y monto del salario, etc.—, todo ello sometido a las condiciones generales de las leyes y ordenanzas del Estado, es decir, que el reglamento no puede ser la expresión de la voluntad abusiva o distorsional del furher, pero en definitiva es la ley de la empresa que hasta puede reglar bases para despido, aplicación de multas, etc.

Conforme las disposiciones comunes del trabajo, en los llamados países capitalistas, no totalitarios, en donde la política del Estado no se subordina ni dirige, el contrato del trabajo, ya sea privado o colectivo, es un convenio que significa dos voluntades; es el producto del acuerdo de partes y sus lineamientos generales se determinan por las leyes y las ordenanzas vigentes que fijan las condiciones sobre limitación de la jornada —en nuestro país no superior a 44 horas semanales—, el pago de la indemnización, por siniestros en el trabajo, la exclusión de las mujeres y los menores en determinadas actividades industriales, condiciones de despido, es decir, de que en esos contratos ni patrón ni obrero pueden fijar normas que no respeten estas condiciones generales que se consideran de orden público, es decir irrenunciables.

En el Reich, con su ley de 1934, el contrato del trabajo no existe como expresión sinalagmática y el prestador de servicios debe someterse a las condiciones que fijan los reglamentos de la empresa que son una expresión unilateral, o sea la del furher que previamente la somete al Consejo de Confianza y sobre el cual dicho furher tiene la facultad de mantener su reglamento si así conviene a la empresa en subordinación a la economía y propiedad del Estado.

Por el Artículo 29 se fija de que además de las condiciones mínimas exigidas por el reglamento de la empresa a los trabajadores y a los mismos furher, éste, en materia de jornales, puede acordar primas o supersalarios, estimulando así la producción, es decir, de que en el naciismo se vuelve al principio universal del

salario del capitalismo en la ley de bronce de Lasalle: El jornal es la medida de la producción y no de la necesidad del trabajador y no puede éste romper el contenido de esta ley inflexible.

Estos principios o normas que nos dan los nuevos sistemas de gobiernos nacidos después de la guerra de 1914 llamados totalitarios, como creaciones de una superioridad social sobre la economía, en la vida práctica, se desvirtúan y las expresiones doctrinarias de extrema izquierda o extrema derecha se unen y son idénticas en la realidad de la vida de la producción. El ejemplo de las primas de salarios que autoriza el Art. 29 de la Carta del Reich, para el obrero que rinde sobre lo normal, es el mismo sistema de paga de Francia o de Inglaterra o de nuestro país y de la misma Rusia que en presencia de su plan quinquenal que le obliga a intensificar su producción industrial, convierte en héroe nacional al obrero ucraniano Stakanov que inicia con su tarea intensiva diaria superior a la de sus compañeros de trabajo, el término medio más elevado de rendimiento —por sus condiciones excepcionales de fuerza y de práctica—, en una mina de carbón de Dombass (Stalino) y su producción diaria extraordinaria, se acepta como la normal y la lógica a la que se deben someter sus camaradas, creándose lo que se llama el “Stakanovismo” como sistema de producción intensiva; el obrero que no llega a este límite, sufre la disminución de su salario, de acuerdo a lo que establece el Art. 118 de la Constitución de la U. R. S. S. que el trabajo se paga de acuerdo a la cantidad y a la calidad de lo producido.

El sistema de primas del Art. 29 de la Carta del Trabajo del Tercer Reich como el Stakanovismo de Rusia, tiene las características del sistema Taylor de la producción en serie y sistematizada, de esencia capitalista y que mereciera acerva crítica en los medios obreros por ser expresión del trabajo organizado científicamente en su afán de rendimiento, despreocupándose de la personalidad humana.

El reglamento de la empresa en Alemania, constituye en sí el verdadero contrato del trabajo con la característica de ser la expresión de la voluntad patronal y no la del obrero y de que en di-

cho reglamento debe subordinarse a las modalidades doctrinarias y políticas del Estado nacional socialista.

5. — EL JEFE DE LA EMPRESA.

La ley alemana de 1934 deja de lado las conquistas de los sindicatos obreros de la República del Weimar o sea los Consejos de Empresas de la ley de 4 de marzo de 1920 sobre control del asalariado en la producción y en su encaje, y dá al patrón, furher de la empresa, una autoridad absoluta solo limitada por el Estado en cuanto viola sus finalidades políticas o sociales y, las normas de la nueva institución jurídica que se conoce como el honor social.

Como hemos visto, la comunidad de trabajo en beneficio de la colectividad llamada empresa, se encuentra regida en cuanto a las normas de producción y de labor por un reglamento que es la expresión de la voluntad del principal. Se afirma el Frente del Trabajo Alemán en la autoridad del furher de empresa que debe ser la manifestación genuina de los principios del Estado.

El furher dirige la empresa sin intervención del personal que le debe obediencia, y con las limitaciones de la ley, fija las condiciones del trabajo, el monto del salario, etc., y hasta determina los candidatos que integran el Consejo de Confianza que deben elegir los obreros.

Y así, el artículo 2 de dicha ley nos dice: “El jefe de empresa decide frente a la colectividad obrera, todos los asuntos que interesan a la explotación, dentro de las medidas acordadas por la ley”, y a la vez cuida a su personal quien le debe fidelidad, fundada en la comunidad del establecimiento; y las relaciones de orden económico que surgen de la obligación de pagar un jornal, se subordinan a las de orden moral y paternal.

Tanto el jefe de empresa como asalariados se encuentran sometidos al control de los Tribunales del Trabajo y de los de Honor Social y así tenemos interesantes resoluciones jurisprudenciales dictadas por Tribunales de Honor (Leonidas Anastasi “La Ley” pág. 49 tomo 3): “Una vida desordenada es incompatible con los deberes de un furher de empresa. Si este derrocha el di-

neró que proviene del trabajo de su personal y no satisface la obligación del pago de salarios explota maliciosamente las fuerzas de trabajo” y se le retira su capacidad de furher de empresa.

6. — EL PERSONAL DE LA EMPRESA.

El personal de la empresa sometido al furher, son los obreros y empleados del establecimiento que laboran en favor de la colectividad, vinculados por el reglamento interno que es a la manera del contrato de trabajo, y en donde constan las condiciones de la tarea a realizar, jornal a percibir, etc. El trabajo tiene el carácter de obligatorio en cuanto impone la prestación de un servicio y la retribución pecuniaria que en algunos casos es únicamente de orden moral para los aprendices que adquieren conocimientos en una rama de la industria.

El estado nacional socialista sostiene de que es una falta al honor social no conceder trabajo a un compatriota, (ario desde luego!!), pero el trabajador, a su vez, debe renunciar al derecho de resistencia o de coalisión, ya que la huelga o el boycott desaparecen como un derecho y como expresión de un anhelo natural de mejoramiento de las condiciones del contrato de trabajo; ni la ley ni el gobierno lo toleran.

Estas renunciias a ideas tan caras y conquistadas trabajosamente conseguidas por el asalariado, se deben en parte al gobierno de fuerza del nacional socialismo que somete todo a sus finalidades políticas y por otro lado, a los beneficios materiales que examinaremos enseguida.

El Estado crea trabajo y bajo este aspecto debemos honestamente reconocer que el nacismo ha solucionado en gran parte el problema que significaba para Alemania ese ejército de brazos caídos de la gente sin trabajo que tan poderosamente gravitaba en su presupuesto en la economía pública y privada y en la misma tranquilidad social.

Los guarismos de la desocupación han mermado considerablemente.

Sus causas son complejas, pues, si es verdad que la intensifi-

eación de la industria de guerra ha hecho ocupar millares de brazos, la vuelta del obrero al campo, que preconiza el Tercer Reich y la protección que da a la comunidad de trabajo con la creación de la empresa como nueva fórmula jurídica-social, ha favorecido, aunque más no sea momentáneamente, la creación de actividad, y como su consecuencia, la de la disminución de los brazos caídos.

Las garantías que el Estado acuerda a los obreros frente a un abuso del furher de empresa, se castigan con medidas que van desde la multa, la prisión, hasta la pérdida de su capacidad de jefe conductor. Son interesantes algunas expresiones jurisprudenciales al respecto: (Leonidas Anastasi "La Ley" tomo 3 página 49) y así por ejemplo:

"Una remuneración continuamente inferior a la tarifa constituye una explotación maliciosa de la fuerza de trabajo por abuso de poder". "El no pago repetido de las cotizaciones para el seguro social constituye una explotación maliciosa de la fuerza del trabajo de los miembros del personal y revela un sentimiento de deshonestidad".

En ambos casos se castiga al furher con amonestación, lo que significa la pérdida de la confianza de la célula del partido a la que pertenece, y este hecho tiene una importancia decisiva para dicho empresario en su vida de relación.

El tácito contrato de trabajo que surge del sometimiento de las partes al reglamento de la empresa se traducen, para el obrero, en sus deberes de obediencia, de fidelidad, y de trabajo; sus derechos, los de recibir el salario, su estabilidad en el cargo, los beneficios del seguro social y la participación en la elección de los miembros del Consejo de Confianza con la posibilidad de integrar dicho Consejo en su calidad de "hombre de confianza" del furher de empresa y desde luego del partido gobernante.

La limitación injustificada del ejercicio de estos derechos se traduce en una falta de honor social.

7. — DESPIDO.

Con la base de que la empresa es una comunidad de patrones

y obreros —dirigentes y dirigidos—, con el propósito de colaborar en beneficio del Estado que es la comunidad totalitaria, se da al subordinado las mejores garantías para evitar su cesantía injustificada y de que se encuentre en condiciones para encontrar trabajo. Esta estabilidad subsiste mientras no viole el reglamento de la empresa.

Un despido injustificado para un empleado u obrero que tenga por lo menos una antigüedad de un año en la empresa se traduce, en la revocación de esta medida, siempre de que no se deba a una situación de la empresa que lo haga legal, pues, sobre los derechos del obrero y los del mismo furher, están los intereses de la colectividad a los que la empresa sirve.

El pedido de revocación se pide ante el Tribunal del Trabajo a cuya jurisdicción pertenece la empresa, previa certificación de que el Consejo de Confianza de ésta no ha hecho lugar a solicitud semejante.

Si el Tribunal resuelve favorablemente el pedido del cesante, el jefe de la empresa puede mantener la medida considerada injustificada, pagando la indemnización que se fija en función al salario, a la situación económica de las partes —obrero, empresa—, y no puede ser superior al tercio del salario total del último año, aparte de los beneficios de horas extras, trabajos suplementarios y primas de producción.

La ley alemana sobre este particular, nos trae esta novedad frente a algunas similares de despido. Por ejemplo la argentina número 11.729 que modifica los Arts. 152 a 160 del C. de Comercio, del año 1934, fija el monto de la indemnización por la ruptura injustificada del contrato del empleo privado a base de la antigüedad del cesante pero en una escala fija, sin tener en cuenta la situación económica y familiar del empleado, del obrero y de la empresa, vale decir, de que los casos tienen siempre las mismas variantes; lo propio ocurre con la ley de indemnización de accidente del trabajo que no hace distinciones de la gravedad del hecho, de sus consecuencias en el hogar, etc., sino que con un régimen idéntico soluciona todos los siniestros sea la víctima un padre de familia de uno o de diez hijos, quede o no en la miseria.

La ley argentina, acaso cometiendo una injusticia, lo hace en obsequio al principio de que las leyes obreras mientras más simples sean, más accesibles son sus beneficios; la alemana tiene presente de que la empresa —sea taller, negocio o fábrica— es un conjunto de patrones y obreros en donde se fusionan intereses recíprocos en favor de la colectividad que se empeña, en crear situaciones de fuerza ni dañosas para sus componentes y un despido, no puede, ni arruinar al cesante ni causar peligros para el desenvolvimiento económico de la empresa.

En el caso de un abuso manifiesto, de un fondo de indudable injusticia, los Tribunales del Trabajo pueden condenar al pago total del salario anual, de acuerdo a la reforma de la ley de 1934.

8. — FIDELIDAD.

Además de las obligaciones generales creadas por el reglamento del establecimiento, los empleados y obreros deben al furher “fidelidad fundada en la comunidad de la empresa” (Art. 2 apartado 2).

Este concepto de fidelidad es muy amplio y no debe entenderse únicamente como colaboración y dedicación en el orden propio de la actividad de que pertenece, sino como una identidad ideológica con los principios del jefe que necesariamente son nacional socialistas, vale decir de que el subordinado que no es nacistas es infiel a su patrono y esto es causa grave que justifica una cesantía legal.

Bollecker cita una resolución (página 123 obra ya citada) del Tribunal Regional de Franckford Sur Maine según la cual el hecho de que el obrero profese ideas comunistas significa una falta al deber de fidelidad con respecto al furher y por consiguiente se justifica el despido; son interesantes y curiosos los términos concluyentes en que está redactado dicho fallo. “De acuerdo al concepto popular —dice la resolución—, que es a la vez el del Estado, de la costumbre y del derecho el K. P. D. (Partido Comunista Alemán) es una organización de malhechores cuya finalidad es la caída del Estado y la destrucción de todo orden, que busca

la guerra civil, la muerte política y el terror, para el cual todo medio es bueno para realizar sus propósitos ilegales, que no conocen ningún Dios, ninguna patria, ninguna autoridad"... Como vemos, el Tribunal de Franckfort es decididamente concluyente en su manera de pensar.

La política nacional socialista es la que dirige las normas jurídicas, sociales y económicas de toda actividad, de modo tal, que significa una absoluta certeza de cesantía el hecho de que no comparta el obrero estas ideas; la infidelidad al furher de la empresa es por lo general la falta de celo en favor del partido que totalitariamente, en forma exclusiva y excluyentemente, dirige los destinos del Reich.

9. — EL CONSEJO DE CONFIANZA.

Se crea por la Carta del Trabajo de 1934, el Consejo de Confianza, constituido en esencia, por el jefe de la empresa, y por delegados de sus empleados y obreros, que en definitiva, y en manera alguna presentan al conjunto de trabajadores como fuerza o conglomerado independiente, sino simplemente como expresión de la voluntad del jefe o patrono según pasamos a verlo.

Los delegados del personal, deben ser gente de confianza del furher y de sus compañeros de tarea, y a la vez, —y por sobre todo— fieles al ideario nacistá y elementos de unión en la comunidad de la empresa. Las condiciones legales para ser "hombre de confianza" y en consecuencia poder integrar el Consejo, son las siguientes:

1. — Edad no inferior a 25 años.
2. — Tener un año de antigüedad, por lo menos en la empresa que lo designa y dos, por lo menos, en la profesión que desempeña.
3. — El goce de sus derechos civiles y pertenecer al Frente del Trabajo Alemán, vale decir, ser miembro del partido nacistá y distinguirse por sus cualidades personales ejemplares y su devoción por el nacional socialismo.

Reunidas estas condiciones debe agregar el de ser distinguido

por el furher de la empresa para que lo designe candidato a miembro del Consejo de Confianza, es decir, de que una vez que sus camaradas —por voto secreto y personal— lo consideren digno de representarlos, el furher dará su visto bueno para que pueda optar a la candidatura de miembro del Consejo de Confianza de la empresa.

Elegidos los hombres de confianza del furher y del personal, tienen éstos una función honorífica y sin remuneración (Art. 13) “debiendo prestar juramento de dedicarse completamente al servicio de la empresa y del bien común”; en un solemne acto público el día del trabajo nacional o sea el primero de Mayo de cada año.

La función del Consejo de Confianza es, sobretodo, de velar por la intensificación del beneficio recíproco en la comunidad de la empresa y aumentar los vínculos de solidaridad entre sus componentes interviniendo en los conflictos de orden privado por reclamaciones de despido, multas, apercibimientos, etc. Las resoluciones del Consejo de Confianza no obliga al furher de la empresa y carece de facultades para intervenir en lo relacionado con el desenvolvimiento económico e industrial de la explotación. Puede acudir, por vía siempre de furher y en apelación ante el Comisario del Trabajo y llegar hasta el Tribunal del Honor Social en caso de indudable gravedad.

Los Consejos de Confianza del Frente del Trabajo en nada se asemejan al régimen del control obrero, tolerado por la fuerza de las circunstancias o por el derecho positivo en algunos países de tradición industrial. Su función es esencialmente pasiva bajo este aspecto.

Dichos Consejos no representan al obrero y al empleado como expresión de un elemento de gravitación, sino a la política del partido que ubica en sus componentes a los miembros más calificados de sus células de fieles adherentes, y al hacer desaparecer la ley alemana la lucha de clases, proscribiendo las huelgas como expresión de guerra o de mejoramiento, los “hombres de confianza”, hoy por hoy, son los “hombres de paja” que en las rivalidades gremiales significan los falsos representantes obreros que no expresan la genuina y legítima manera de pensar obrera, pero

que la tienen por circunstancias extrañas al sentir de los mandantes.

La designación de los "hombres de confianza" como representante de los trabajadores de la empresa, es una cuestión de política general, que se realiza a base de una intensa propaganda, y se considera el voto en contra de los candidatos oficiales como expresión de resistencia a los principios del nacional socialismo.

10. — COMISARIOS DEL TRABAJO.

Jerárquicamente y por sobre el Consejo de Confianza de la empresa, existe el Comisario de Trabajo que algunos lo conocen con la paternal designación de tutor o curador del trabajo. Obedecen y dependen del Ministerio respectivo y su nombramiento se origina estrictamente en una resolución gubernamental.

Su misión, desde el punto de vista legal, conforme lo expresa el Art. 19 de la ley respectiva, es de "vigilar por la conservación de la paz en el trabajo" a cuyo fin:

Tiene superintendencia sobre los Consejos de Confianza y decide en caso de conflicto, pudiendo renovar o reemplazar a sus componentes, dejar sin efecto medidas de furher de la empresa, dictar resoluciones sobre las condiciones del reglamento interno del establecimiento, lo que significa fijar las normas del contrato de trabajo y sobre todo, informar al Gobierno del Reich sobre el estado y desenvolvimiento de la cuestión social.

El mercado de brazos y los movimientos migratorios relacionados con las necesidades industriales, para evitar la desocupación, es acaso una de las ocupaciones más esenciales de los Comisarios del Trabajo, que controlan las cesantías colectivas o en grupos, ordenados por los furher de la empresa. Sobre este particular la Carta del Trabajo contiene minuciosas disposiciones en donde se fijan, las condiciones para el despido, que no puede significar ni una paralización industrial irregular ni la falta de trabajo colectivo que origine intranquilidad en una región o en una zona.

Representando al Estado y siendo la prolongación del Ministerio—es decir del gobierno—, los Comisarios del Trabajo, deben

ser respetados y ejecutadas sus órdenes, y aquellos componentes de la comunidad de empresas —patrones u obreros—, que violen o no cumplan sus disposiciones pueden ser llevados ante el Tribunal del Honor Social, en los casos altamente graves.

Como asesoramiento técnico en las cuestiones que se plantean en las diversas empresas, el Comisario del Trabajo, designa un consejo consultivo de expertos, y sus componentes en sus 3/4 partes deben provenir de las listas oficiales preparadas por el Tribunal del Trabajo. Como vemos las instituciones creadas por la Carta de 1934 son controladas por el partido gobernante que cuida la fidelidad a los principios que informan al nacional socialismo.

11. — EL HONOR SOCIAL.

Llegamos a considerar el capítulo más interesante de la Carta del Trabajo del Tercer Reich y en donde culmina la mentalidad nacional socialista con la creación de un concepto absolutamente original en materia social, al que se subordina el andamiaje sobre el que se afirma el ejército del trabajo de esa comunidad de producción creada por el nacionismo.

Me refiero al concepto del honor social, según el cual, los individuos de la empresa —dirigentes y dirigidos—, aspiran a no violar sus reglas para no merecer la estigma de ser declarados desmerecedores de esa distinción que inca sus raíces en el trabajo ageno a la lucha de clases.

Nos lo define el Dr. Ley que, como ya lo hemos expresado, es el jefe del Frente Alemán del Trabajo: “La noción del honor social, es el centro del pensamiento del nacional socialismo. Da a cada uno la conciencia feliz de colaborar como miembro igual a los otros, en la reconstrucción nacional. Hacer caer las barreras que la apreciación de valores, como el dinero o la fortuna, habían creado en el seno del pueblo alemán. Al mismo tiempo pone en primera línea la lealtad interior que constituye el fondo del alma y la potencia vital del nacional socialismo. La noción del honor social es la base de la ley del trabajo que traerá el retorno definitivo del trabajador alemán a su patria; la realización definitiva de la comu-

nidad nacional y la solidaridad indisoluble de todos los alemanes en un pueblo unido”. (Bollecker obra citada, página 179).

Exige la ley alemana que cada miembro de la colectividad, conforme su conducta, ser digno de la estima que esta situación le crea, cumpliendo celosamente sus deberes, sometiéndose al interés común; esta noción tan vaga de un contenido esencialmente moral y filosófico, es lo que surge del articulado, por concepto del honor social.

De acuerdo con lo que dispone el Art. 36 inc. 1° se comete una falta grave en contra el honor social, euando un furher de empresa pone la fuerza de trabajo de su personal en beneficio propio y no de la comunidad a la que defrauda, o que abusa de sus subordinados pagándole un salario inferior al estipulado, y cae así dicho jefe dentro de la jurisdicción del Tribunal del Honor.

Así tenemos el fallo del Tribunal de Prusia Oriental del 14 de noviembre 1934 (La Ley tomo 3 página 51) que dispone: “Es una explotación maliciosa de la fuerza del trabajo asegurar a los obreros un alojamiento insuficiente y rehusarse obstensiblemente a introducir mejoras. El retiro de la capacidad de furher de empresa puede ser pronunciado por un período”.

Lo propio se refiere a obreros o empleados, los que atentan en contra del honor social cuando ponen en peligro la producción de la empresa, vale decir, si pretenden resistir a una medida del furher. Desde luego que la huelga y el lockt-out es una falta de carácter grave que cae bajo el control del Tribunal del Honor Social. Lo mismo se considera falta grave “si los miembros del Consejo de Confianza, publican, sin autorización, informaciones confidenciales relacionadas con los secretos de la empresa o de sus negocios, y que los han conocido en el ejercicio de sus funciones”. (Art. 36).

Estos ejemplos, y los que surgen del art. 36 de la ley alemana, se desprende que la falta de honor social se vincula, más que a las relaciones con el trabajo como actividad laborista en sí, a los de la comunidad y al credo político. El castigo de un Tribunal de Honor tiene el carácter de infamante para quien lo sufre, desde

que ha violado la confianza y la fé que en él depositó la comunidad.

Componen el Tribunal de Honor un presidente designado por el Estado y dos asesores, uno de los cuales debe ser furher de empresa y el otro un miembro del Consejo de Confianza, es decir, un representante obrero, pero con la reserva que ya conocemos, que para ocupar este cargo debe ser designado a propuesta del furher y con antecedentes de indudable fé nacista, surgido de sus células calificadas.

Se lleva una denuncia ante el Tribunal del Honor por intermedio del Tribunal del Trabajo quien previamente debe considerar si el asunto sometido a su decisión es digno del Estrado del Tribunal de Honor Social, el presidente de este cuerpo, antes de constituirlo, a su vez estudia personalmente la cuestión propuesta, con todas las prerrogativas de juez y de representante del Estado y decide si la causa debe proseguir o no el procedimiento.

Constituído el Tribunal los debates son privados o públicos en aparatosas y solemnes sesiones y deciden por el llamado a la orden, reprimenda, multa hasta 10 mil marcos, retiro de la capacidad de furher de empresa, de "hombre de confianza" y del desplazamiento de la zona, es decir, una especie de confinamiento. Las decisiones son apelables por ante la Corte Suprema del Reich en materia del honor social.

Desempeña este cuerpo en el Reich una función política social en esencia, ya que sus resoluciones tienden más que a castigar las faltas en el trabajo, las que se refieren a violaciones a los principios que informan los conceptos que sobre el trabajo tiene el nacional socialismo.

Se sostiene de que los gobiernos totalitarios son de virulencia y de lucha, y se imponen por la fuerza y por la gravitación de sus programas y plataformas, y de que los gobiernos democráticos —como el nuestro, por ejemplo—, carecen de vitaminas y de colorido, por lo que debemos llegar fatalmente a estas dictaduras de

los Estados fuertes que registran en sus organismos administrativos, el más pequeño palpitar de su población, pero olvidan estas propagandas del respeto que merece la personalidad humana en su honda intimidad, de que no es todo fuerza y subordinación en la vida y de que el espíritu se hace rebelde al no gozar de los atributos esenciales de la libertad— no de la demagogía— ampliamente entendida.

Las dictaduras dan beneficios materiales, indudablemente, y rinde más la producción controlada, pero si se vá a ellas, es difícil dejarlas sin violencias y sin explosiones; alguien ha dicho, de que el dictador es como el hombre que anda en bicicleta... debe seguir su marcha indefinidamente, pues si se detiene y estabiliza, cae fatalmente...

Las inquietudes de Alemania actual; sus soluciones y el encausamiento de sus problemas sociales y económicos, es asunto esencialmente del pueblo alemán. Saquemos de sus nuevas instituciones, en un examen doctrinario, las enseñanzas que expresan su fuerza de resurgimiento ante su caída vertical después de su derrota en la guerra de 1914. Tendamos la mano de amigos para lo que signifique no confusas razones o fenómenos de pasión, sino para aquello que tenga de eterno, de constante y de justo, recordando nuestro origen de demócratas respetuosos que exigimos respeto para nuestras instituciones republicanas, tan amplias en su contenido social y humano.

Córdoba, agosto de 1938.