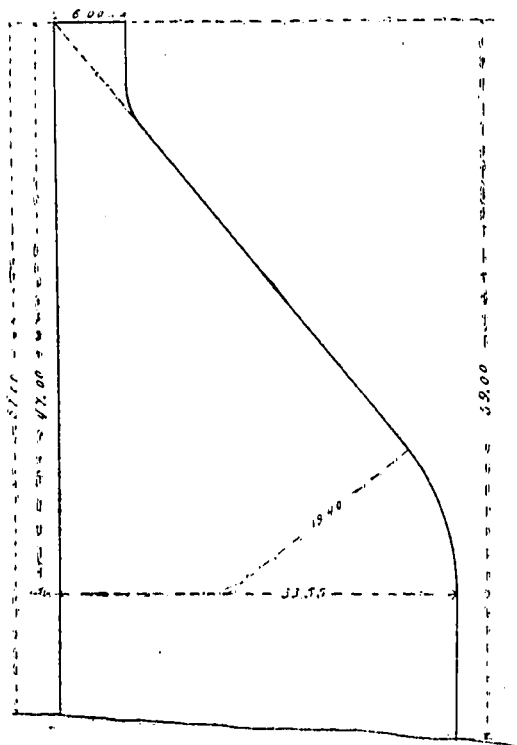


cero cuando l se anulara. Por el contrario, si l crece indefinidamente, el valor de x tenderá á

$$x = h \sqrt{\frac{w}{w' - w}}$$

que es precisamente el que corresponde á una presa triangular que satisfaga á la condición de Levy resistiendo por su propio peso.



PANTANO DE LA PEÑA.—Perfil de la presa.

Esto viene á corroborar lo ya dicho á propósito de la presa Arguis. Si aplicamos al caso la fórmula precedente, haciendo en ella

$$w = 1000 \quad w' = 2400 \quad f = 10000 \quad l = 20 \quad h = 22$$

se obtendría para x 12,31 metros, espesor inferior al verdadero. Bastaría para ello admitir una resistencia al esfuerzo cortante de un kilogramo por centímetro cuadrado, bastante más verosímil que la de 3 kilogramos á la tensión. Es verdad que de este modo no se toma en cuenta el aumento de presión debido á la lámina vertiente, ni el aumento de densidad del agua producido por las turbias; pero en el momento de la avenida ha de elevarse también el nivel en el tramo de aguas abajo, originándose una contrapresión tanto mayor cuanto mayor sea también la lámina vertiente; el perfil efectivo no es tampoco triangular, sino que su superficie es bastante mayor que si lo fuera, y, por último, se ha supuesto que correspondía á la mayor altura de la presa una longitud que sólo se alcanza con alturas de 15 metros, de suerte que, habidas en cuenta todas estas correcciones, las consecuencias finales no serían muy distintas de las encontradas.

En cuanto hemos dicho nos hemos referido á las presas de mampostería. Todavía en ellas, aunque no tanto como en las de tierra, la masa es preponderante. Las armaduras metálicas permitirán seguramente algún día aligerar estas construcciones, obteniendo en algún caso ventajas económicas, y permitiendo en otros la solución de problemas difíciles. En este particular son altamente laudables los interesantísimos estudios realizados por el docto profesor de la Escuela de Caminos D. Juan Manuel de

Zafra, que ha sabido unir el cultivo de la teoría con la práctica de la construcción.

Cuando de presas de embalse se trata, no podría, sin embargo, recomendarse demasiado la mayor circunspección al adoptar disposiciones nuevas. No hay, ciertamente, que aferrarse de un modo rutinario y sistemático á los tipos conocidos; pero habrá que avanzar siempre con cautela, no adelantando un paso sin que los anteriores hayan recibido la plena sanción de la experiencia. Los cuantiosos intereses que pudieran verse comprometidos en caso de un fracaso, nunca imposible cuando se camina por terreno no trillado, así imperiosamente lo reclaman.

El problema del arbitraje obligatorio

EN LAS EXPLOTACIONES DE FERROCARRILES

ANTE LA SOCIEDAD DE ESTUDIOS LEGISLATIVOS DE PARÍS

POR

MARCEL PESCHAUD

(Boletín de la Asociación del Congreso internacional de Ferrocarriles.)

Cierta escuela política preconiza el recurso del arbitraje obligatorio para solucionar los conflictos entre los directores y los empleados. Este sistema ha sido propuesto con preferencia para evitar las huelgas en las redes de ferrocarriles.

Dos meses después aproximadamente de la huelga que se declaró en los ferrocarriles franceses, el 22 de Diciembre de 1910, el Ministro Briand presentó á la Cámara de Diputados un proyecto de ley «respecto á los Estatutos de los empleados de los ferrocarriles de interés general y al Reglamento pacifista de las diferencias de orden colectivo, relativas á los intereses profesionales de dichos empleados». Entre otras disposiciones, indicaba el proyecto la institución de un Comité central de conciliación, ante el cual se llevarían las diferencias de orden colectivo que surgiesen entre el personal y la administración de las redes, que no hubiesen podido ser solucionadas por las Comisiones ó Comités locales (que también debían crearse de conformidad con el proyecto de ley) y el recurso obligatorio al arbitraje, en el caso de que el Comité central de conciliación, tampoco hubiese podido llegar al acuerdo de ambas partes. En esta forma está propuesto en el proyecto de ley el principio del arbitraje obligatorio para el Reglamento de los conflictos del trabajo en las redes férreas de interés general.

La naturaleza del problema es de bastante gravedad y capaz por sí de provocar serias discusiones. No podemos citar aquí los artículos y las consultas que con este motivo se publicaron en las revistas y diarios; nos limitaremos únicamente á analizar la discusión que se entabló sobre este asunto en la Sociedad de estudios legislativos de París, cuyos trabajos, con justo título, pueden considerarse como de indiscutible autoridad. Esta discusión, tanto por la calidad de las personas que en ella intervinieron, como por el valor de los argumentos presentados, constituye una importante contribución para el estudio del problema del arbitraje obligatorio, en lo que respecta á los ferrocarriles.

Para preparar esta discusión la Sociedad nombró una Comisión (1), la cual elaboró un proyecto de ley y confió á uno de sus

(1) La Comisión quedó constituida en la siguiente forma: *Presidente*, Charles Benoist, Diputado y Miembro del Instituto. *Vocales*: Millerand y Paul-Boncour, Diputados y ex Ministros; Romieu y Fontaine, Consejeros de

miembros la misión de indicar en una Memoria las condiciones en que se presentaba el problema y las ideas en que se había inspirado. Primeramente resumiremos esta importante Memoria.

Recordando los inconvenientes que traen consigo las huelgas, particularmente en un servicio público como lo es el de los ferrocarriles, el ponente de la Comisión considera que sería muy de desear el poder encontrar un medio de evitarlas. Muy cuerda-mente hace observar que la libertad del explotador está limitada por el pliego de condiciones, y que por la misma naturaleza del servicio que está encargado de asegurar, no puede hacer uso del *lock-out*, contrarregistro de la huelga y los mayores daños no los soportan las dos partes en causa, sino la colectividad interesada en el servicio público.

¿Qué medio hábil habrá para impedir la suspensión del trabajo? Dos métodos hay posibles, según que se apele á los procedimientos represivos ó á los preventivos.

El método represivo se ha adoptado en diferentes países.

En Rusia un *ukase* del 2-15 de Diciembre de 1905 señala severas penas en caso de huelga en las Empresas del Estado y en los ferrocarriles.

Una ley inglesa del 13 de Agosto de 1875 castiga la suspensión del trabajo en las Empresas de distribución de gas y de agua (1).

En los Estados Unidos, dos Estados, los de Delawase y del Maine, castigan las huelgas en los servicios públicos (2).

En los Países Bajos una ley de 11 de Abril de 1913 prohíbe y reprime especialmente la huelga en los ferrocarriles de interés general (3).

En contra de estas legislaciones, la Memoria hace constar, por una parte, que la prohibición del derecho de coalición debe conducir igualmente á la prohibición del derecho de asociación:

Estado: Cauwès, Decano de la Facultad de Derecho de París; Berthélemy, Capitán, Ambroise Colin, Jay, Perreau, Piedelièvre y Salcilles, Profesores de la Facultad de Derecho; Broissard, Profesor de la Facultad libre de Derecho; Teissier, Relator honorario del Consejo de Estado y Presidente de la Compañía de los Ferrocarriles del Mediodía; Delzons, Eugène Petit y José Théry, Abogados del Tribunal Supremo; Cahen, Relator del Consejo de Estado; L. Marlio, Ingeniero de caminos y Relator del Consejo de Estado, ponente; Bouchard, Auditor del Consejo de Estado.

(1) Igualmente puede citarse: el *act* de 14 de Agosto de 1838, que castiga «al agente de ferrocarriles que rehúsa ó abandona el transportar ó convoyar las sacas de correspondencia ó cualquier servicio de correos, debidamente transmitido por el *Post-Office*»; el *act* de 1840 (art. 13), que castiga «al agente de ferrocarriles que contravenga los Estatutos, Reglamentos ó Instrucciones de la Compañía, ó bien el que cometa cualquier acto que pueda dar lugar á la obstrucción ó entorpecimiento de la marcha de las locomotoras, de los coches ó de los trenes»; el *act* de 1842 (art. 17), que castiga «á todo aquel que perturbe ó dificulte al personal de los ferrocarriles en el desempeño de su servicio».

(2) Aunque no haya ninguna ley federal que derogue el principio del libre derecho á la huelga en los Estados Unidos, puede decirse, sin embargo, que para el ejercicio de este derecho en lo que respecta á los empleados de ferrocarriles, existe una limitación virtual en las leyes americanas, que consiste en una intervención basada en que algunos hechos de la huelga pueden constituir una violación de las disposiciones de ciertos Estatutos federales y más especialmente de la ley contra los *truts*, de las leyes relativas al comercio entre Estados y á las dificultades que crean en el servicio de correos.

(3) Creemos poder completar la lista de los países en que puede considerarse como prohibida la huelga en los ferrocarriles.

En Alemania no existen textos escritos, pero de las declaraciones gubernamentales, muy precisas, puede considerarse que la huelga de los ferrocarriles está prohibida en los diferentes Estados de la Unión. En Prusia, Breitenbach, Ministro de ferrocarriles, lo declaró terminantemente, durante la discusión del presupuesto de 1911-1912: «... En nuestro país, la situación legal no es dudosa, está bien clara.... El Gobierno y la Administración de los ferrocarriles obran legalmente considerando como no admisible y no autorizada la huelga de los empleados de ferrocarriles». El Ministro de Hacienda de Sajonia hizo las mismas declaraciones, durante el curso de un reciente debate parlamentario: «Por interés general debe descartarse en absoluto toda posibilidad de huelga del personal de ferrocarriles....». Recordando la actitud del Gobierno francés durante la huelga de 1910, añade: «Respecto á este particular, el Gobierno de Sajonia observará los mismos principios, pero con

por otra parte, que no sería fácil dictar la lista de los servicios públicos en que la huelga constituiría delito; y que en fin, sería imposible aplicar una legislación represiva á una Corporación de 300.000 empleados que dejan simultáneamente el trabajo, y que las penalidades dictadas contra ellos serían bastante menos eficaces que el ejercicio del derecho de revocación.

Los métodos preventivos difieren según el país.

Algunos Estados se contentan con imponer á los empleados de los servicios públicos la obligación de anunciar la huelga con un plazo de ocho á quince días, y durante ese plazo les está prohibido abandonar el trabajo. Este sistema se ha adoptado en la legislación de Nueva Zelanda (ley de 10 de Octubre de 1908), en la de España (ley de 27 de Abril de 1909) y en la de Portugal (ley de 1910). Pocas semanas después de votada esta ley, se declaró en Portugal una huelga en los ferrocarriles, en extremo violenta, sin que los agentes cumplimentasen la fórmula de aviso anticipado: esto permite juzgar el valor del sistema (1).

En otros países se ha intentado la solución del problema creando organismos de conciliación y de arbitraje.

El ponente hace observar que la conciliación es más aceptada que el arbitraje, y en favor de este último sistema hace prevalecer dos razones que, según él, son determinantes: la primera es, que con la experiencia de Inglaterra y el Canada, puede considerársele como un medio eficaz de reglamentar pacíficamente los conflictos; la segunda es, el que constituye el único medio práctico que hasta la fecha se ha comprobado que pueda solucionar los conflictos colectivos, evitando llegar á la huelga. El arbitraje presenta un doble aspecto ventajoso: el de reducir en proporción considerable el número de huelgas y el de invertir al Gobierno

una sola diferencia, la de que no aguardará para ello á que la huelga esté declarada.

En Austria, lo mismo que en Alemania, el ejercicio del derecho á la huelga está en práctica, pero se hace imposible al personal de los ferrocarriles, al de correos y servicios anejos, por la actitud que las autoridades oponen á todas las manifestaciones de actividad de los Sindicatos entre los empleados de estos servicios, fundando las medidas á que recurren para este efecto, en la presunción de que el hecho de pertenecer á un Sindicato militante, es incompatible con la fidelidad en el servicio y con la seguridad del Estado.

En Bélgica, tampoco existe nada escrito prohibiendo la huelga de los agentes de ferrocarriles, pero de las declaraciones gubernamentales se desprende claramente que no se toleraría. El Ministro de ferrocarriles así lo ha expuesto terminantemente al discurrir el presupuesto de 1908, y la Cámara de representantes ha sancionado sus declaraciones votando una orden del día concebida en esta forma: «La Cámara, sin admitir que los empleados de ferrocarriles, de correos y de telégrafos tengan el derecho de entorpecer, por medio de la huelga, servicios públicos de tanta importancia, toma acta de las declaraciones del Ministro de ferrocarriles, el cual reconoce á sus empleados el derecho de asociarse libremente, dentro siempre de los límites compatibles con la necesidad de respetar el orden y la disciplina». Declaraciones análogas ha hecho el mismo Ministro en la Cámara de representantes (Marzo de 1912), durante la discusión de una interpelación.

En Italia, una ley de 7 de Julio de 1905, decide que «todos los empleados de los ferrocarriles explotados por el Estado, cualquiera que sean sus grados y sus funciones, están considerados como funcionarios públicos. Sin perjuicio de aplicar la acción penal prevista por las leyes en vigor, á aquellos que voluntariamente abandonen ó no acudan á su servicio, ó que cumplan su cometido de modo tal, que pueda ser causa de la interrupción ó perturbación de la continuidad y regularidad del servicio, se les considerará como dimisionarios y serán reemplazados. Sin embargo, el Director general, previo informe favorable del Consejo de Administración y tomando en consideración las condiciones individuales y las responsabilidades personales, puede aplicar en lugar de esta sanción, la suspensión de servicio, el aplazamiento del aumento de sueldos ó salarios, ó bien la retrogradación».

En Suiza, el art. 202 de la ley Militar de 12 de Abril de 1907, asimila los agentes de las Administraciones públicas de transporte á las militares. Este artículo se interpreta en el sentido de que tiene por consecuencia el suprimir á estos agentes la posibilidad de la huelga.

En Rumania, un decreto de 1.º de Enero de 1910, prohíbe de modo terminante la huelga, en todos los servicios que puedan ser llamados de utilidad pública, bien sean gubernamentales ó locales.

(1) Con motivo de la reciente huelga de los empleados de los ferrocarriles de España, tampoco casi se observó el plazo de aviso anticipado.

de la autoridad moral necesaria para combatir las huelgas que a pesar de todo se produzcan, dándole la certeza de que las reivindicaciones obreras, examinadas por un Consejo imparcial, han recibido la satisfacción suficiente, dentro de la medida en que estaban fundadas.

Entre las legislaciones que han instituido *recurso facultativo de un procedimiento de conciliación*, figura la ley francesa de 27 de Septiembre de 1892, que es una ley de orden general. La iniciativa del procedimiento de conciliación corresponde, bien a cualquiera de las dos partes, ó bien al Juzgado; el Comité de conciliación constituido por representantes de ambas partes, será presidido por el Juez. La Memoria reconoce que los resultados de esta ley han sido bastante deficientes. En el total de huelgas declaradas desde 1893 hasta 1909, sólo se ha recurrido á ella en un 22 por 100 de los casos; el Comité de conciliación solamente se ha constituido en el 14 por 100 de los casos y únicamente en un 10 por 100 ha resultado el procedimiento de conciliación.

Dentro del mismo orden de ideas, una ley inglesa de 7 de Agosto de 1906 da, por un lado, la consagración legal á los Consejos de conciliación existentes ó á los que están por crear, y por otro, el derecho al *Board of Trade* de intervenir cuando lo juzgue útil, para tratar de conseguir la conciliación entre ambas partes. En 1910 existían 282 Consejos privados, los cuales han solucionado gran número de conflictos. En cuanto á la intervención del *Board of Trade*, ha sido constantemente más frecuente, y el día 10 de Octubre de 1911 se ha sustituido esta Administración por un Consejo industrial, compuesto de trece miembros patronos, trece obreros y un Presidente, que es Sir George Askwith, Inspector general del *Labour Department*.

En Alemania los Consejos de prohombres están facultados del derecho de constituirse, á petición de las partes, en Comités de conciliación, para resolver los conflictos del trabajo.

En los Estados Unidos gran número de leyes de los diferentes Estados han instituido Consejos de conciliación permanentes y facultativos, que hasta ahora sólo han desempeñado un papel poco importante.

En Suecia una ley de 31 de Diciembre de 1906 ha confiado á un funcionario especial el papel de conciliador en los conflictos del trabajo, distintos de los que se produzcan dentro de las industrias en los que funcionan Consejos especiales de conciliación y de arbitraje.

Respecto al *arbitraje obligatorio*, ha nacido en Australia y allí se ha desarrollado. Hizo su aparición en Nueva Zelanda con la ley de 2 de Junio de 1886, modificada por las de 27 de Octubre de 1905, 31 de Octubre de 1905 y 29 de Octubre de 1906. El arbitraje es obligatorio en los conflictos que ocurran dentro de aquellas industrias, en que los patronos ó los obreros hayan constituido «Sociedades registradas» investidas de capacidad civil. Los conflictos se someterán primero á los Comités de conciliación mixtos, formados por los delegados de las Sociedades obreras y patronales, y, en caso de no llegar á un acuerdo, se solucionarán por un Consejo supremo de arbitraje compuesto de tres miembros, dos nombrados respectivamente, uno por la unión patronal y otro por la unión obrera, siendo designado el tercero por el Gobierno. Análogas disposiciones se han adoptado en Australia occidental (leyes de 5 de Diciembre de 1900 y de 19 de Febrero de 1902) y en Nueva Gales del Sur (ley de 10 de Diciembre de 1901).

Sin dar su opinión respecto á si los resultados de esta legislación han sido ó no favorables, reconoce la Memoria que es difícil poder sacar de los ensayos hechos en Australia un ejemplo susceptible de imitación en nuestro país; las condiciones económicas son muy diferentes.

En Europa existe el arbitraje obligatorio aplicado á la industria, en el cantón de Ginebra (ley de 26 de Marzo de 1904, inspirado en la legislación australiana) y en Dinamarca (1).

Examinando especialmente el problema de la conciliación y del *arbitraje en los servicios públicos*, la Memoria de la Comisión cita primeramente algunas leyes que instituyen el *recurso facultativo de la conciliación y del arbitraje*, en condiciones análogas á las descritas al hablar de las industrias privadas. Algunas de estas leyes se refieren á los ferrocarriles, y son: en el *Canadá*, la ley del Estado de Quebec, de 28 de Marzo de 1901 y la del Estado de Ontario, de 14 de Mayo de 1906; en los *Estados Unidos*, las leyes federales de 1.º de Octubre de 1888 y de 1.º de Junio de 1898 (con estas leyes sólo se han obtenido pequeños resultados).

Dentro del mismo género de ideas puede citarse la ley francesa de 22 de Julio de 1909, que instituye un consejo permanente de arbitraje para la industria de los transportes marítimos (2).

Una ley turca de 25 de Julio de 1909 dicta el *recurso obligatorio de la conciliación, refiriéndose á los servicios públicos* (3).

En fin, el *recurso obligatorio del arbitraje* existe igualmente en tres países: el *Canadá*, Inglaterra y los Países Bajos.

En estos últimos, como consecuencia de la huelga de los ferrocarriles y como contrarregistro de la ley que quita á los agentes de los ferrocarriles el derecho de declararse en huelga, un decreto de 1903 obligó á las Compañías á someter á la aprobación ministerial las reglas del funcionamiento de un Tribunal arbitral, encargado de solucionar los conflictos «en caso de pena disciplinaria y con reserva de la seguridad del servicio».

En el *Canadá*, dos leyes federales han organizado el arbitraje: la primera, de 10 de Julio de 1903, refiriéndose únicamente á los ferrocarriles, dejó de aplicarse después de votada la ley de 22 de Marzo de 1907, conocida con el nombre de ley Lemieux y que abarca todos los servicios públicos. Puede uno darse cuenta de la importancia del campo de aplicación de esta última ley, considerando que del número total de litigios ocurridos en el *Canadá* desde 1900 á 1906, el que se refiere á las industrias á las cuales se aplica, representa el 14 por 100, y que estos litigios habían interesado al 43 por 100 de los obreros que se habían declarado en huelga durante este período.

El sistema de la ley Lemieux es el siguiente: En caso de con

(1) La ley danesa de 12 de Abril de 1910, confiere á los Tribunales de arbitraje, además del derecho de marcar las penas, el de proceder á su ejecución, hasta que no se observen las convenciones.

(2) Esta ley ha sido un fracaso. Los inscritos se abstuvieron de designar sus representantes, y como consecuencia, cuando ocurrió la huelga del mes de Julio último, no fué posible resolver el conflicto por medio del Consejo permanente instituido por esta ley.

(3) Es preciso hacer notar que en el texto del art. 2.º de esta ley dice: «que ninguna petición de los empleados y obreros que tenga por objeto alguna ingerencia en los asuntos interiores de la Compañía, ó que tienda á ejercer una inspección en la dirección y en sus Reglamentos, no puede figurar entre sus reivindicaciones» y en el texto del art. 8.º «está prohibido constituir un Sindicato en un establecimiento que se ocupa de un servicio público. Todos aquellos que constituyesen Sindicatos en los establecimientos de esta categoría para impedir el trabajo de los demás, y los que por instigación ó por otros medios fraudulentos llegaran á conseguir la suspensión del trabajo, serán condenados á prisión, desde una semana hasta seis meses ó á una multa comprendida en 1 y 25 libras turcas (26 á 650 pesetas)» (estas penas aumentarán, si á los actos se unen amenazas y violencias); el art. 9.º dice: «todos los que contribuyan á la suspensión de un trabajo público, sin esperar el resultado de una diligencia practicada dentro de los límites de la ley actual ó después de haber llegado á un convenio para conseguir la conciliación, con arreglo á lo dispuesto en el art. 5.º, sufrirán un castigo de prisión comprendido entre veinticuatro horas y una semana ó una multa de 25 á 100 piastras (6,50 á 26 pesetas)»; en fin, con arreglo al texto del art. 10, «dado el caso, se empleará la fuerza armada para restablecer y asegurar el servicio público» y que «en caso de guerra ó de peligro de guerra, el Gobierno tendrá el derecho de suspender ó de aplazar el examen de las reivindicaciones formuladas por los empleados y obreros».

flicto inminente y para solucionar las diferencias, bien por cualquiera de las dos partes, ó bien por el Ministro del Trabajo, se constituye un Consejo de conciliación y de información. Este Consejo se compone de tres miembros, dos designados, respectivamente, por cada una de las partes, y el tercero, á falta de acuerdo de éstas, por el Ministro del Trabajo. El Consejo, después de examinar las causas del conflicto y tratar de obtener una solución de conciliación, redacta una recomendación, para la ejecución de la cual se confía «en la prudencia de las partes y en la presión de la opinión pública». En la ley se señalan severas penas para el caso que la huelga se declare antes de dar fin al procedimiento.

Según la Memoria, los resultados obtenidos han sido los siguientes:

Desde que se puso en vigor la aplicación de esta ley, de 315 conflictos que, dentro de las industrias á que se refiere, se promovieron en todo el Canadá, solamente se declararon 17 huelgas. Entre las diferencias sometidas á los Consejos de conciliación, un 50 por 100 se solucionaron por los Consejos, un 20 por 100 por los mismos interesados, inspirándose en las recomendaciones de los Consejos, y un 12 por 100 de igual modo, pero después de algunos días de huelga; en el 18 por 100 de los casos, el procedimiento no pudo conseguir la conciliación. Durante esta época, se declararon dos huelgas importantes en los ferrocarriles, una en el Canadian Pacific y otra en el Grand Trunk.

En lo que respecta á Inglaterra, recuerda la Memoria la agitación que en 1907 se produjo en los ferrocarriles, que estuvo á punto de degenerar en huelga, y las circunstancias con que pudo evitarse, gracias al acuerdo de 6 de Noviembre, terminado entre las Compañías y sus agentes con la intervención de Lloyd George; este acuerdo se hizo valadero por seis años. Según el texto del acuerdo, las diferencias relativas «á la duración del trabajo y á los salarios» deben ser examinadas primeramente por las oficinas locales, compuestas por representantes del personal y de las Compañías, y, en caso de no haber acuerdo, pasarán á las oficinas centrales, compuestas del mismo modo. Si esto fracasa también, intervendrá un procedimiento de arbitraje, obligatorio para las dos partes, el árbitro único lo designará el *speaker* de la Cámara de los comunes ó el Juez del Tribunal de pleitos. El acuerdo de 1907 ha sido aplicado en 46 Compañías y en el 97 por 100 de los empleados de ferrocarriles.

El personal de los ferrocarriles acogió este acuerdo con satisfacción, pero las organizaciones sindicalistas no tardaron en atacarle, y cada vez en forma más violenta. El 17 de Agosto de 1911, se unieron al movimiento huelguista de los empleados de los Docks y de los carreteros, intimidando á las Compañías á tratar directamente con los representantes de las Sociedades, dentro de un plazo de veinticuatro horas. Aunque las Compañías hubiesen aceptado, el Gobierno propuso la reunión de una Comisión real que procediese á abrir una información respecto al funcionamiento de los Comités de conciliación, y las Sociedades declararon la huelga el 18 de Agosto; tomaron parte más de 200.000 agentes, pero el 19 se decidieron á aceptar un acuerdo firmado por sus representantes, por los de las Compañías y por Asquith y Lloyd George en nombre del Gobierno. En este acuerdo se solicitaba el nombramiento de una Comisión que informase respecto al funcionamiento del sistema adoptado en 1907. La Comisión, después de una larga información, aunque modificando en ciertos puntos el sistema resultante del acuerdo de 1907, mantuvo el principio. Sus conclusiones fueron mal acogidas por el personal de los Sindicatos.

La Comisión, después de analizar y criticar el proyecto de ley presentado por el Ministerio Briand, expone en la Memoria las

bases de su proyecto que se compone de cuatro partes características:

1.^a De las conferencias regulares entre los Jefes de servicio y la Administración central por un lado, y por otro, los Delegados elegidos por el personal.

2.^a En caso de conflictos debidos á las condiciones del trabajo, el recurso del arbitraje obligatorio, si lo reclama alguna de las dos partes ó el Ministro de Obras públicas.

3.^a La carencia de sanciones en el caso de la no ejecución de la sentencia arbitral.

4.^a La promesa de una compensación, en ciertos casos, á la Administración de la red, alcanzada por el arbitraje.

Esta notable Memoria, de la que únicamente hemos hecho un buen análisis, ha servido de base á una polémica muy interesante.

Jay, profesor de la facultad de Derecho de París, cree dudoso que el proyecto de la Comisión sea susceptible de producir los buenos resultados que ésta funda en él.

La conciliación y el arbitraje sólo pueden conducir al arreglo pacífico de las diferencias habidas cuando éstas instituciones se organizan de modo que lleguen á un encuentro directo entre los representantes de los patronos y los de los Sindicatos obreros. Si en Inglaterra ha dado buenos resultados la conciliación, se debe principalmente á los Consejos de conciliación profesionales, que se basan sobre este principio y constituyen una especie de Comisiones mixtas de patronos y obreros. Lo mismo sucede en el Canadá, donde los obreros están casi siempre representados por los Sindicatos.

Jay declara que principalmente por este motivo no puede prestar su adhesión al proyecto de la Comisión.

Contesta á Jay, Georges Cahen, Relator del Consejo de Estado, que reemplaza en esta polémica al ponente, imposibilitado de poder asistir á estas reuniones, y hace observar que á la Comisión no le ha parecido posible abordar los puntos de vista de Jay, que conducirían al principio del Sindicato obligatorio y de considerar los Sindicatos como representantes de la totalidad del personal, cuando en la actualidad sólo representan de hecho una minoría. Ha preferido la Comisión indicar que la representación del personal ante la Administración esté compuesta por delegados elegidos por la totalidad de los agentes.

(Continuará.)

PRINCIPIOS DE LA MODERNA PEDAGOGÍA MATEMÁTICA ⁽¹⁾

POR

D. LUIS GAZTELU

Ingeniero de caminos, canales y puertos, profesor de la Escuela especial del Cuerpo.

(Continuación.)

El Cálculo infinitesimal.

Desde hace muchos años abrigo el convencimiento de que nuestro programa de Cálculo infinitesimal contiene materia para dos cursos. Es realmente muy difícil que un alumno que comience este estudio en el mes de Octubre llegue á tener en el mes de Junio un dominio suficiente sobre las ecuaciones diferenciales tratadas con toda su amplitud en la forma clásica, añadiendo á

(1) Véase el número 1.969.